IA MPSVR SR
EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja
OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Pracovný proces a psychická integrita človeka. / Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov

Kolektív autorov KOZ SR, 2020

30 KOZ 1990 – 2020
KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

IA MPSVR SR

EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív:

PhDr. Agnesa Číková
PhDr. Renáta Jamnická
RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.
Mgr. Nina Letková

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

IA MPSVR SR
EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja
OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Obsah

Obsah 4

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV 6

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK 10

ZOZNAM PRÍLOH 12

ÚVOD 13

1. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU 17

2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY 19

2.1. Psychosociálne riziká, psychická záťaž, ich vplyv na osobnostné limity 24

2.2. Vplyv práce a pracovného prostredia na psychiku a zdravie 33

2.3. Prehľad názorov odbornej verejnosti 44

2.3.1 Vplyv nočnej práce a nepretržitej prevádzky na spánok 45

2.3.2 Vplyv nočnej práce a nepretržitej prevádzky na výskyt psychických problémov 47

2.3.3 Zhoršená kvalita spoločenského a rodinného života 49

2.3.4. Kognitívne schopnosti 51

2.3.5 Zdravotné riziká 52

3. ANALYTICKÁ ČASŤ 58

3.1. Analýza výsledkov podľa odvetví 62

3.1.1 O1 – Priemyselná výroba 63

3.1.2 O2 – Stavebníctvo 64

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3.1.3 O4 – Chemická výroba 66
3.1.4 O5 – Nákladná železničná doprava (CARGO) 68
3.1.5 O6 – Osobná železničná doprava (ZSSK) 70
3.1.6 O7 – Obchod 72
3.1.7 O8 – Polícia a hasiči 74
3.1.8 O9 – Obrana 76
3.1.9 O11 – Školstvo 77
3.1.10 O13 – Zdravotníctvo 79
3.1.11 O14 – Sociálne služby a rodinné centrá 80
3.1.12 O15 – Ubytovacie a stravovacie služby 82
3.1.13 O17 – Železnice Slovenskej republiky (ŽSR) 83
3.1.14 O18 – Cestná doprava 85
3.2. Porovnanie odvetví 87
4. NÁVRHOVÁ ČASŤ 157
4.1. Diskusia 157
4.2. Návrhy a odporúčania 161
ZÁVER 169
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV 171
PRÍLOHY 187

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1 Stresory v pracovnom prostredí

Tabuľka 2 Kapacity stanovujúce psychický potenciál

Tabuľka 3 Definícia osobnosti

Tabuľka 4 Hlavné skupiny činiteľov ovplyvňujúcich dynamiku funkčných stavov človeka

Tabuľka č. 5 Počet účastníkov prieskumu

Graf 1 Gender – zloženie odvetví

Tabuľka 6 Vekové kategórie účastníkov

Graf 2 Vekový priemer súboru

Graf 3 Veková kategória

Graf 4 Vzdelanie súboru

Graf 5 Vzdelanie – odvetvia

Graf 6 Dĺžka zamestnania – súbor

Graf 7 Dĺžka zamestnania podľa odvetví

Graf 8 Terajší zamestnávateľ – súbor

Graf 9 Zamestnanie u terajšieho zamestnávateľa podľa odvetví

Graf 10 Pracovný čas – súbor

Graf 11 Pracovný čas – podľa odvetví

Graf 12 Dochádzka do práce – súbor

Graf 13 Dochádzka do práce – odvetvia

Graf 14 Trvanie dochádzky – súbor

Graf 15 Trvanie dochádzky – odvetvia

Graf 16 Spokojnosť s pracovnými podmienkami

Graf 17 Nespokojnosť s pracovnými podmienkami

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 18 Pracovné podmienky
Graf 19 Málo vyhovujúce pracovné prostredie
Graf 20 Nezodpovedajúca organizácia práce
Graf 21 Záťaž a stres pri práci
Graf 22 Miera záťaže a stresu pri práci
Graf 23 Sťažené teplotné podmienky
Graf 24 Zvýšená prašnosť
Graf 25 Zvýšená hlučnosť
Graf 26 Nedostatočné technické vybavenie
Graf 27 Nevyhovujúca organizácia práce
Graf 28 Spokojnosť s atmosférou
Graf 29 Nespokojnosť s atmosférou
Graf 30 Celková atmosféra na pracovisku
Graf 31 Dobré vzťahy na pracovisku
Graf 32 Menej dobré vzťahy na pracovisku
Graf 33 Ocenenie od vedúceho
Graf 34 Chýba ocenenie od vedúceho
Graf 35 Výskyt konfliktov
Graf 36 Spokojnosť s prácou
Graf 37 Nespokojnosť s prácou
Graf 38 Miera spokojnosti s prácou
Graf 39 Práca psychicky náročná
Graf 40 Práca psychicky menej náročná
Graf 41 Psychická náročnosť práce
Graf 42 Zodpovednosť za prácu ako záťaž

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 43 Práca ma veľmi unavuje

Graf 44 Práca ma menej unavuje

Graf 45 Moja práca je náročná, veľmi ma unavuje

Graf 46 Zhoršenie zdravia

Graf 47 Únava a vyčerpanosť

Graf 48 Podráždenosť/rozčúlenosť

Graf 49 Nervozita

Graf 50 Nepríjemné psychické stavy

Tabuľka č. 7 Najčastejšie nepríjemné psychické stavy

Graf 51 Bolesti chrbta

Graf 52 Bolesti hlavy

Graf 53 Zhoršené videnie

Graf 54 Hučanie/pískanie v ušiach

Graf 55 Nepríjemné fyzické stavy

Tabuľka č. 8 Najčastejšie obťažujúce fyzické prejavy

Graf 56 Problémy so zaspávaním

Graf 57 Vybral som si zmenovú prácu

Graf 58 Nevybral som si zmenovú prácu

Graf 59 Voľba zmenovej práce

Graf 60 Pomoc so starostlivosťou

Graf 61 Bez pomoci so starostlivosťou

Graf 62 Potreba pomoci so starostlivosťou o deti

Graf 63 V práci chcem zostať natrvalo

Graf 64 V práci nechcem zostať natrvalo

Graf 65 Rozhodnutie zostať v práci natrvalo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 66 Radšej bez zmenovej práce

Graf 67 V práci na zmeny

Graf 68 Voľba zmenovej práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AV	analytický výstup
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
Cargo	Železničná nákladná doprava
CNS	centrálna nervová sústava
CR	cirkadiánny rytmus
EKG	elektrokardiogram
F	žena
GIT	gastrointestinálny trakt
HDL	hdl cholesterol
HR	hodinové ručičky
IARC	International Agency for Research of Cancer (Medzinárodná agentúra pre výskum rakoviny)
ISCH	ischemická choroba
KF	kognitívna flexibilita
KVCH	kardiovaskulárne choroby
KOZ SR	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
LDL	ldl cholesterol
M	muž
MZ SR	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
N	počet
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
NSF	National Sleep Foundation (Národná nadácia pre spánok)
NTSB	National Transportation Safety Board (Národná rada pre bezpečnosť dopravy)
OZ	odborový zväz

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

PN	práceneschopnosť
RC	rodinné centrá
RÚVZ	Regionálny úrad verejného zdravotníctva
SZO	Svetová zdravotnícka organizácia
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
TK	tlak krvi
ÚVZ SR	Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky
VŠ	vysoká škola
WHO	World Health Organization
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko
ŽSR	Železnice Slovenskej republiky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Grafické spracovanie odpovedí: O1 – Priemyselná výroba

Príloha 2: Grafické spracovanie odpovedí: O2 – Stavebníctvo

Príloha 3: Grafické spracovanie odpovedí: O4 – Chemická výroba

Príloha 4: Grafické spracovanie odpovedí: O5 – Nákladná železničná doprava (CARGO)

Príloha 5: Grafické spracovanie odpovedí: O6 – Osobná železničná doprava (ZSSK)

Príloha 6: Grafické spracovanie odpovedí: O7 – Obchod

Príloha 7: Grafické spracovanie odpovedí: O8 – Polícia a hasiči

Príloha 8: Grafické spracovanie odpovedí: O9 – Obrana

Príloha 9: Grafické spracovanie odpovedí: O11 – Školstvo

Príloha 10: Grafické spracovanie odpovedí: O13 – Zdravotníctvo

Príloha 11: Grafické spracovanie odpovedí: O14 – Sociálne služby a rodinné centrá

Príloha 12: Grafické spracovanie odpovedí: O15 – Ubytovacie a stravovacie služby

Príloha 13: Grafické spracovanie odpovedí: O17 – Železnice Slovenskej republiky (ŽSR)

Príloha 14: Grafické spracovanie odpovedí: O18 – Cestná doprava

Príloha 15: Dotazník

Príloha 16: Informácie k prieskumu

Príloha 17: Organizačné zabezpečenie a pokyny k prieskumu

Príloha 18: Zoznam vybraných legislatívnych predpisov vzťahujúcich sa na problematiku analytického výstupu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ÚVOD

„Jeden spokojný zamestnanec urobí viac, ako traja nespokojní."

Henry Ford

Práca je dielom kolektívu autoriek a je rozdelená do niekoľkých kapitol. Pozostáva z časti teoretickej, v ktorej autorky približujú faktory pracovných podmienok, prostredia a práce, dopady nepravidelného pracovného režimu na ľudský organizmus, zdravie zamestnancov a ich rodinnú situáciu. Praktická časť obsahuje výsledky a analýzu celoslovenského dotazníkového prieskumu medzi zamestnancami vo výrobných a nevýrobných odvetviach hospodárstva a ich vzájomnú súvislosť s analýzami a zisteniami iných autorov z rôznych prieskumov a štúdií. Návrhová časť obsahuje odporúčania pre odborové zväzy, zástupcov zamestnancov i samotných zamestnancov. Záverečná časť obsahuje stručné zhrnutie výsledkov vo vzťahu k stanoveným cieľom.

Hlavným cieľom dokumentu je analýza pracovného procesu v súvislosti s výkonnosťou zamestnancov, pričom pracovný výkon je vymedzený z psychologického a fyziologického hľadiska.

Analytický dokument je zameraný na psychológiu práce. Ľudská psychika je zložitý systém, ktorým sa zaoberá vo svojej činnosti psychológia práce. Aplikovaním rôznych poznatkov a teórií sa snaží analyzovať jednotlivé pracovné situácie, materiálne a spoločenské podmienky pracovného procesu. Z hľadiska vplyvu na človeka sú predmetom skúmania vzájomné vzťahy v subsytémoch človek – stroj a človek – prostredie. Podľa typu a charakteru práce potom

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zdravie človeka, jeho fyzický a psychický stav je vo väčšej alebo menšej miere ovplyvňované parametrami stroja alebo pracovného prostredia.

Dokument je plne v súlade s cieľmi OP ĽZ, a to najmä so špecifickým cieľom 3.1.2. a so špecifickým cieľom 3.3.1. pri podpore sociálneho dialógu pri riešení rozvoja zamestnanosti a pri podpore projektov zameraných na posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov. Dokument mapuje psychológiu práce predovšetkým so zameraním na pracovný proces a psychickú integritu zamestnanca.

Očakávaným výsledkom je komplexný prehľad psychologických rizík nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov, z dôvodu zabezpečenia psychického a fyziologického zdravia zamestnancov.

Práca je jedným z centrálnych faktorov ľudského života a má veľký vplyv na priebeh bežného dňa. Zamestnanie však predstavuje i jeden z hlavných zdrojov stresu v živote človeka. Výskum v oblasti psychológie práce a organizácie sa už niekoľko desaťročí zaoberá nielen samotným významom práce pre jednotlivca, ale aj jej pôsobením a dopadom na ľudský organizmus. Otázka, do akej miery sa nezdravé a rizikové pracovné prostredie môže negatívne odrážať na zdraví, bola nastolená už v 19. storočí v súvislosti s industriálnou revolúciou. V 60 - tych a 70 - tych rokoch minulého storočia bola stredobodom záujmu, v rámci úvah o zdravie podporujúcom pracovnom prostredí, prevažne prevencia úrazov a redukcia fyzickej záťaže. Posledné desaťročia poukazujú na význam psychickej pracovnej záťaže a chorôb z povolania z dôvodu psychosociálnych rizík.

Práca predstavuje pre jednotlivca dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie, poskytuje mu nielen materiálny úžitok, ale aj pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti. Psychologický význam práce je daný tým, že človeka formuje po stránke rozumovej, emocionálnej, duševnej aj telesnej. Na zdôraznenie významu práce poslúžia nasledujúce fakty: práca je základným,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

historicky prvotným druhom ľudskej činnosti a právo na prácu patrí k základným ľudským právam.

Je známe, že ľudia dávajú prednosť príjemnému pracovnému prostrediu i za cenu nižšej mzdy. Náklady investované do ozdravenia a racionalizačných úprav pracovného prostredia majú ekonomickú návratnosť, čo má pozitívne účinky na psychiku a zdravie.

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO, 2008) je zdravie definované *„ako stav kompletnej fyzickej, duševnej a sociálnej pohody a nielen ako stav neprítomnosti choroby a slabosti". Svetová zdravotnícka organizácia (WHO, 2009) definovala aj duševné zdravie – „ako stav pohody, v ktorom jednotlivec môže naplniť svoje schopnosti, vie zdolávať stresové situácie bežného života, vie produktívne pracovať a vie prispievať do života spoločnosti*". Zdravie teda nie je trvalý a nemenný stav. Je ovplyvnený vzájomným pôsobením organizmu na prostredie a naopak. V súvislosti s pracovným procesom je možné identifikovať komplex pôsobiacich faktorov, ktoré môžu vo väčšej alebo menšej miere ovplyvňovať výkonnosť pracovníkov, a to jednak v závislosti od svojej kvalitatívnej úrovne, jednak s ohľadom na individualitu jednotlivých osôb. Spravidla pôsobia v kombinácii so spoločenskými a osobnostnými faktormi.

Významnou časťou analytického výstupu sú výsledky celoslovenského dotazníkového prieskumu, ktorý sa uskutočnil v rôznych výrobných a nevýrobných odvetviach hospodárstva. Distribúciu dotazníkov zabezpečila KOZ SR prostredníctvom jednotlivých odborových zväzov.

Analytický dokument sa zameria predovšetkým na psychickú integritu človeka v pracovnom procese s cieľom zachovať jeho psychické a fyziologické zdravie pri čo najvyššej miere efektívnosti a produktivity práce.

Autorky pri jeho tvorbe vychádzali z nasledovných hypotéz:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

H1: Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje zdravotný stav zamestnanca

H2: Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje psychický stav zamestnanca

K predikcii výskumných hypotéz si autorky formulovali nasledujúce podporné otázky:

O1: Ktoré nepriaznivé fyzické prejavy sa najčastejšie vyskytujú?

O2: Ktoré nepriaznivé psychické stavy sa najčastejšie vyskytujú?

O3: Ktoré psychosociálne riziká sú limitujúce pre zamestnancov?

Výsledky analytického výstupu môžu byť podkladom pre prácu odborov v rámci KOZ SR, pre zamestnávateľov, štátne inštitúcie, ako aj pre odbornú a laickú verejnosť.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

1. CIELE A METODIKA ANALYTICKÉHO VÝSTUPU

Hlavným cieľom dokumentu je analýza pracovného procesu v súvislosti s výkonnosťou zamestnancov, pričom pracovný výkon bude vymedzený z psychologického a fyziologického hľadiska.

POUŽITÉ METÓDY:

1. Informačné zdroje:
   a) Oboznámenie sa a obsahová analýza zdrojov zo slovenskej a svetovej literatúry k problematike psychológie práce, výkonnosti zamestnancov, k rizikám pri práci z pohľadu psychologických a fyziologických aspektov práce a pracovného prostredia.
   b) Oboznámenie sa a obsahová analýza výskumných prác a projektov z uvedenej problematiky ako zdroja pre čerpanie informácií a postupov – prípravná práca pred vytvorením dotazníka pre analytický výstup.
2. Výber metódy – dotazník vlastnej konštrukcie.
3. Súbor a kritériá výberu.
4. Spracovanie údajov:
   a) Selekcia vyplnených dotazníkov,
   b) Štatistické spracovanie dotazníkov.
5. Interpretácia:
   a) Popis súboru.
   b) Analýza a syntéza výstupov.
6. Konfrontácia výstupov s výsledkami a zisteniami iných autorov a prieskumov.
7. Návrhy a odporúčania.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Pri tvorbe a spracovaní dotazníka autorky postupovali v nasledovných krokoch:

1. Grafická úprava finálnej verzie dotazníka.
2. Konzultácia návrhu finálnej verzie dotazníka so zadávateľom.
3. Schválenie finálnej formy dotazníka a počtu distribuovaných dotazníkov.
4. Schválenie spracovania získaných údajov formou MS Office Excel (základné štatistické údaje) zadávateľom.
5. Distribúcia dotazníkov podľa odborových zväzov do podnikov a inštitúcií v SR.
6. Zber dotazníkov – doručenie na KOZ SR.
7. Odovzdanie vyplnených dotazníkov vedúcej analytického tímu.

Kľúčové slová: pracovný proces, pracovné podmienky, pracovné prostredie, nočná práca, nepretržitá prevádzka, psychosociálne riziká, integrita osobnosti, nežiadúce fyzické prejavy a psychické stavy.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

2. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ ANALÝZY

Pracovný proces komplexne ovplyvňuje psychickú integritu zamestnanca. Podľa Wikipedie[1] je rozhodujúcou zložkou výrobného procesu pozostávajúcou z pôsobenia pracovnej sily na výrobné prostriedky.

Pracovné podmienky možno definovať ako podmienky, ktoré pôsobia na bezpečnosť, zdravie a pracovnú výkonnosť zamestnanca v pracovnom procese[2] a ďalej aj podmienky, ktoré ovplyvňujú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a tiež pracovnú výkonnosť zamestnanca v pracovnom procese. Pracovné podmienky sú vytvárané pracovným prostredím, režimom práce a odpočinku, stavom pracoviska, štruktúrou pracovného procesu, organizáciou práce, vedomostnou úrovňou zamestnancov a pod. Tvorí ich súbor fyzikálnych, chemických, biologických, psychosociálnych a ďalších faktorov v pracovnom prostredí a spôsob výkonu práce.

Za stav pracovných podmienok je zodpovedný zamestnávateľ, ktorý je povinný tieto zlepšovať a prispôsobovať ich zamestnancom a zohľadňovať pri tom skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky. Pod pracovnými podmienkami v najširšom zmysle chápeme zložito štruktúrovaný komplex materiálnych a spoločenských podmienok, v ktorých človek realizuje pracovnú silu a dosahuje nejaký pracovný výkon. Pôsobia na pracovníka bezprostredne, alebo sprostredkovane, ovplyvňujú a podmieňujú priebeh pracovného

---

[1] (https://sk.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%BD_proces

[2] In: Hatina, T., Kordošová, M., Matulová, S., Perichtová, B., Škvarková, V. Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Bratislava: IVPR, 2007. 571 s. ISBN 978-80-7138-124-2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

procesu a v konečnom dôsledku sa odrážajú v spokojnosti, pohode a zdraví (fyzickom, duševnom, sociálnom) človeka, v kvalite jeho života.[3]

Tento komplex je potrebné v prvej fáze identifikovať, stanoviť jeho štruktúru, pomenovať prvky, z ktorých sa skladá, neskôr rozlíšiť vnútorné a vonkajšie faktory, ktoré ho ovplyvňujú, kvalifikovať a kvantifikovať vzťahy medzi týmito prvkami a hlavne identifikovať ako tento komplex procesov v pracovnom prostredí priamo alebo nepriamo vplýva na zdravie, pracovnú pohodu a výkonnosť človeka. Pri hodnotení pracovných podmienok (fyzikálnych, chemických, biologických, fyziologických, psychologických a sociologických faktorov) sa porovnávajú skutočné a prípustné optimálne hodnoty jednotlivých faktorov pracovných podmienok. Optimálne hodnoty sú záväzné (hygienické predpisy, STN, odborná literatúra). Zisťuje sa najmä odklon skutočnej hodnoty od optimálnej alebo prípustnej hodnoty.

Pri hodnotení vplyvu pracovných podmienok na človeka možno ich vplyv rozdeliť na :

- negatívny,
- pozitívny,
- neutrálny.

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zabezpečujú legislatívne zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, ďalej zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení iných zákonov a ďalšie vykonávacie predpisy. Sú to najmä nariadenia vlády a vyhlášky, ktoré podrobnejšie upravujú pracovné prostredie,

[3] Perichtová, B. a kol. Pracovné podmienky a rodová rovnosť. Bratislava: IVPR, 2008. 225 s. ISBN 978-80-7138-127-3

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovné prostriedky, záťaž, riziko a pod. Výber z legislatívy, vzťahujúci sa k tematickej problematike riešenej v analytickom výstupe, je uvedený v prílohe č. 18.

Podľa Kubániho (2011) pracovné prostredie predstavuje súhrn prírodných a umelých podmienok ovplyvnených úrovňou rozvoja ľudskej spoločnosti, v ktorých pracovník vykonáva pracovnú činnosť a zároveň na neho pôsobia. Pracovné prostredie je teda ovplyvňované organizáciou práce, charakterom pracoviska, stavom technického rozvoja, architektonickým riešením pracovných interiérov a exteriérov, fyzikálnymi faktormi, hygienickou úrovňou prevádzok a práce. Vplyv pracovného prostredia nemusí byť na každého pracovníka rovnaký a nepôsobí automaticky. Rozhodujúcu úlohu má osobnosť pracovníka, jeho postoje k práci a sociálnemu prostrediu, identifikácia s organizáciou, motivácia, potreby a záujmy. Extrémne hodnoty pracovného prostredia vytvárajú hranice, na základe ktorých už môžeme hovoriť o nepodmienenom vplyve pracovného prostredia na výkon a bezpečnosť práce.

Podľa Kachaňákovej (2007) pracovné prostredie predstavujú faktory prameniace z podmienok pracovnej činnosti, ktorých kvalita v konečnom dôsledku vplýva aj na súkromný život ľudí. Tieto faktory, vyjadrujúce predovšetkým vonkajšie podmienky pracovnej činnosti, ovplyvňujú celkovú pracovnú spokojnosť.

Pod faktormi pracovného prostredia chápeme sústavu faktorov, ktorých výskyt, intenzita pôsobenia a vzájomná interakcia tvoria konkrétne pracovné prostredie a zároveň určujú úroveň jeho kvality (Hatina, Kordošová, Matulová, 2007, s. 49).

Pri posudzovaní vplyvov pracovného prostredia a práce na zdravie človeka, je potrebné mať vždy na pamäti, že zdravie je výsledkom vzájomného pôsobenia faktorov životného a pracovného prostredia, genetických faktorov človeka a jeho životného štýlu. Vplyv životného a pracovného prostredia sa vzájomne prelína a ovplyvňuje. Preto treba na človeka v pracovnom procese pozerať ako na komplexnú jednotku, tzn. pri posudzovaní stavu zdravia

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovníka je nutné brať do úvahy nielen jeho osobnosť, vykonávanú prácu a pracovné prostredie, v ktorom ju vykonáva, ale zároveň životné prostredie a životné podmienky ako aj jeho spôsob života.

Integrita je považovaná za dôležitý aspekt osobnosti, ktorý reflektuje najmä pôvodný význam pojmu integrita (z lat.) – celistvosť. Integritu osobnosti možno teda vymedziť ako *„celistvosť, nedotknuteľnosť, neporušenosť všetkých štruktúr a funkcií osobnosti a je považovaná za základ duševného zdravia“* (Hartl – Hartlová, 2010, s. 224).

Človek sa na prácu a jej podmienky postupne adaptuje. Tento proces zahŕňa priebežnú konfrontáciu medzi súborom špecifických požiadaviek vyplývajúcich z pracovného zaradenia zamestnanca (požiadaviek odbornej prípravy, praxe, osobnostných vlastností) a súborom predpokladov zamestnanca vyjadreného mierou jeho kapacity. Ide o kontinuálny proces od začiatku do konca profesionálnej dráhy zamestnanca. Postihuje tri stránky vzťahu medzi zamestnancom a prácou: adaptabilitu (predpoklady zamestnanca zvládať nároky práce), adaptovanie (proces zvládania nárokov práce) a adaptovanosť (stabilizácia vzťahu medzi zamestnancom a prácou a vznik určitého štýlu pracovného správania zamestnanca).

Nočná práca je podľa § 98 Zákonníka práce práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Zamestnávateľ, ktorý pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci, je povinný upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce a zástupcov zamestnancov, ak si to vyžadujú.

Zamestnanec pracujúci v noci je na účely tohto zákona zamestnanec, ktorý

a) vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
b) pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

(3) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci

a) pred zaradením na nočnú prácu,
b) pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
c) kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
d) ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

Podľa Javorčeka (2019) medzi primárne zdravotné riziká nočnej práce, ktoré vyplynuli z mnohých medzinárodných lekárskych výskumov, patrí najmä narušenie prirodzeného cirkadiánneho (biologického) rytmu človeka. Z tohto narušenia prirodzeného rytmu striedania noci a dňa vzniká chronická spánková deprivácia a z tejto následne vzniká celá séria fyzických a psychických porúch a chorôb. Okrem fyzických a psychických porúch trpí človek pracujúci v nočnej zmene aj negatívnymi sociálnymi dopadmi akými sú napr. sociálna izolácia a poruchy sociálnej interakcie. Krátkodobé poruchy a incidenty prerastú do chronických chorôb a stavov, ktoré pracujúceho postupne vyradia z pracovného procesu a z jeho prirodzeného sociálneho prostredia.

Zákonník práce nedefinuje pojem „nepretržitá prevádzka“. Vymedzuje však pojem „nepretržitý pracovný režim“ tak, že *„ide o pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni“* (§ 90 ods. 8 ZP).V nadväznosti na to možno nepretržitú prevádzku chápať ako *„prevádzku, v ktorej výroba alebo činnosť prebieha súvislo po všetky dni v týždni, teda 24 hodín denne, 7 dní v týždni, kedy zamestnanca jednej zmeny strieda zamestnanec ďalšej zmeny“*. Maximálny týždenný pracovný čas zamestnanca v nepretržitej prevádzke podľa Zákonníka práce je 37 a 1/2 h týždenne. Keďže spravidla bude mať

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zamestnanec v nepretržitej prevádzke aj nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, treba mať na pamäti aj ustanovenie § 87 ods. 4 Zákonníka práce, ktorým sa obmedzuje pracovný čas v priebehu 24 hodín na maximálne 12 hodín.

Človek pracujúci v noci musí okrem záťaže z práce ako takej prekonávať i útlm vlastného organizmu. Fyzické a psychické vyčerpanie organizmu vyúsťuje do chronickej únavy a chronických chorôb. Medzi najčastejšie sa vyskytujúce fyzické prejavy patria najmä narušený spánkový režim, problémy so zaspávaním, poruchy príjmu potravy bolesti hlavy, vznik srdcovo-cievnych ochorení, problémy s vyprázdňovaním, narušená činnosť žalúdka a čriev, ťažkosti s orientáciou v čase po zobudení. Z nežiadúcich psychických stavov za zmienku stojí predovšetkým únava a vyčerpanosť, nervozita, podráždenosť, malátnosť, skleslosť, apatia až vyhorenie.

2.1. Psychosociálne riziká, psychická záťaž, ich vplyv na osobnostné limity

V práci je zamestnanec často exponovaný psychosociálnym rizikám a stresu. Stres je v zmysle výskumov Európskej agentúry pre BOZP vnímaný ako závažné psychosociálne riziko[4].

K tomu sa pridáva psychická záťaž aj v rodinnom a spoločenskom živote, čo vplýva na jeho osobnostné limity. Psychosociálne riziká (Zámečníková, 2014) sú riziká súvisiace s negatívnymi psychologickými, fyzickými a sociálnymi faktormi, ktoré vyplývajú z nevhodnej organizácie a riadenia na pracovisku, ako aj zo zlých sociálnych vzťahov v práci:

- nadmernej náročnosti práce a/alebo nedostatku času na splnenie úloh,

[4] https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- rozporných požiadaviek a nedostatočnej zrozumiteľnosti úlohy pre zamestnanca,
- nesúladu medzi nárokmi pracovného miesta a schopnosťami zamestnanca,
- nevyužívania zručností zamestnanca, čo môže byť rovnakým zdrojom stresu ako ich nadmerné vyžadovanie,
- nedostatočného zapojenia do prijímania rozhodnutí, ktoré sa týkajú zamestnanca a nedostatočného vplyvu na spôsob vykonávania práce,
- práce osamote, najmä ak sa zamestnanec dostáva do styku s občanmi a klientmi a/alebo je vystavený násiliu tretej strany, ktoré môže nadobúdať podobu verbálnej agresie, neželaného sexuálneho záujmu a hrozby alebo skutočného fyzického násilia,
- nedostatku podpory zo strany manažmentu a kolegov a zlých medziľudských vzťahov,
- psychologického alebo sexuálneho obťažovania na pracovisku,
- diskriminačného, ponižujúceho, oslabujúceho alebo zastrašujúceho správania vedúcich zamestnancov alebo kolegov voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov,
- nespravodlivého rozdeľovania práce, odmien, povýšení alebo kariérnych príležitostí,
- neefektívnej komunikácie, zle riadených organizačných zmien a neistoty zamestnania,
- problémov so zladením povinností v práci a doma.

Ak požiadavky kladené na pracovníka a všetky vplyvy práce a pracovných podmienok nie sú adekvátne jeho vedomostiam, schopnostiam a možnostiam, nedokáže sa s nimi vyrovnať, dochádza pri práci k stresu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Podľa Buchancovej (2003) možno povedať, že spúšťačom stresu u pracovníka je vnímanie tejto nerovnováhy medzi profesionálnymi požiadavkami (t. j. nárokmi a vplyvmi práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia) na jednej strane a schopnosťou vykonávať danú pracovnú činnosť na strane druhej.

Podľa Křivohlavého (1994) stresom sa obvykle rozumie vnútorný stav človeka, ktorý je buď priamo niečím ohrozovaný, alebo takéto ohrozenie očakáva a pri tom sa domnieva, že jeho obrana proti nepriaznivým vplyvom nie je dostatočne silná.

Křivohlavý (1994) uvádza ako stresory, súvisiace s prácou, nasledujúce faktory:

- vysoká miera požiadaviek kladených na človeka v kombinácii s malou mierou možnosti riadiť danú činnosť (najmä stredný manažment),
- vzájomné vzťahy medzi ľuďmi na pracovisku (sociálna opora vs. napätie, konflikty, nedostatok sociálnej opory),
- preťaženie nadmerným množstvom práce,
- časový tlak,
- nadmerne veľká zodpovednosť,
- nevyjasnené kompetencie, právomoci,
- vysiľujúca snaha o kariéru, prílišná súťaživosť (najmä nenaplnené očakávania),
- kontakt s ľuďmi vs. izolácia (učiteľky, predavačky, úradníci v styku s občanmi, atď.),
- nezamestnanosť,
- fyzikálne charakteristiky pracoviska (hluk, teplota, vetrateľnosť, útulnosť),
- nedostatok spánku ako dôsledok porúch spánku v dôsledku zmennosti prevádzky.

Ivancevich a Matteson (in Chandraiah, Agrawal, Marimuthu & Manoharan, 2003) identifikovali štyri úrovne pracovných stresorov: **fyzikálne prostredie**, **individuálnu úroveň** (premenné

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

týkajúce sa pracovnej roly a kariérneho rastu), **skupinovú úroveň** (týkajúcu sa prevažne vzťahov) a **organizačnú úroveň** (klíma, štruktúra, charakteristiky práce a pracovných úloh).

Richter a Hacker (1998) ponúkajú rozsiahle delenie stresorov pre pracovnú oblasť. Autori tvrdia, že samotný výskyt uvedených faktorov často nepostačuje k tomu, aby sme u jednotlivca dokázali vysvetliť vznik prežívania stresu. Vystavenie rovnakému stresoru môže totiž u jedného človeka vyvolať stresovú reakciu a u druhého nie.

Tabuľka 1 Stresory v pracovnom prostredí

Stresory vyplývajúce z povahy pracovnej náplne	Príliš vysoké kvalitatívne a kvantitatívne požiadavky
	Neúplné, čiastkové úlohy
	Časový a termínový tlak
	Preťaženie informáciami
	Nejasné delegovanie úloh
	Odporujúce si pokyny
	Nečakané vyrušenia a rušivé vplyvy
Stresory vyplývajúce z pracovnej roly	Zodpovednosť
	Konkurenčné správanie medzi kolegami
	Chýbajúca podpora a pomoc
	Sklamanie, chýbajúce uznanie
	Konflikty s nadriadenými a spolupracovníkmi

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Stresory pochádzajúce z materiálneho prostredia	Hluk, mechanické vibrácie, chlad, teplo, toxické látky
Stresory pochádzajúce zo sociálneho prostredia	Psychologická klíma organizácie
	Zmena prostredia, kolegov a charakteru pracovných úkonov/úloh
	Štrukturálne zmeny v organizácii
Stresory pochádzajúce zo spôsobu, akým je nastavené správanie	Izolácia
	Združovanie
Stresory prameniace z personálneho systému	Strach z úloh, neúspechu, výčitiek a sankcií
	Neefektívne štýly správania
	Chýbajúce schopnosti a nedostačujúce pracovné skúsenosti
	Rodinné konflikty

Zdroj: Richter, Hacker, 1998

Na objektivizáciu pracovnej záťaže, zisťovanie a sledovanie reakcií organizmu pracovníkov na faktory pracovného prostredia sa používajú fyziologické, psychologické, imunologické, biochemické, geneticko-toxikologické, sociologické, antropologické a klinické skríningové metódy. Cieľom je zistiť, či faktor alebo súbor niekoľkých faktorov neohrozuje zdravotný stav pracovníkov. Objektívne vyhodnotenie a posúdenie stavu pracovného prostredia a pracoviska si vyžaduje porovnanie zistených skutočností s požiadavkami všeobecne záväzných predpisov a technickými normami. Výsledkom týchto hodnotení je zlepšovanie pracovného prostredia a

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovných podmienok, ako aj odstránenie pôsobenia negatívnych faktorov prostredia, zvýšenie bezpečnosti pri práci a zníženie chorobnosti a úrazovosti pracovníkov.

Psychologické faktory práce zahrňujú psychickú pracovnú záťaž, psychosociálny stres na pracovisku a rôzne patologické vzťahy – napr. mobbing, bossing, šikanu. V rozvinutých krajinách sa psychosociálne faktory a faktory spojené s organizáciou práce stávajú hlavnými pracovnými rizikami.

Pod psychickou záťažou rozumieme súhrn všetkých zistiteľných vplyvov, ktoré pôsobia zvonka na psychiku človeka.[5] Faktory záťaže sú rozmanité a komplexné. Patria k nim napríklad pracovné úlohy, vplyvy z pracovného prostredia, časová tieseň, druh, rozsah a stav pracovných prostriedkov, ktoré zamestnanci majú k dispozícii, ako aj rôzne rušivé vplyvy.

V dôsledku neadekvátnych pracovných požiadaviek, buď neprimerane náročných, alebo neprimerane jednoduchých, dochádza ku krátkodobým dôsledkom (stres, monotónnosť, presýtenosť a únava), ktoré však môžu prerásť do závažnejších ochorení tak psychického, ako aj psychosomatického charakteru, keď nepriaznivá pracovná náplň a neadekvátne požiadavky zaťažujú zamestnanca intenzívne, resp. dlhšie časové obdobie. Cieľom je rozpoznať neprimerané požiadavky a faktory, ktoré vyvolávajú psychickú záťaž, posúdiť ich a zaviesť opatrenia na elimináciu negatívnych dôsledkov.

Je všeobecne známe, že dôsledkom psychickej záťaže môžu byť aj rôzne ochorenia organizmu, ktoré označujeme ako psychosomatické. Človek žije v neutíchajúcom kolotoči pracovných, rodinných či iných povinností a zvyčajne ich zvláda, kým mu stačia sily. Rezervy organizmu sa pritom viac či menej vyčerpávajú, a to aj v závislosti od toho, v akej miere investuje do svojho

[5] https://www.bozpinfo.cz/psychicka-zataz-je-problem-aj-bezpecnostnych-technikov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zdravia v podobe zdravého životného štýlu. Rôzne fyzické ťažkosti môžu vyústiť do chronických, resp. civilizačných ochorení v dôsledku zanedbávania starostlivosti o seba. V lepšom prípade človek absolvuje sériu vyšetrení, avšak neuvedomuje si, že je predovšetkým na ňom, aby sa začal viac zaujímať o správne fungovanie svojho tela, imunitného systému či psychickej pohody. Hranice medzi zdravím a chorobou sú veľmi tenké a významnú rolu zohrávajú nielen biologické, ale aj rôzne fyziologické a psychosociálne faktory (napríklad spôsob myslenia, emočné prežívanie či povahové vlastnosti, a takisto vzťahy, v ktorých sa pohybujeme a fungujeme, či už ide o rodinné zázemie, pracovné alebo spoločenské vzťahy), ktoré môžu byť spúšťačmi ochorenia.

Riešenie problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa pritom pôvodne dlhodobo zameriavalo predovšetkým na oblasť záťaže telesnej, na záťaž a ohrozenie fyzikálnymi, chemickými a biologickými faktormi pracovného prostredia a na ich prevenciu. Oblasť sledovania a riešenia psychickej záťaže pri práci sa sústreďovala najmä na povolania, v ktorých bezpečnosť prevádzky bola zásadne ovplyvňovaná spoľahlivosťou správneho a bezpečného konania pracovníka.

Na základe prieskumov Eurofoundu[6] (6. Európsky prieskum pracovných podmienok, 2015), výsledky ktorých prezentovali pocity vysokej miery psychickej záťaže a stresu pracovníkov v EÚ, sa začal klásť väčší dôraz na sledovanie psychickej pracovnej záťaže, na zisťovanie jej príčin. Je predpoklad, že počet osôb, ktorí pociťujú stres v súvislosti s prácou, bude narastať.

[6] https://www.eurofound.europa.eu/sk/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V kontexte celkovej globalizácie a celospoločenských trendov dochádza v ostatných rokoch aj vo svete práce ku zmenám, ktoré prinášajú pre pracovníkov zvýšené nároky najmä na psychiku:

- vzhľadom na očakávania ich vyššej flexibility zo strany zamestnávateľov a požiadaviek v tomto smere (na variabilitu typov pracovných zmlúv, na úpravy pracovného času, na spôsob plnenia úloh, na kvalifikačné predpoklady a pod.),
- vyplývajúce z intenzifikácie práce (očakáva sa vyššia výkonnosť pracovníkov, sú kratšie časové lehoty na plnenie úloh),
- vyplývajúce z väčšej neistoty pokiaľ ide o udržanie si zamestnania,
- v oblasti zosúlaďovania a vyváženia pracovného a osobného života.

Podmienky vyvolávajúce stres nie sú pritom viazané iba na určité špecifické povolania, i keď možno konštatovať, že v niektorých sú vyššie predpoklady výskytu stresových faktorov. Stres v práci môže postihnúť každého a na akejkoľvek úrovni. Môže byť prítomný v každej ekonomickej oblasti a bez ohľadu na veľkosť organizácie. Dopady stresu pritom nie sú iba v oblasti zdravia a bezpečnosti jednotlivcov, ale vplývajú aj na prosperitu organizácie a národných ekonomík. Znižovať pracovný stres a riziko s ním spojené je preto nielen morálna a legálna, ale aj ekonomicky odôvodniteľná požiadavka.

Podľa vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci sa definuje psychická záťaž[7]:

„Psychická pracovná záťaž je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické

[7] https://www.epi.sk/zz/2007-542

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií.“

Psychická záťaž je faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracovávanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, pričom: „prostredím“ sa rozumie všetko, čo človeka obklopuje, vrátane pracovného prostredia, spoločenských väzieb, udalostí a požiadaviek na správanie, nároky prostredia aj práce, väčšinou sú väčšie ako psychická zdatnosť jednotlivca, jeho pracovná potencia.

Rozlišujú sa tri formy psychickej záťaže – senzorická, mentálna a emocionálna:

- **senzorická záťaž** vyplýva z požiadaviek na činnosť periférnych zmyslových orgánov a im zodpovedajúcich štruktúr centrálneho nervového systému,
- **mentálna záťaž** vyplýva z požiadaviek na spracúvanie informácií kladúcich nároky na psychické funkcie a psychické procesy, ktorými sú pozornosť, predstavivosť, pamäť, myslenie a rozhodovanie,
- **emocionálna záťaž** vyplýva z požiadaviek vyvolávajúcich afektívnu odozvu.

Odozva organizmu na záťaž sa prejavuje reakciami fyziologických aj psychických funkcií, pričom meranie odpovede organizmu na zaťaženie predstavuje kvantifikovanie meraných parametrov fyziologických funkcií a hodnotenie psychologických parametrov vyjadruje výkon v príslušnej psychologickej úlohe.

Podľa Bratskej (2002) človek sa počas svojho života stretáva so širokým spektrom situácií a faktorov, ktoré sú zdrojom psychickej záťaže. Veľkosť vyvolanej reakcie, t. j. stavu organizmu a stavu jeho psychickej zložky bude pri všetkých predpokladaných záťažových faktoroch a zdrojoch závisieť od toho, aký veľký je rozpor medzi súhrnom požiadaviek z vonkajšieho prostredia a našou pripravenosťou sa s nimi vyrovnať.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Kvantitu a kvalitu prežívaného nesúladu vyjadrujú stupne psychickej záťaže, ktoré popredný československý odborník v tejto problematike profesor Oldřich Mikšík označil ako záťaž bežnú, hraničnú, zvýšenú a extrémnu. Jednotlivé stupne pritom charakterizoval nasledovne:

1. stupeň – **bežná záťaž** – záťaž, pri ktorej nedochádza k nesúladu medzi tlakom vonkajšieho prostredia a našimi možnosťami vytvárať protitlak,

2. stupeň – **zvýšená záťaž** – viaže sa na také životné a pracovné situácie, v ktorých nevystačíme s bežnými zaužívanými spôsobmi riešenia, konania a reagovania,

3. stupeň – **hraničná záťaž** – vzniká vtedy, keď sa objavuje výrazný nesúlad medzi našou vybavenosťou a pripravenosťou a nárokmi vonkajšieho prostredia na nás,

4. stupeň – **extrémna záťaž** – dochádza k nej vtedy, keď medzi požiadavkami vonkajšieho prostredia a našimi možnosťami i predpokladmi, potrebnými na ich zvládnutie, je obrovský rozpor (Mikšík, 1985).

2.2. Vplyv práce a pracovného prostredia na psychiku a zdravie

Práca predstavuje pre jednotlivca dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie, poskytuje mu nielen materiálny úžitok, ale aj pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti. Psychologický význam práce je daný tým, že človeka formuje po stránke rozumovej, emocionálnej, duševnej aj telesnej. Na zdôraznenie významu práce poslúžia nasledujúce fakty:

- práca je základným, historicky prvotným druhom ľudskej činnosti,
- právo na prácu patrí k základným ľudským právam.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Podľa Giddensa (in Mareš, 2002) práca je činnosťou, ktorá potvrdzuje jedinečnosť človeka vo vzťahu k spoločnosti. v našej spoločnosti pretrváva tradične vysoká hodnota práce.
Dnešná spoločnosť vysoko vyzdvihuje hodnotu práce, a tak významne ovplyvňuje skutočnosť, že človek nechce byť pasívnym objektom, ale aktívnym subjektom pretvárajúcim prostredie okolo seba.

Práca je činnosťou, ktorá potvrdzuje jedinečnosť človeka vo vzťahu k spoločnosti. V našej spoločnosti pretrváva tradične vysoká hodnota práce. Z hľadiska životnej dráhy určuje práca začiatok a koniec ekonomickej aktivity ľudí.

Pracovná činnosť je determinovaná objektívnymi a subjektívnymi faktormi. Za objektívne faktory sú považované vplyvy vonkajšieho prostredia, ktoré majú sekundárny význam pre človeka. Primárny význam zohrávajú vplyvy vnútorného prostredia, v literatúre označované ako psychologické determinanty pracovnej činnosti. Tieto súhrnné činitele tvoria psychický potenciál na úspešné realizovanie sa v práci, zahŕňajúce schopnosti jednotlivca, jeho zručnosti a vlastnosti vyjadrené ako jednotlivé kapacity. Autorka Szarková (2009) zhrnula kapacity stanovujúce psychický potenciál do nasledujúcej tabuľky:

Tabuľka 2 Kapacity stanovujúce psychický potenciál

Kapacita	Obsahová charakteristika
Odborná	Je súbor vedomostí, zručností a skúseností na výkon danej pracovnej úlohy alebo funkcie
Výkonová	Je určená psychickou a fyzickou zručnosťou zamestnanca, jeho odolnosťou proti rušivým

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

	vplyvom vyskytujúcim sa v pracovnej činnosti – únava, monotónia, stres, frustrácia, psychická záťaž
Osobnostná	Tvorí ju súbor osobnostných vlastností a schopností zamestnanca, kvalita psychických procesov, citová zrelosť, náladová stálosť
Spoločenská	Vyjadruje postavenie zamestnanca, ktoré si vybudoval v pracovnej skupine, mieru jeho sebauplatnenia, sebareflexie, sociálnej akceptácie a prestíže
Motivačná	Je daná potrebami, záujmami, ašpiráciami, ambíciami a motívmi zamestnanca v pracovnom procese

Zdroj: Szarková, 2009

Vo vývoji spoločnosti na Slovensku boli identifikované najdôležitejšie zmeny a trendy (s dopadom na pracovný život jednotlivcov). Uvedené zmeny sa dejú najmä:

- v hospodárskej oblasti, v jednotlivých odvetviach ekonomickej činnosti,
- v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a samotnej realizácie práce,
- v technickej úrovni pracovných procesov a pracovísk,
- v participácii žien na trhu práce,
- v demografickom vývoji (starnutie pracovnej sily),
- v oblasti migrácie (za prácou),
- v klimatických podmienkach,
- v organizovanosti zamestnancov v odboroch,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- vo vnímaní potreby súladu pracovného a rodinného, resp. súkromného života.

K týmto zmenám boli priradené a charakterizované viaceré rizikové faktory, ktoré sa objavujú či už ako nové, alebo ako zvýrazňujúce sa a na ktoré treba reagovať predovšetkým preventívnymi opatreniami, predchádzať ich pôsobeniu. Zároveň však bolo konštatované, že pre súčasné obdobie je typické, že zmeny vo svete práce prinášajú predovšetkým:

- vzrast psychosociálnych rizikových faktorov a psychickej záťaže vôbec a súčasne výraznejší, naliehavejší dopad ich pôsobenia,
- vzrast ohrozenia podpornopohybovej sústavy zamestnancov, ktorý sa prejavuje vysokým počtom jednotlivcov s ochorením kostí, kĺbov, svalov, šliach a nervov končatín aj chrbtice.

Jednoznačne to potvrdzujú prieskumy a štatistiky z krajín EÚ a platí to aj pre Slovensko.

Na ľudí pôsobia rôzne faktory ovplyvňujúce ich pocity, vnímanie, celkové prežívanie pohody, ktoré determinujú spokojnosť jednotlivca, kvantitu a kvalitu jeho výkonu.

Psychosociálna pohoda je stav, kedy je človek zdravý a teda fyzicky aj duševne vyrovnaný, je šťastný, spokojný a schopný pracovať. Súčasťou tohto statusu je pracovná pohoda, ktorá je vytváraná skladbou a úrovňou pracovného prostredia, ktoré má značný vplyv na celkový zdravotný stav človeka (Vašina, 1999, s. 7, 9).

Na pracovníkov pôsobí veľa vonkajších vplyvov, ktoré nepriaznivo, rušivo a škodlivo vplývajú na postoje, výkon a ich zdravotný stav.

Podľa Pauknerovej (2006) pracovnými podmienkami je potrebné zaoberať sa nielen vtedy, ak sa javia ako negatívne. Vytváraním vhodného pracovného prostredia a priaznivých pracovných podmienok zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pracovnú pohodu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Szarková (2007, s. 135-139) tvrdí, že individuálne psychické vlastnosti sú významným faktorom pre dosiahnutie úspechu v jednotlivých profesiách. Každý človek má isté predpoklady a danosti na výkon konkrétnej profesie, ako napríklad schopnosť zvládať stres, komunikačné schopnosti, vnímanie, pamäť a podobne. V prípade, ak nie sú určité špecifiká jednotlivca pre výber profesie rešpektované, pravdepodobnosť dosiahnutia úspechu je eliminovaná na minimum a výsledkom je nespokojnosť, ako na strane zamestnávateľa, tak aj zamestnanca.

Špecifickú rolu zohráva osobnosť jednotlivca. Vzhľadom na komplikovanosť osobnosti jednotlivca je žiadúce, aby manažéri boli nielen dobrí odborníci vo svojej profesii, ale aby na porovnateľnej úrovni rozumeli ľuďom ako osobnostiam. Riadiaci pracovníci disponujú prevažne technickým zameraním, pre kvalitný výkon funkcie je však dobré, keď sa zaoberajú aj základnými psychologickými zákonitosťami človeka v kontexte jeho pracovnej činnosti. Definícia osobnosti v odbornej literatúre je rôznorodá, základné črty môžeme zhrnúť nasledovne (Bedrnová, Nový, 2009):

Tabuľka 3 Definícia osobnosti

Jedinečnosť	Osobnosť je to, čo človeka (indivíduum) odlišuje od ostatných
Celistvosť	Osobnosť je súhrnom psychologických prvkov, akýchsi subštruktúr, ktoré spolu tvoria neoddeliteľnú jednotu (celok)
Relatívna stálosť	Osobnosť je to psychické v človeku, čo je relatívne stále a čo umožňuje predpovedať správanie človeka v určitej situácii

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Prispôsobenie a vývoj	Osobnosť je nepretržitým procesom, spôsobom, ktorým sa vyrovnáva so zmenami podmienok v sebe aj vo svojom prostredí

Zdroj: Bedrnová, Nový, 2009

Integritu osobnosti možno vymedziť ako *„celistvosť, nedotknuteľnosť, neporušenosť všetkých štruktúr a funkcií osobnosti a je považovaná za základ duševného zdravia“* (Hartl – Hartlová, 2010, s. 224).

Každý človek je unikátny, vzájomne sa jeden od druhého odlišuje svojimi vlastnosťami, postojmi, schopnosťami a zručnosťami. Správanie jednotlivca je determinované jeho vlastnosťami a špecifickými črtami a súčasne vplyvmi vonkajšieho prostredia. Pre optimálny výkon je potrebný súzvuk osobnosti, prostredia a podmienok, ktorých súčasťou sú pracovné prostriedky, procedúry, dostatok a kvalita informácií, spolupráca a pracovná pohoda (Rudy, 2001, s. 30-35).

Ľudské správanie je ovplyvňované očakávaniami okolia na jeho prejavy v určitých situáciách a z toho titulu mu prináležia príslušné roly, ako napríklad rola zamestnanca v práci, rola v pracovnej alebo inej skupine. Nakoľko sú roly podmienené spôsobom správania, vnímajú sa ako zámerný spôsob sebaprezentácie. V pracovnej skupine sa uplatňujú roly dvojité, a to formálne (na základe pracovných povinností) a neformálne (spolužitie so spolupracovníkmi). Roly sú samozrejmou súčasťou sociálnych prejavov osobnosti a vnášajú systém do ľudského života, pričom sú súčasne hrozbou konfliktov (Nakonečný, 2005, s. 85-88).

Optimálne pracovné prostredie priamo ovplyvňuje psychickú a fyzickú pohodu jednotlivca a prostredníctvom nej prispieva k zvyšovaniu produktivity práce. Pracovná pohoda je chápaná ako súhrn hodnôt a parametrov charakterizujúcich pracovné prostredie a priaznivo pôsobiacich na činnosť človeka. Naopak nevyhovujúce pracovné podmienky negatívne ovplyvňujú pracovnú pohodu a výkon (Štikar, 2003, s. 47).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Hoskovec (2003) hlavné skupiny činiteľov ovplyvňujúcich dynamiku funkčných stavov človeka uvádza nasledovne:

Tabuľka 4 Hlavné skupiny činiteľov ovplyvňujúcich dynamiku funkčných stavov človeka

Činitele	
Fyzikálne prostredie	mikroklíma osvetlenie, hluk, vibrácie chemické látky pracovné riziká podmienky pre vysokú životnosť
Sociálne prostredie	typ organizácie sociálne garancie a perspektívy štýl riadenia medziľudské vzťahy profesijné roly vzťahy uprostred profesií
Účel a subjektívne ciele	jasnosť pracovných výsledkov a cieľov subjektívny názor a význam práce osobná zodpovednosť rozmanitosť funkčných ciest zvláštnosti výrobkov / pracovných výsledkov
Technické zariadenia	technológie a úroveň automatizácie interakcia s nástrojmi a zariadeniami, ich úprava zložitosť technologických postupov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

	usporiadanie pracovného miesta a pracovných polôh
Pracovné procesy	trvanie práce zmennosť schéma práce a odpočinku typy pracovnej záťaže (telesná, kognitívna) intenzita pracovnej záťaže časové rozloženie pracovnej záťaže
Obsah práce	súbory pracovných úloh, stereotypné alebo zložité hlavné pracovné operácie (pohybová činnosť, informačné procesy, komunikácie) typy riadenia a spätná väzba náklady na chyby
Individuálne charakteristiky	vek, pohlavie, zdravie a hraničné stavy profesijná príprava, výcvik, špeciálne zručnosti typ fyziologickej konštitúcie a temperament duševné schopnosti vlastnosti osobnosti, spôsoby jednania pracovná motivácia, zainteresovanosť pracovná ochota

Zdroj: Hoskovec, 2003

Vytváraním pracovného prostredia v oblasti technických zariadení sa zaoberá ergonómia. Rieši vzťah medzi pracovnými prostriedkami a človekom, optimalizuje pracovné prostredie z hľadiska súčinnosti technických zariadení a potrieb človeka. Počiatočná snaha o prispôsobenie človeka technike sa ukázala ako nemožné riešenie, keďže človek je v porovnaní s technikou limitovaný. Preto sa pristúpilo k opačnému riešeniu a začali sa hľadať spôsoby úprav

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

technických zariadení, tak aby boli pre ľudí čo najviac vyhovujúce. Pri úpravách technických zariadení sa zohľadňujú viaceré faktory človeka, akými sú telesné rozmery, fyzická sila, pohyblivosť, zmyslové vybavenie, psychické funkcie – napr. kapacita pamäte, pozornosť, myslenie a pod. Človek a stroj nie je riešený jednotlivo, ale interaktívne ako systém (Pauknerová, 2006, s. 127-131).

Ergonómia sa snaží optimalizovať psychickú a fyzickú záťaž človeka, jej dôležitou úlohou je zvýšiť produktivitu a efektívnosť práce, a tým aj zvýšiť pracovnú pohodu ľudí. Techniku istým spôsobom humanizuje – prispôsobuje ju potrebám človeka, pretože ten je považovaný v istom zmysle za najslabší, ale súčasne aj najdôležitejší článok, preto je potrebné optimalizovať jeho pracovné podmienky. Prispôsobenie sa techniky človeku sa nazýva antropocentrický prístup (Mikuláštík, 2007, s. 317-318).

Ergonomické hodnotenie pracovného systému je vykonávané na základe viacerých kritérií (podlahová plocha na jedného pracovníka, svetlá výška pracoviska, vzdušný priestor, pracovný priestor, pracovná rovina, priestor pre dolné končatiny, pracovná poloha, pracovné pohyby, pomer statickej a dynamickej práce, fyzická namáhavosť práce, ovládacie sily, manipulácia s bremenami, zrakové podmienky, farebné riešenie prostredia a technických zariadení, zrakové zdroje a informácie, akustické podmienky, mikroklimatické podmienky, psychosociálne podmienky) (Mikuláštík, 2007, s. 317-318).

Funkčné a priestorové riešenie pracoviska je pre pracovníkov veľmi dôležité a poznanie antropometrických údajov vedie k efektívnemu navrhovaniu pracovného miesta, nábytku, technických zariadení a pomôcok. Prehnaná snaha o optimalizáciu využitia pracovného priestoru, kedy viacero pracovníkov využíva jeden stôl, vedie často ku konfliktom, pretože nároky a potreby pracovníkov sú diferencované. Pri tvorbe pracovného prostredia je nevyhnutné zabezpečenie kultúrneho pracovného prostredia, ktoré keď je na vyššej úrovni,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

môže pozitívne vplývať na vzťah pracovníkov k práci a prispieť k vytvoreniu pracovnej pohody (Pauknerová, 2006, s. 117-120).

Podľa Národnej Stratégie zamestnanosti SR (2014)[8] za najvýraznejšie súčasné trendy, ktoré sa dotýkajú všeobecne pracujúcej populácie v SR možno označiť:

- cca 75 % zamestnancov pracuje v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch,
- čoraz väčšie množstvo zamestnancov vykonáva prácu v 3. sektore (služby), v dôsledku čoho možno konštatovať, že dochádza ku zmene a k presunu v charaktere obsahu a spôsobu výkonu práce smerom ku „duševnej“ práci, pokiaľ ide o podiel zamestnancov vykonávajúcich „telesnú“ a „duševnú“ prácu,
- v rámci všetkých odvetví dochádza ku zmenám v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, v pracovnom režime a v organizácii práce, v metódach riadenia, v požiadavkách na flexibilitu a rýchlejšiu adaptabilitu pracovnej sily,
- zavádzanie a využívanie novej techniky a nových technológií, najmä neustále sa rozširujúce využívanie informačno-komunikačných technológií takmer v každej pracovnej činnosti.

Na základe týchto skutočností možno konštatovať, že najvýraznejšími činiteľmi, ktoré determinujú ohrozenia zdravia pri práci sú:

- značný podiel zamestnancov v situácii s nižšou úrovňou starostlivosti o BOZP – čo sa prejavuje ako zvýšené ohrozenie ich zdravia, pričom konkrétne pôsobenie

[8] https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti-slovenskej-republiky-do-roku-2020.pdf

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

nebezpečných a škodlivých, t. j. rizikových faktorov závisí od druhu a charakteru práce,

- zvyšovanie intenzity práce – čo zvyšuje aj telesnú, ale najmä psychickú záťaž zamestnancov.

V charaktere ohrození, ktoré pôsobia celkovo na pracujúcu populáciu v jednotlivých ekonomických činnostiach, začínajú mať najvýraznejší podiel psychické faktory.

V dôsledku zvyšovania podielu tzv. neistého typu zamestnania / práce (precarious work / job) sa môže u dotknutých zamestnancov vyskytnúť zvýšená psychická záťaž spojená s pocitom neistoty.

Prieskumy Eurofoundu[9] poukázali na narastanie intenzity práce v celej EÚ už koncom 90-tych rokov a tiež na vytváranie horších pracovných podmienok, tak z pohľadu fyzickej ako aj psychickej záťaže, čo ovplyvňuje kvalitu pracovného aj osobného života človeka v pracovnom procese.

Situácia v oblasti intenzity práce bola skúmaná cez 3 indikátory, ktoré vypovedajú o tomto probléme:

- dostatok času na vykonanie práce,
- veľmi vysoká rýchlosť pracovných úkonov – t. j. vysoké tempo práce,
- tesné / nedostačujúce / krátke termíny – práca pod časovým tlakom / v časovej tiesni.

[9] https://www.eurofound.europa.eu/sk/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2005

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V konkrétnom pracovnom systéme sa na výslednej skutočnosti (tzn. či dôjde alebo nedôjde k poškodeniu zdravia) spolupodieľa aj samotný pracovník, jeho činnosť, postup pri práci, jeho správanie a reakcie. Zamestnávateľ by však mal vytvárať také pracovné podmienky a pracovné prostredie, aby sa vplyv samotného pracovníka na možnosť alebo pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia minimalizoval.

2.3. Prehľad názorov odbornej verejnosti

Pred priemyselnou revolúciou ľudstvo nepoznalo prácu v nepretržitej prevádzke, a tým aj fenoménu jej vplyvu nebola v minulosti venovaná náležitá pozornosť. Nočná práca ako taká odporuje prirodzenému biorytmu a nastaveniu organizmu človeka. Niektorí jednotlivci sa jej dokážu prispôsobiť, niektorí vôbec nie. Preto na zaradenie do nočnej práce sa vyžaduje preventívna lekárska prehliadka a zároveň aj zdravotný dohľad. Náročnosť nočnej práce je ohodnotená finančným príplatkom. Predchádzaniu poškodenia zdravia je zamestnávateľ povinný vykonať preventívne opatrenia a zamestnanec by mal byť oboznámený s možnými dopadmi nočnej práce na jeho zdravie a výkonnosť, poznať vhodné spôsoby eliminácie týchto vplyvov. Nočná práca je z týchto dôvodov zakázaná osobitným skupinám zamestnancov (napr. tehotné ženy, dojčiace matky, mladistvé osoby).

Porucha spánku z dôvodu nočnej práce je klasifikovaná v registri chorôb.

Problematike vplyvu nočnej práce a práce v nepretržitej prevádzke na zdravie a psychiku zamestnancov sa venujú viaceré prieskumy a výskumy tak na národnej, ako aj medzinárodnej úrovni.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V tejto kapitole sa autorky na základe štúdia teoretických východísk zameriavajú na vplyv nočnej práce na spánok, na kognitívne schopnosti, na výkon, zdravotný a psychický stav zamestnancov, ich spokojnosť, zhoršenú kvalitu rodinného a spoločenského života, konflikt medzi pracovným a súkromným životom a navrhnuté preventívne opatrenia a odporúčania.

Vychádzajú z viacerých štúdií a výskumov, ktoré sa venujú horeuvedeným okruhom.

2.3.1 Vplyv nočnej práce a nepretržitej prevádzky na spánok

Nezávisle od pohlavia účastníkov prieskumov, ako aj charakteru práce (zamestnanci rôznych odvetví), sa jednoznačne ukazuje vplyv nočnej práce na dĺžku a kvalitu spánku vo vzťahu k úrovni **výkonu**.

V porovnaní so spánkom v noci bol denný spánok u mužov, ktorí pracovali diskontinuálne v trojzmennom pracovnom čase, kratší a kvalitatívne degradovaný. Jednotlivé štádiá spánku boli častejšie prerušované, čo malo vplyv aj na výkon zamestnancov (Tilley et al., 1982). Bolo zistené, že zmeny v kvalite spánku vo vzťahu k výkonnosti majú súvislosť s **cirkadiánnym rytmom**.

Podľa Wikipedie[10] je cirkadiánny rytmus biologickým rytmom s periódou o dĺžke 20 – 28 hodín. Je jeden z biorytmov, teda kolísanie aktivity a bdelosti, najčastejšie s dennou, mesačnou alebo ročnou periódou. Pre organizmus je dôležité, aby cirkadiánny rytmus bol zladený s rytmom dňa a noci.

[10] https://cs.wikipedia.org/wiki/Cirkadi%C3%A1nn%C3%AD_rytmus

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Práca v noci alebo v skorých ranných hodinách znamená, že človek musí byť hore v rozpore s prirodzeným biologickým rytmom. Takýto systém práce vedie k skrátenému a prerušovanému spánku, príp. k nadmernej ospalosti po prebudení, čo sa odráža v chybných úkonoch pri práci, vo väčšom riziku nehôd a zranení a v zhoršovaní zdravotného stavu.

Dôsledkom cirkadiánneho nesúladu medzi biologickými hodinami a potrebou spánku / bdelosti je zvýšenie rizika únavy pri práci a nehôd v pracovnom procese.

U zdravých ľudí, ktorí nepracujú na zmeny, je normálnym spánkovým režimom denná bdelosť usmerňovaná biologickými hodinami cirkadiánneho rytmu (čo umožňuje zvýšenú bdelosť počas dňa a zníženú bdelosť počas noci). Pri práci v denných zmenách tieto dva procesy fungujú súbežne s cyklom svetlo / tma, pričom počas dňa zachovávajú bdelosť pri práci a počas noci upevňujú spánok (James et al., 2017, s. 104-112).

Nespokojnosť s kvalitou spánku (Moradi et al., 2014, s. 63-68) a narušenie spánkových vzorcov (poruchy spánku) bola zistená aj u zdravotných sestier (Tai et al., 2014, s. 296-303).

Autorky sa stotožňujú s názorom, že nesúlad cirkadiánnych rytmov s fyziologickým fungovaním tela sa prejavuje ospalosťou, pocitmi únavy, podráždenosťou, tráviacimi problémami, slabšou mentálnou agilitou. To následne vedie k zhoršeniu výkonnosti a v reakciách zamestnanca sú zaznamenané chybné úkony a možný výskyt nehôd.

Dopad na kvalitu a kvantitu spánku súvisí s narušením cyklu spánku a bdenia, podľa načasovania a času na odpočinok v závislosti od pracovných podmienok a správania zamestnanca. Vo všeobecnosti, po nočnej zmene chodia spať zamestnanci obvykle potom, ako sa dostanú domov (cca 1, resp. 2 hodiny po skončení zmeny v závislosti od toho, ako dlho im trvá dochádzka z práce a aké majú v rodine povinnosti, resp. záväzky - napr. starostlivosť o deti alebo iných rodinných príslušníkov). Spia teda počas tej fázy biologických rytmov, ktorá prirodzene udržiava bdelosť. Preto majú problém zaspať a vydržať spať dlhšie. Rovnako,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

podmienky prostredia na spánok nie sú vždy najvhodnejšie (rušivé zvuky, osvetlenie), preto sa môže spánok zhoršovať a nastupuje predčasná bdelosť, v dôsledku čoho je spánok znížený o 2 – 4 hodiny a častejšie alebo predčasne býva prerušený.

Zamestnanci takýto druh spánku môžu vnímať ako menej posilňujúci a jeho deficit si kompenzujú popoludňajším zdriemnutím. Nedostatok spánku následne spôsobuje zvýšenú ospalosť počas ďalšej nočnej zmeny, predovšetkým v jej druhej polovici, čo vedie k vyššiemu riziku chýb a pracovných úrazov na pracovisku a k možnému výskytu dopravných incidentov pri návrate domov autom.

Kombinácia narušenia cirkadiánnych rytmov a nedostatok spánku zodpovedá za vysokú úroveň ospalosti a únavy nielen počas pracovných dní. Pri niekoľkých po sebe nasledujúcich nočných zmenách sa ďalej zvyšuje stav opakovanej a kumulatívnej spánkovej deprivácie.

V posledných rokoch Medzinárodná klasifikácia porúch spánku oficiálne definovala poruchy spánku pri zmenovej práci ako také, ktoré *„pozostávajú zo symptómov nespavosti alebo nadmernej ospanlivosti, ktoré sa vyskytujú ako prechodné javy v súvislosti s harmonogramom práce“*. Môžu sa definovať ako „akútny stav“ (trvajúci 7 dní a menej), „subakútny“ (viac ako 7 dní, ale menej ako 3 mesiace), alebo „chronický“ (3 mesiace a dlhšie).

Odhaduje sa, že približne 10 % pracujúcich v nočných a rotujúcich zmenách vo veku 18 – 65 rokov má diagnostikovanú „poruchu spánku pri práci na zmeny“ (Costa, 2010, s. 112-123).

2.3.2 Vplyv nočnej práce a nepretržitej prevádzky na výskyt psychických problémov

Stresovým situáciám sú na rôznej úrovni v rôznych životných etapách vystavení všetci zamestnanci. Tí, ktorí vedia v problémových situáciách a záťaži správne reagovať, si dokážu adekvátne poradiť aj s chronickými stresovými situáciami. Naopak – u ľudí, ktorí sú biologicky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zraniteľní (napríklad v dôsledku veku, rôznych genetických a konštitučných faktorov), v dôsledku dlhotrvajúceho stresu ľahšie dochádza k narušeniu psychosomatiky. Týka sa to najmä ľudí so slabou psychosociálnou podporou a nízkou úrovňou zvládacích mechanizmov.

S uvedenými psychickými problémami, ktoré negatívne ovplyvňujú kvalitu pracovného života, je možné sa stretnúť napríklad v práci zdravotných sestier (Moradi et al., 2014, s. 63-68) až u 96,40 %. Uvádzajú riziko obáv a úzkosti, napätie a stres, nespavosť, depresie, smútok a chronickú únavu. Zdravotné sestry, ktoré si dobrovoľne zvolili prácu na zmeny, vykázali výrazne vyššiu spokojnosť s prácou v porovnaní s tými, ktoré boli nútené pracovať na zmeny. Samotná spokojnosť s prácou priamo vplýva tak na efektívny prínos pre organizáciu, ako aj spokojnosť so spoločenským a osobným životom. V štúdii spoločnosti Ruggiero sestry pracujúce v nočných zmenách udávali zvýšenú únavu a depresívne nálady oproti sestrám, ktoré v nočných zmenách nepracovali. Chronická únava nielen znižuje kvalitu starostlivosti o pacienta, ale tiež zvyšuje riziko zdravotných problémov sestier, napr. depresívnych stavov. Autori štúdie odporúčajú, aby pri práci na zmeny boli uprednostňované zdravotné sestry, ktoré sa pre ňu rozhodnú dobrovoľne. Tým sa eliminujú súvisiace problémy vyplývajúce z práce na zmeny a zvýši sa tak spokojnosť zdravotných sestier s vykonávanou prácou.

O poruchách spánku a zvýšenej hladine stresu pojednáva aj štúdia Effects of Marital Status and Shift work on Family Function among Registered Nurses (Tai et all., 2014, s. 296-303).

Vybrané štatistiky (Costa, 2010, s. 112-123) ukazujú, že väčšina pracujúcej populácie je zamestnaná v neštandardnom pracovnom čase, vrátane práce na zmeny, cez víkend, podľa potreby (pohotovosť), v komprimovanom pracovnom čase (urobí viac práce za menej dní), práce na diaľku (homeoffice), na čiastočný úväzok alebo vo variabilnom, flexibilnom, prípadne predĺženom pracovnom čase (nadčasy).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Pracujúci na zmeny sa často sťažujú na podráždenosť, nervozitu a úzkosť v súvislosti so stresujúcimi pracovnými podmienkami a väčšími problémami v rodinnom a spoločenskom živote. Pretrvávajúce narušanie CR a deficitov spánku môže viesť k chronickej únave, poruchám nálady, neuroticizmu, ale aj k chronickej úzkosti alebo depresii, pričom takíto pracovníci majú vyššiu absenciu (PN) a často si vyžadujú medikamentóznu podporu (sedatíva, hypnotiká). Nočná práca narúša produkciu serotonínu, čo vedie k zníženiu nálady a zhoršeniu afektívnych porúch. Psychosomatické problémy majú zvyčajne multifaktoriálnu etiológiu.

Ďalšie epidemiologické štúdie poskytujú dôkaz o spojitosti práce na zmeny s rozvojom psychického stresu, KVCH, GIT problémov a porúch spánku, čo môže viesť k ďalším zdravotným problémom, ako je zlá koncentrácia pozornosti alebo nervozita (Beermann, 2010 in Güllmeister, 2010).

Na rozdiel od ľudí, ktorí pracujú cez deň, sa u pracovníkov na zmeny objavujú časté výkyvy nálad, podráždenosť, vnútorný nepokoj, úzkosť, bolesti hlavy a depresia (Habich, 2006).

Viaceré štúdie spájajú nočné zmeny so zvýšeným rizikom depresie. U zamestnancov elektronického priemyslu pracujúcich v nočných zmenách je vyšší výskyt príznakov depresie, úzkostných porúch a samovražedných myšlienok, najmä u tých, ktorí sa výrazne sťažovali na nespavosť. Objavoval sa u nich aj syndróm vyhorenia (Pelezneva, 2019).

2.3.3 Zhoršená kvalita spoločenského a rodinného života

Zhoršenú kvalitu spoločenského života po práci uvádzajú zdravotné sestry až v 84,50 % prípadoch (Moradi et all., 2014).

Niekoľko štúdií uvádza (Tai et all., 2014), že práca na zmeny zasahuje do rodinných vzťahov. Tento mechanizmus je podmienený narušením bežného, rutinného života a úloh, pretože je

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

obmedzený časom, ktorý môžu pracovníci na zmeny stráviť so svojimi rodinami. Sťažovali sa napríklad aj na to, že nemohli dostatočne tráviť čas so svojimi manželmi, čo zasahovalo aj do ich sexuálnych vzťahov. Ukázali sa najväčšie rozdiely primárnych komponentov týkajúcich sa kohézie, adaptability a komunikácie, ktoré môžu efektívne prispieť k objasneniu fungovania rodiny. Povinnosť slúžiť nočné zmeny ukázala negatívny vplyv najmä u vydatých sestier oproti slobodným, rozvedeným a vdovám.

Podľa (Williams, 2008) pri zisťovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a zaťažením povinnosťami v roku 2005, boli pracovníci na zmeny výrazne nespokojnejší s rovnováhou medzi ich pracovným a súkromným životom ako pracovníci v dennej zmene (23 %). S väčšou pravdepodobnosťou boli vystavení väčšiemu zaťaženiu povinnosťami. Je zaujímavé, že všetci pracovníci na zmeny radšej obmedzili spánok, aby im ostalo viac času na rodinu. Pre ženy bola rodina významným faktorom tak v posudzovaní spokojnosti s rovnováhou medzi pracovným a spoločenským životom, ako aj v snahe zabrániť preťaženiu úlohami. Nedostatok kontroly nad prácou na zmeny zo strany zamestnanca v spojení s veľkou zodpovednosťou za domácnosť a rodinu a potenciálne zdravotné riziká prispievajú k zvýšenej miere nespokojnosti.

Medzi pohlaviami sa pozorovala znížená tolerancia u žien, ktoré sú vystavené väčším konfliktom vyplývajúcich zo zosúladenia práce s rodinou v súvislosti s vyššími rodinnými nákladmi a záväzkami, ktoré negatívne vplývajú na zotavenie sa z nedostatku spánku a únavy (Costa et all., 2010, s. 112-123).

Podľa Hämmig (2014) pri prieskume zamestnancov priemyselných spoločností vo Švajčiarsku sa zistilo, že psychosociálne faktory a hlavne konflikt medzi pracovným a súkromným životom, zohrávajú kľúčovú úlohu a je potrebné ich brať do úvahy pri výskume a podpore zdravia na

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovisku. Medzi vyššie spomenuté psychosociálne faktory boli zahrnuté napr. časový tlak, nadčasy, monotónna práca, nízka sociálna podpora a iné.

2.3.4. Kognitívne schopnosti

Všetky kognitívne schopnosti sa u lekárov po nočnej zmene zhoršili (kapacita pamäte, rýchlosť spracovania informácií, percepcia i kognitívna flexibilita). Úroveň zníženia sa neodlišovala podľa seniority lekára alebo počtu hodín spánku pri odpočinku po nočnej zmene. Zistilo sa, že lekári pri samohodnotení podceňujú úroveň únavy. Tento poznatok môže byť spúšťacím mechanizmom na zlepšenie starostlivosti o pacientov tak, aby sa závažné postupy alebo rozhodnutia, ktoré nie sú život ohrozujúce, robili v denných zmenách (Bradford, 2016).

U mužov bol jednoduchý aj zložitý reakčný čas (výber zo 4 alternatív) v rámci nočných zmien pomalší. Jednoduchý reakčný čas sa zhoršoval v závislosti od počtu odpracovaných zmien a náročnosti práce - času, potrebného na vykonanie úlohy (Tilley et al., 1982).

Výsledky viacerých štúdií dokázali spojitosť medzi ospalosťou a znížením ostražitosti, reakčnou pohotovosťou, pamäťou, psychomotorickou koordináciou, oslabenou pozornosťou, spracovaním informácií a úrovňou rozhodovania. Tieto sú vo všeobecnosti potrebné na bezpečné a efektívne vykonávanie pracovných úloh a v prípade vodičov na bezpečnú jazdu (Lyznicki et al., in Pacheco, 2020). V dôsledku toho sú ľudia pracujúci na zmeny náchylnejší k spôsobeniu dopravnej nehody.

Jedna štúdia preukázala, že viac ako tri štvrtiny (79,5 %) zdravotných sestier pracujúcich v nočných zmenách boli štyrikrát náchylnejšie spôsobiť dopravnú nehodu kvôli ospalosti ako zdravotné sestry pracujúce cez deň (Scott, et al., 2007). Pre lekárov často telefonicky privolaných do práce existuje sedemkrát väčšie riziko dopravnej nehody v porovnaní s tými,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ktorí majú menej náročný rozpis práce (Kowalenko, T. et al., 2007). Štúdie tiež ukazujú zvýšený počet nehôd spojených s používaním ostrých nástrojov a predmetov zo strany zdravotníckeho personálu, ako aj diagnostických chýb a úmrtí pacientov (Ayas, et al., 2006; Lockley, et al., 2006; Barger, et al., 2006).

Národná rada pre bezpečnosť dopravy (NTSB) zistila, že ospalosť počas jazdy bola pravdepodobne príčinou viac ako polovice dopravných nehôd vedúcich k smrti vodiča kamiónu. Vodiči kamiónov sú obzvlášť náchylní na ospalosť pri jazde. Pri každom úmrtí vodiča kamiónu sú zabití traja až štyria ďalší ľudia (NTSB, 1994).

Práca na zmeny zapríčiňuje, že zamestnanci sú náchylnejší spôsobiť nehodu na pracovisku. V oblasti priemyslu je riziko nehôd a úrazov o viac ako 30 % vyššie počas nočných zmien, stúpa pri viacerých nočných zmenách po sebe idúcich a exponenciálne rastie s plynutím času počas zmeny (Folkard, et al., 2003).

2.3.5 Zdravotné riziká

Podľa Jamesa (2017, s. 104-112) existuje široká škála zdravotných problémov, ktoré môžu byť podmienené (ovplyvnené) prácou na zmeny. Celkovo však existujú 4 oblasti zdravia, do ktorých sa najviac premietajú zdravotné dôsledky práce na zmeny:

- metabolické poruchy,
- onkologické ochorenia,
- kardiovaskulárne ochorenia,
- duševné zdravie.

Dôsledkom cirkadiánneho nesúladu medzi biologickými hodinami a potrebou spánku/bdelosti je zvýšenie rizika únavy pri práci a nehôd v pracovnom procese.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V r. 1972 sa zistilo zvýšené riziko vzniku rakoviny u pracujúcich na zmeny, ale až v r. 2007 IARC zaradila „prácu na zmeny narušujúcu cirkadiánne rytmy“ ako potenciálny ľudský karcinogén (Güllmeister, 2010).

Ľudia pracujúci na zmeny sú náchylnejší k rozvoju určitých chorôb vrátane rakoviny, srdcových chorôb, cukrovky, obezity a GIT (Pacheco, 2020).

Porovnaním údajov z 27 krajín, najmä európskych, sa ukázalo, že najmä nočná práca zvyšuje pravdepodobnosť rozvoja srdcovocievnych ochorení, cukrovky 2. typu, nadváhy alebo obezity a stáva sa tak rizikovým faktorom. Hlavnými príčinami zdravotných problémov sú nedostatok spánku a narušenie CR, s rôznymi negatívnymi následkami – od podráždenosti a bolesti hlavy až po obezitu a zvýšený krvný tlak (Pelezneva, 2019).

Výsledky štúdie na University of Colorado (ŠPLS, 2017) poukazujú na poškodenie zdravia pri práci v noci, v dôsledku ktorého dochádza k zlyhaniu zavedených biorytmov, psychoemocionálnemu preťaženiu, vzniku srdcovocievnych ochorení, k žalúdočným a črevným ťažkostiam, zvyšuje sa riziko cukrovky a endokrinných porúch, metabolického syndrómu a chorôb ženských pohlavných orgánov, ako aj karcinómov a duševných porúch (Pelezneva, 2019), pričom zdravotné riziko sa zväčšuje u ľudí, ktorí pracujú v noci viac ako 8 hodín a častejšie ako 2x týždenne.

Vedci WHO zistili, že práca v noci má dlhodobé negatívne následky. Narúša normálne fungovanie organizmu, spomaľuje metabolické procesy, zvyšuje riziko mozgovej príhody, infarktu myokardu, potratov, predčasných a komplikovaných pôrodov, rakoviny prsníka a prostaty, vedie k stresu, zhoršeniu afektívnych porúch a nálady, narúša koordináciu pohybov, mentálny výkon a pozornosť, zvyšuje pravdepodobnosť výskytu chýb a nehôd (Filippova, 2016).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Na škodlivé účinky práce v noci poukazuje aj štúdia, ktorej sa zúčastnili príslušníci polície a piloti leteckých spoločností – tí, ktorí sa nedokázali prispôsobiť nočnej práci, trpeli poruchami spánku, u pilotov so zvýšenou hladinou kortizolu (stresového hormónu) bolo vyššie riziko KVCH (Pismenna, 2016).

Práca v noci vedie k skorej menopauze a rakovine, ženy majú väčšie riziko vzniku rakoviny prsníka a vaječníkov, potratu a predčasného pôrodu (Ivanova, 2019, Tai et al., 2014, Costa, 2010).

Práca v nočných zmenách narušením biologického rytmu ničí synchronizáciu mozgu a čriev, poruchy GIT vymiznú, keď sa telo prispôsobí novému biorytmu (Van Dongen, 2018).

S obdobným stanoviskom k nočnej práci a jej negatívnemu pôsobeniu na zdravie zamestnancov je možné sa stretnúť aj v národných zdrojoch.

Možné dôsledky zmenovej práce:

- zmeny v režime dňa – rozdelenie dňa na čas práce a čas odpočinku
- zmeny biorytmu – spánku
- zmeny stravovacích návykov
- vplyvy na osobný a rodinný život – domácnosť, nákupy, zábava a iné
- nároky na dopravu do práce a z práce
- vplyvy na čerpanie dovolenky a náhradného voľna
- možné vplyvy zmeny pracovného prostredia
- možné vplyvy meniaceho sa pracovného kolektívu
- nestálosť rozvrhu pracovných zmien.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Psychosociálne riziká vznikajú v dôsledku zlého plánovania, organizácie a riadenia práce a tiež zlého sociálneho pracovného kontextu a môžu mať negatívne psychické, fyzické a sociálne dôsledky ako sú stres súvisiaci s prácou, vyhorenie alebo depresia.

Napriek tomu, že veľa zamestnancov pracuje v zmenovom pracovnom harmonograme dlhé roky, odborníci tvrdia, že tento typ práce nie je vždy bezproblémový. Ako tvrdí MUDr. Ľudmila Ondrejková z Odboru preventívneho pracovného lekárstva ÚVZ SR, vhodnosť každého zamestnanca vykonávať zmenovú prácu je individuálna. *„Zmenová práca nie je dôvodom na vyhlásenie rizikovej práce, ale v kombinácii s ďalšími charakteristikami práce a pracovného prostredia z hľadiska psychickej pracovnej záťaže (napríklad vnútené pracovné tempo, monotónna práca, práca pod časovým tlakom atď.) alebo v kombinácii s ďalšími faktormi, ako sú povedzme hluk, nadmerná fyzická záťaž a podobne, môže viesť k rizikovej práci. Hodnotenie zdravotných rizík v rámci zmenovej práce vrátane posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu vykonáva pre zamestnávateľa tím odborníkov pracovnej zdravotnej služby ako súčasť zdravotného dohľadu.“* (Kullová, 2008).

„Pracovníci viaczmenových prevádzok sa musia vyrovnať napríklad s rozvrhom zmien, zníženou pozornosťou spojenou s vyšším rizikom vzniku pracovných úrazov, ďalej s problémami súvisiacimi s cestovaním do práce na nočné zmeny, so zmeneným stravovacím režimom, prípadne aj narušenými sociálnymi väzbami,“ tvrdí MUDr. Soňa Kristiánová z RÚVZ v Bratislave. Podľa jej vyjadrenia medzi najrizikovejšie faktory striedania pracovných zmien patrí narušenie prirodzeného biorytmu človeka. *„Keďže psychické procesy nie sú v priebehu 24 hodín rovnako aktívne, maximálny výkon pracovníka v čase mimo vrcholu aktivity je spojený s určitou psychickou záťažou. Každý človek má rozdielnu schopnosť znášať nepriaznivý stav a vyrovnať sa s psychickým napätím, z čoho vyplýva aj riziko vzniku psychosomatických porúch u niektorých jedincov. S narušením biorytmu súvisí nedostatok hormónu melatonínu, ktorý sa*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vylučuje v noci a má schopnosť tlmiť rast nádorov. Nedostatok spánku a s ním spojený pokles melatonínu môže prispieť k oslabeniu imunitného systému zamestnanca" (Kullová, 2008).

Autorky sa stotožňujú s vyjadrením Mgr. Daniela Kotrča PhD., že *„citlivejší ľudia sa na nočnú prácu adaptujú pomalšie a môžu vykazovať psychické obmedzenia, ba až problémy. Napríklad pocity telesnej i psychickej únavy, podráždenosti a napätia, zvýšenej miery afektívnych reakcií, konfliktnosti a časom sa môžu vynárať aj depresívne príznaky (ktoré ale nemusia hneď viesť k diagnóze depresie). Práca v noci je náročnejšia aj na kapacity našej sily, pozornosti a bdelosti. Príplatky za nočnú prácu síce zamestnancov motivujú, no z dlhodobého hľadiska je výraznejšou motiváciou ľudí len snaha udržať si prácu, neprísť o zamestnanie. Nočná práca má význam pre zamestnancov len vtedy, ak sú skôr „nočnými sovami", teda ľahšie ako počas rušného dňa pracujú večer, alebo až do noci."* (ČTK, 2017)

Z vyjadrení Doc. MUDr. I. Bátoru, PhD. je to s nočnou prácou skutočne vážne. *„Súčasťou života všetkých živých organizmov sú biologické, hlavne takzvané cirkadiánne rytmy - vnútorné hodiny, ktoré sú v človeku naprogramované po milióny rokov. Tie určujú, kedy máme byť výkonní a kedy sa telo regeneruje. Každá činnosť má svoj časový úsek. Ak tento rytmus narušíme, prichádzajú dôsledky. Môžu byť skutočne drastické. Psychosomatické ochorenia, chronická únava, žalúdkové problémy, poruchy metabolizmu, obezita, cukrovka, vysoký tlak, srdcový infarkt či mozgová mŕtvica. Nočná práca zvyšuje riziko kardiovaskulárnych ochorení až o štyridsať percent a podľa posledných výskumov môže prispievať aj k vzniku onkologických ochorení. U žien môže navyše dôjsť k spontánnemu potratu."* (Galan, 2017).

Autorky sa stotožňujú s konštatovaním MUDr. Márie Krivdovej, ktorá tvrdí, že nočná práca je jednoznačne vhodná pre tzv. „nočné typy" (Derňárová, 2014).

V dôsledku pretrvávajúceho pracovného stresu a napätia sa môže postupne u zamestnanca vyvinúť syndróm vyhorenia. Tento môže spôsobiť poškodenie zdravia v dôsledku zvýšeného

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

rizika somatického zlyhania. Napriek nárastu informácií o syndróme vyhorenia sa mu nevenuje v praxi dostatočná pozornosť. Nie je doménou iba zdravotníckych a pomáhajúcich profesií, ale čoraz častejšie aj u ostatných profesií (Selko, 2011).

Autorky sa prikláňajú k názoru PhDr. Beaty Perichtovej (2011), že všetky typy zmenových režimov spôsobujú zamestnancom komplikácie. Desynchronizácia časových rozvrhov je najvýznamnejšia v nepretržitých prevádzkach zahrňujúcich nočné zmeny. Nočná práca je v rozpore s prirodzeným biologickým rytmom organizmu. Plná adaptácia na ňu nie je možná a každá adaptácia je zároveň záťažovým faktorom. Práca na zmeny prináša celý rad problémov, pretože od človeka pracujúceho v takomto režime vyžaduje aj mnohé zmeny v spôsobe života. Pri rešpektovaní skutočnosti, že ľudský organizmus je na zmenovú prácu len čiastočne prispôsobený, treba ju organizovať tak, aby sa zabezpečili požiadavky ekonomického využívania výrobných kapacít a zároveň aj požiadavky orientované na zachovanie práceschopnosti a plnohodnotného života ľudí.

Výsledky z literárnych zdrojov jednoznačne ukazujú, že nepretržitá práca, resp. nočná práca môže spôsobovať rôzne výkonové zlyhania, ako aj rôznorodé zdravotné ťažkosti somatického a psychického charakteru, narúša psychofyziologickú rovnováhu. Má vplyv na rodinný a spoločenský život zamestnanca.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3. ANALYTICKÁ ČASŤ

Hlavným cieľom dokumentu je analýza pracovného procesu v súvislosti s výkonnosťou zamestnancov, pričom pracovný výkon bude vymedzený z psychologického a fyziologického hľadiska.

Čiastkové ciele:

1. Analýza zdrojov zo slovenskej a svetovej literatúry k predmetnej problematike.
2. Tvorba autorského dotazníka.
3. Realizácia prieskumu.
4. Štatistické spracovanie a vyhodnotenie získaných dát.
5. Diskusia a odporúčania.
6. Záver.

1 Analýze zdrojov zo slovenskej a svetovej literatúry sa autorky venovali v predchádzajúcej kapitole.

2 Tvorba autorského dotazníka

V rámci riešenia zadania analytického výstupu bol pripravený dotazník monitorujúci dopady pracovného procesu na zamestnancov. Dotazník bol anonymný, obsahoval 20 otázok, na ktoré mali respondenti odpovedať zaznačením písmenka X do príslušnej kolónky v otázke alebo slovne doplniť. V úvode dotazníka boli najmä demografické otázky, otázky týkajúce sa pracovného času, dochádzky do práce. Ďalej sa skladal z okruhov otázok zameraných na pracovné podmienky a BOZP na pracovisku, spokojnosť s prácou, otázky týkajúce sa

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zdravotného stavu, dopadov práce na zdravie, psychického a fyzického zdravia, na spánok a sociálne zázemie, na stabilitu a fluktuáciu. Zamestnanci mali príležitosť vyjadriť sa k svojej práci, hodnotiť prácu zo svojho osobného pohľadu, ako sa v práci cítia, čo im napomáha, či prekáža pri práci a pod. Vzor dotazníka je uvedený v prílohe č. 15.

3 Realizácia prieskumu

V priebehu februára a polovice marca 2020 Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej KOZ SR) realizovala celoslovenský prieskum v rôznych odvetviach hospodárstva – výrobnej a nevýrobnej sféry. Cieľom bolo zmapovať aktuálny stav vplyvu nepretržitej práce na kvalitu života zamestnancov.

Základné informácie o prieskume:

- bol anonymný,
- týkal sa rôznych zamestnancov podľa odvetví,
- dotazník bolo možno vyplniť v tlačenej podobe a v zalepenej obálke odovzdať vedúcemu príslušného odborového zväzu v podniku,
- vyplnené dotazníky bolo potrebné zaslať do 15.3.2020 na adresu KOZ, Odborárske nám. 3 v Bratislave,
- všetky dotazníky boli spracované v súlade s GDPR, so zákonom č. 18/2018 Z.z. a zhromaždené u vedúceho analytického tímu,
- do prieskumu boli dodatočne zaradené oneskorene doručené dotazníky (23.6.2020).

Distribúciu dotazníka spolu so sprievodným listom zabezpečili jednotlivé odborové zväzy do svojich základných organizácií a zber zabezpečovali predsedovia OZ alebo zástupcovia zamestnancov, resp. poverení pracovníci.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Prieskum sa realizoval na základe kritérií:

- regionálne zastúpenie,
- výrobná a nevýrobná sféra,
- zamestnanci podľa rôzneho zastúpenia profesií v odvetviach (radoví zamestnanci, 1., resp. 2.stupeň riadenia), veku, pohlavia, vzdelania.

Celkovo bolo distribuovaných 2000 dotazníkov, doručených bolo 1742 z toho – 1640 dotazníkov vyplnených a 102 nevyplnených. Z vyplnených bolo 197 vyradených pre neúplnosť viacerých podstatných informácií, 1443 štatisticky spracovaných.

Návratnosť vyplnených dotazníkov je významná, má veľkú výpovednú hodnotu - predstavuje 82 %. Autorky túto skutočnosť pripisujú vysokej angažovanosti OZ a záujmu zamestnancov zúčastniť sa prieskumu.

V prípravnej fáze (pri zostavovaní formulára dotazníka a pred doručením vyplnených dotazníkov) autorky predpokladali zastúpenie zamestnancov zo spektra nasledovných odvetví: priemysel (O1), stavebníctvo (O2), poľnohospodárstvo (O3), chemická výroba (O4), nákladná železničná doprava (O5), osobná železničná doprava (O6), obchod (O7), polícia a hasiči (O8), ministerstvo obrany (O9), záchranné zložky (O10), školstvo (O11), veda a výskum (O12), zdravotníctvo (O13), sociálne služby (O14), ubytovacie a stravovacie zariadenia (O15), administratíva (O16), Železnice Slovenskej republiky (O17) a cestná doprava (O18).

4 Štatistické spracovanie a vyhodnotenie získaných dát podľa odvetví

V tejto časti sú zhrnuté výsledky dotazníkového prieskumu v podobe interpretácií, tabuliek, grafov a skúmaných premenných podľa:

a) odvetvia,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

b) popisu súboru (vek, pohlavie, vzdelanie respondentov, dĺžka zamestnania, dochádzka do práce, náhodný výber zamestnancov predovšetkým v prevádzkových profesiách a nižšieho manažmentu)
c) pracovných podmienok a prítomnosti záťažových faktorov,
d) psycho-sociálnych faktorov,
e) zdravia a zdravotného stavu,
f) kvality spánku a sociálneho zázemia,
g) stability a fluktuácie.

Po doručení celkového sumáru vyplnených dotazníkov sa zistilo, že z odvetvia 3 – poľnohospodárstvo, odvetvia 10 – záchranné zložky, odvetvia 12 – veda a výskum a odvetvia 16 – administratíva neboli vyplnené žiadne dotazníky. Z toho dôvodu sa autorky rozhodli ponechať pôvodné číslovanie jednotlivých odvetví, a preto pri interpretácii odvetví chýbajú čísla 3, 10, 12 a 16.

Vyplnené dotazníky bolo možné zaradiť do nasledovných skupín podľa ekonomických činností – Klasifikácia ekonomických činností SK-NACE podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky:

Tabuľka č. 7 Prehľad odvetví podľa SK NACE

Sekcia	Odvetvie	Celkovo	Muži	Ženy	Neuviedlo
C Priemyselná výroba	O1 – Priemysel	597	413	177	7
F Stavebníctvo	O2 – Stavebníctvo	41	39	2	0
C20 Výroba chemikálií a chemických produktov	O4 – Chemická výroba	15	13	2	0
H Doprava a skladovanie 49.2 Nákladná železničná doprava	O5 – Nákladná železničná doprava	38	34	4	0
H Doprava a skladovanie 49.1 Osobná železničná doprava	O6 – Osobná železničná doprava	37	15	21	1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

G Veľkoobchod a maloobchod	O7 – Obchod	44	5	36	3
O Verejná správa a obrana	O8 – Polícia a hasiči	35	23	5	7
O Verejná správa a obrana	O9 – Obrana	21	18	1	2
P Vzdelávanie	O11 – Školstvo	5	2	3	0
Q Zdravotníctvo a sociálne služby	O13 – Zdravotníctvo	127	21	105	1
Q Zdravotníctvo a sociálne služby	O14 – Sociálne služby a RC	188	35	153	0
I Ubytovacie a stravovacie služby	O15 – Ubytovacie a stravovacie služby	17	11	6	0
H Doprava a skladovanie	O17 – ŽSR	59	46	13	0
H Doprava a skladovanie	O18 – Cestná doprava	219	180	31	8

Zdroj: vlastné spracovanie

Autorky si pri spracovávaní dotazníkov zvolili vlastné označenie skupín dotazníkov, ktoré pomohli odčleniť a odlíšiť jednotlivé pracovné oblasti – označili ich písmenom O a príslušným číslom skupiny dotazníkov (O1 až O18). Z vyhodnocovania dotazníkového prieskumu boli niektoré dotazníky vylúčené vzhľadom na to, že neboli zodpovedané otázky, ktoré boli pre vyhodnocovanie kľúčové. Jednalo sa najmä o tie, ktoré pojednávali o zdravotnom stave alebo o psychických a fyzických prejavoch a dopadoch na zdravie zamestnanca.

3.1. Analýza výsledkov podľa odvetví

V tejto časti sú uvádzané výsledky prieskumu podľa jednotlivých odvetví SK NACE v textovej štruktúre. Grafická časť každého odvetvia je v prílohách č. 1 až 14. Autorky považujú za potrebné pre komplexnosť spracovania uviesť aj stručnú charakteristiku vzorky prieskumu každého odvetvia osobitne a výsledky využijú v záverečných porovnaniach v diskusii.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3.1.1 O1 – Priemyselná výroba

Odvetvie Priemyselnej výroby zastupuje najväčší počet respondentov – 597, z toho 413 mužov (69,18 %) a 177 žien (29,65 %), 7 respondentov neuviedlo pohlavie. V nepretržitej prevádzke pracuje 56,95 %, aj v nočných zmenách pracuje 37,19 %. Veľmi dobre vytvorené pracovné podmienky má 12,06 % zamestnancov, ako dosť dobré ich hodnotí 60,97 %, viac ako tretina (38,69 %) má výhrady k organizácii práce. Vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 62,82 % , požiadavky na prácu sú známe 96,1 %. Prácu ako veľmi zaťažujúcu si uvedomuje 45,73 %, ako dosť zaťažujúcu uvádza 41,21 %. Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy 82,25 %, v práci sa 75,55 % osôb cíti bezpečne. V nasledujúcom texte sa uvádzajú konkrétne faktory, sťažujúce pracovný výkon. Z najzávažnejších zamestnanci uvádzajú najmä teplotné podmienky 71,19 %, hlučnosť 65,16 %, prašnosť 58,96 %, škodlivé výpary 51,59 %, zlú organizáciu práce 50,78 %, chemické látky 37,52 %. Majú dostatok informácií z BOZP (81,74 %), nezaťažuje ich práca ani striedanie práce v exteriéri. Celkovú atmosféru na pracovisku vnímajú ako dobrú (60,13 %), až veľmi dobrú (16,25 %). 78,56 % nemá výhrady ku komunikácii s nadriadeným, o spolupráci sa pozitívne vyjadruje 77,72 %. Zamestnancom však chýba ocenenie a uznanie od vedúceho (69,69 %). Konflikty sa vyskytujú málo (59,46 %), dosť často sa s nimi stretlo 20,44 %. So šikanou, resp. obťažovaním sa nikdy nestretlo 77,22 %, šikanu však priznalo 7,03 %. Spokojnosť s prácou vyjadruje 80,07 % zamestnancov, z toho je 19,77 % veľmi spokojných. Pre 73,53 % je práca zaujímavá, do časovej tiesne sa dostáva takmer polovica (48,25 %). Až 68,01 % zamestnancov priznáva, že práca je pre nich psychicky náročná. Vysoká miera zodpovednosti je zaťažujúcim faktorom u 55,28 % a pre 52,43 % osôb je práca tak náročná, že ich unavuje. Monotónna práca je zaťažujúca pre 26,14 % zamestnancov. Pod vplyvom práce sa u 47,91 % zamestnancov zhoršilo zdravie. Liečia sa najčastejšie na vysoký krvný tlak (21,44 %), choroby pohybového ústrojenstva (14,74 %), neurologické (5,86 %) a kožné ochorenia (5,53 %). Lieky užíva pravidelne tretina (33,33 %). Až 97,32 % pravidelne absolvuje preventívne lekárske

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

prehliadky. V práci utrpelo úraz, resp. iné poškodenie zdravia 17,25 % osôb. U zamestnancov sa z najviac pociťovaných nepríjemných psychických stavov vyskytujú najmä únava a vyčerpanosť (54,94 %), nervozita (24,46 %), podráždenosť a rozčúlenosť 24,12 %, vnútorné napätie (16,08 %) a skleslosť (9,77 %). Z obťažujúcich fyzických prejavov vystupujú do popredia predovšetkým bolesti chrbta (53,60 %), bolesti hlavy (28,98 %), zhoršené videnie (22,45 %), potenie (17,59 %) a žalúdočné problémy (9,72 %). Napriek tomu, že v nepretržitej prevádzke ako aj v nočných zmenách pracuje 94,14 %, problémy so zaspávaním uvádza iba 29,15 % respondentov a s nespavosťou 28,14 %. K nedostatku spánku sa vyjadruje tretina oslovených. Dobré podmienky na spánok po návrate z nočnej práce má 81,74 %. Veľká väčšina (80,07 %) vie zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny ako aj so záujmami. Prácu na zmeny by si dobrovoľne vybralo opäť 37,19 % a prácu v nepretržitej prevádzke až 55,44 %. Pre odchod na pracovisko bez zmenovej práce sa vyjadrilo 47,07 %, prácu by menilo pri výskyte niečoho lepšieho (67,17 %), z terajšieho pracoviska by nechcelo odísť 73,70 %.

3.1.2 O2 – Stavebníctvo

Z celkového počtu 41 účastníkov je 39 mužov (95,12 %) a 2 ženy (4,88 %). Z toho vyučených je 51,22 %, 31,71 % má maturitu, ostatní majú základné (4,88 %), resp. vysokoškolské vzdelanie (2,44 %). Najviac zamestnancov je vo vekovom rozpätí 41 – 50 rokov (41,46 %) a od 51 do 60 rokov (39,02 %). 53,66 % pracuje viac ako 11 a menej ako 20 rokov u terajšieho zamestnávateľa, pričom 53,66 % uvádza pravidelný pracovný čas a 41,46 % sa vyjadruje k tomu, že pracujú aj v nočných zmenách. Pracovisko v mieste bydliska, prípadne vzdialené maximálne do 20 km, má spolu 73,17 % a 60,98 % zamestnancov trvá cesta do práce do 30 minút (31,71 % do 1 hod.). Menšiu spokojnosť s pracovnými podmienkami vyjadrilo 39,03 %, s pracovným prostredím 46,34 %, ako aj s organizáciou práce (46,34 %). Požiadavky na prácu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

sú známe 90,24 % zamestnancov. V práci sa cítia prevažne bezpečne (63,41 %), aj napriek tomu ich plnenie pracovných úloh stojí veľa síl a námahy (85,37 %) a až 87,81 % si uvedomuje záťaž a stres pri práci. Z vonkajších faktorov, ktoré im najviac sťažujú prácu, uvádzajú teplotné podmienky (87,80 %), prašnosť (78,05 %), hlučnosť (65,85 %), nedostatočné technické vybavenie (53,65 %), organizácia práce (51,22 %), nedostatočná čistota a poriadok (43,91 %), nevyhovujúce sociálne zariadenia (41,46 %), striedanie práce v miestnosti a vonku (39,02 %), nevyhovujúce osvetlenie (36,59 %), škodlivé výpary (29,27 %), menšia informovanosť v oblasti BOZP u 26,83 %, nedostatok ochranných pracovných pomôcok (24,39 %) a niektorým aj práca so zobrazovacími jednotkami (34,14 %). Z uvedeného vyplýva, že fyzikálne faktory pracovného prostredia sú pre zamestnancov zaťažujúce. Naopak, sociálne faktory sú významným ukazovateľom spokojnosti zamestnancov. Celková atmosféra na pracovisku je dobrá z pohľadu 78,05 % účastníkov, vzťahy medzi spolupracovníkmi (80,49 %) a aj spolupráca (82,93 %) sú dobré. Zamestnanci s nadriadeným celkovo komunikujú dobre (63,42 %), napriek tomu ocenenie a uznanie za prácu od vedúceho dostáva len 34,15 % z nich. 12,20 % hovorí o zažitom šikanovaní na pracovisku a 26,83 % uvádza, že na pracovisku sa vyskytujú konflikty. S prácou, ktorú robia, sú prevažne spokojní (68,29 %), vnímajú ju ako zaujímavú (68,29 %). Napriek tomu, je pre väčšinu z nich psychicky náročná (78,05 %), vysoko zodpovedná (60,97 %), únavná (58,53 %) a často sa pri jej výkone dostávajú do časovej tiesne (70,74 %). Preventívne lekárske prehliadky pravidelne absolvuje 97,56 % respondentov a až 63,41 % si uvedomuje, že sa im pod vplyvom práce zhoršilo zdravie. Najčastejšie sa liečia na vysoký TK (41,46 %), choroby pohybového ústrojenstva (21,95 %) a kožné ochorenia (14,63 %). Lieky pravidelne užíva 58,54 % a 14,63 % uvádza, že sa im v práci stal úraz, resp. poškodenie zdravia. Najčastejšie zamestnanci u seba pozorujú nepríjemné psychické stavy ako únava a vyčerpanosť (36,59 %), nervozita (26,83 %), vnútorné napätie aj podráždenosť (19,51 %) a 9,76 % uvádza, že sú na pokraji vyhorenia. Z nepriaznivých fyzických prejavov ich najviac trápia bolesti chrbta (53,66

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

%), zhoršené videnie (24,39 %), bolesti hlavy (19,51 %) a pískanie v ušiach (12,20 %). Aj napriek dobrým podmienkam na spánok po návrate z práce (85,37 %), má 21,95 % problémy so zaspávaním a 24,39 % uvádza problémy s nespavosťou a tiež s nedostatkom spánku. Voľný čas pre seba využíva až 87,80 % a väčšina z nich (73,17 %) vie zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny. Len 4,88 % má ešte nejakú inú prácu. Pomoc so starostlivosťou o deti potrebuje 39,02 % účastníkov, pri zabezpečení chodu domácnosti 21,95 %, čo sa zamestnanci snažia riešiť svojpomocne v rámci rodiny. Prácu v nepretržitej prevádzke si dobrovoľne zvolilo 39,02 %, ale až 80,49 % sa vyjadrilo, že ak by mali možnosť voľby, nevybrali by si opäť prácu na zmeny. Väčšina z nich (56,10 %) by v práci chcela zostať natrvalo a až 41,46 % má záujem zvýšiť si kvalifikáciu a v prípade 60,98 % meniť, ak by sa im naskytlo niečo lepšie. Na pracovisko bez zmenovej práce by radšej išlo pracovať 46,34 % zamestnancov tohto odvetvia.

3.1.3 O4 – Chemická výroba

Dotazník vyplnilo 13 mužov (86,67 %) a 2 ženy (13,33 %). 53,34 % z nich je vo vekovej kategórii 41 – 60 rokov a 40 % vo veku od 21 do 40 rokov. Z tejto skupiny zamestnancov má 40 % maturitné vzdelanie a 33,33 % je vyučených. Až 46,67 % pracuje celkovo 2 – 5 rokov, z toho 40 % u terajšieho zamestnávateľa. 60% zamestnancov uviedlo prácu v nepretržitej prevádzke, 26,67 % pravidelný pracovný čas a 53,33 % sa vyjadrilo, že pracujú aj v nočných zmenách. Dochádzka do práce všetkým trvá do 30 minút, pričom 20 % má pracovisko v mieste bydliska, resp. vzdialené do 10 km (73,33 %). Autorky predpokladajú, že vo vzťahu k vzdialenosti, nie je dochádzka do práce zaťažujúcim faktorom. 80 % zúčastnených sa vyjadruje o slabšej organizácii práce nezodpovedajúcej ich požiadavkám, pričom až 60 % pracuje v menej vyhovujúcom pracovnom prostredí. 53,33 % je spokojných s pracovnými podmienkami. Požiadavky na prácu sú známe až 93,33 % zamestnancom, rovnaký počet si uvedomuje pri

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

práci záťaž a stres. 86,67 % uvádza, že plnenie pracovných úloh ich stojí veľa síl a námahy. V prevažnej miere sa zamestnanci cítia v práci bezpečne (66,67 %). Pri pracovnej činnosti ich zaťažuje slabšia organizácia práce (73,33 %), nedostatočná čistota a poriadok (66,67 %), hlučnosť (80 %), prašnosť (86,67 %), škodlivé výpary (86,67 %), chemické látky (66,67 %), teplotné podmienky (80 %), nevyhovujúce sociálne zariadenia (53,33 %), nedostatok ochranných pracovných pomôcok (40 %) a v 33,33 % prípadov aj práca so zobrazovacími jednotkami. K menej dobrej atmosfére na pracovisku sa vyjadrilo 33,33 %. Vzťahy medzi spolupracovníkmi sú prevažne dobré (86,67 %), rovnako aj spolupráca (86,66 %). Až 40 % zamestnancov uvádza menej dobrú komunikáciu s nadriadeným, pochvala a ocenenie za dobrú prácu chýba až 80 % odpovedajúcim. 40 % hovorí dokonca o tom, že na pracovisku sa vyskytujú konflikty a 20 % sa vyjadrilo o šikanovaní. Spokojnosť s prácou uvádza 80 % odpovedajúcich, pre 66,67 % je ich práca zaujímavá. Až 86,67 % však uvádza, že sa pri práci dostávajú do časovej tiesne a pre 66,67 % je práca psychicky dosť náročná. Vysoká miera zodpovednosti za prácu zaťažuje až 60 % zamestnancov a veľmi unavuje 53,34 %. Viac ako tretina zamestnancov (33,34 %) považuje prácu za monotónnu, len s námahou pri nej udržiavajú pozornosť a pohotovosť. Pod vplyvom práce sa zhoršilo zdravie 60 %, pričom 40 % sa lieči na vysoký TK a 20 % na choroby pohybového ústrojenstva. Lieky pravidelne užíva 40 %. Preventívne lekárske prehliadky absolvujú všetci zamestnanci. 13,33 % uvádza pracovný úraz, resp. poškodenie zdravia pri práci. Z psychických príznakov, ktoré im znepríjemňujú fungovanie, si 40 % uvedomuje únavu a vyčerpanosť, 13,33 % nervozitu a 13,33 % podráždenosť. Z fyzických prejavov uvádzajú najmä bolesti chrbta (26,67 %), hučanie v ušiach (20 %), bolesti hlavy (13,33 %) a pískanie v ušiach (13,33 %). 100 % zamestnancov sa vyjadruje k dobrým podmienkam na spánok po návrate z práce a takmer tretina (26,67 %) uviedla problémy so zaspávaním, ako aj s nespavosťou a nedostatkom spánku. 93,33 % venuje voľný čas svojim záujmom a rovnaký počet vie zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny. U 20

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

% pracuje na zmeny aj niekto iný z rodiny. Prácu na zmeny by si opäť dobrovoľne vybralo 40 % zamestnancov, rovnaký počet si zvolilo prácu v nepretržitej prevádzke dobrovoľne. Vo voľne má inú prácu iba 13,33 % zamestnancov. So zabezpečením chodu domácnosti potrebuje pomôcť 33,33 % a so starostlivosťou o deti 26,67 %. 66,67 % chce zostať v práci natrvalo, pričom rovnaký počet by na terajšom pracovisku menil za niečo lepšie, čo by sa prípadne naskytlo, 40 % by radšej išlo pracovať na pracovisko bez zmenovej práce a iba 20 % má záujem v každom prípade odísť inam.

3.1.4 O5 – Nákladná železničná doprava (CARGO)

Za Cargo sa prieskumu zúčastnilo 38 respondentov, z toho 34 mužov (89,47 %) a 4 ženy (10,53 %). Taktiež ako u ŽSR a ZSSK stojí za povšimnutie vekové zloženie: vo veku 41 -50 je takmer tretina účastníkov (31,58 %) a vo veku od 50 – 60 rokov to predstavuje takmer tretinu 31,58 %. S týmto vekovým zložením korešponduje dĺžka zamestnania u terajšieho zamestnávateľa od 21 do 30 rokov uvádza 36,84 % a nad 31 rokov tiež 36,84 %. Najviac je zastúpená turnusová práca (86,84 %), v nepretržitej prevádzke pracuje 52,63 %, aj v nočných zmenách pracuje 73,68 %. Vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 65,79 % zamestnancov. Dosť dobré pracovné podmienky má vytvorené 57,89 %účastníkov. Požiadavky na prácu sú známe na 97,37 %. Organizácia práce vyhovuje 52,66 % účastníkom. Prácu ako veľmi zaťažujúcu si uvedomuje 60,53 %, ako dosť zaťažujúcu 31,58 %. Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy 26,32 %, dosť síl musí vynaložiť 65,79 %. V práci sa 76,31 % osôb cíti bezpečne. Medzi faktory sťažujúce pracovný výkon patria najmä teplotné podmienky (71,06 %), organizácia práce (68,42 %), stála práca vonku 63,16 %), striedanie práce v miestnosti a vonku (60,53 %), nedostatočné technické vybavenie (57,89 %), práca so zobrazovacími jednotkami (50 %) a hlučnosť (44,74 %). Nezaťažujú ich chemické látky (81,58 %) a škodlivé výpary (73,69 %), majú

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

dostatok informácií z BOZP (73,69 %). Celkovú atmosféru na pracovisku vníma 57,89 % zamestnancov ako dobrú, až veľmi dobrú (13,16 %). Ku komunikácii s nadriadeným nemá výhrady 73,68 %, pozitívne vyjadrenia o spolupráci sú u 78,94 %. Vzťahy medzi spolupracovníkmi hodnotí ako veľmi dobré 18,42 %, ako dobré 57,89 %. Na pracovisku sa konflikty sa vyskytujú málo (60,53 %), stretlo sa s nimi 21,05 %. So šikanou, resp. obťažovaním sa nikdy nestretlo 81,58 %, šikanu priznalo 7,89 %. Zamestnancom chýba ocenenie a uznanie od vedúceho (84,21 %). Spokojnosť s prácou vyjadruje 84,21 % zamestnancov, z toho 28,95 % je veľmi spokojných. Pre 84,21 % je práca zaujímavá, i napriek tomu sa do časovej tiesne dostáva viac ako polovica zamestnancov (50,53 %). Takmer tretina 31,58 % priznáva, že práca je pre nich veľmi psychicky náročná, dosť psychicky náročná je pre ďalších 60,53 %. Vysoká miera zodpovednosti je zaťažujúcim faktorom u 71,05 %, náročnosť práce unavuje polovicu zúčastnených. Pod vplyvom práce sa u 55,26 % zamestnancov zhoršilo zdravie, liečia sa najčastejšie na ochorenia pohybového ústrojenstva (44,74 %), vysoký krvný tlak (31,58 %), kardiovaskulárne (21,68 %), neurologické (15,79 %), zažívacie (10,53 %), endokrinologické a imunologické ochorenia (zhodne 5,26 %). Lieky užíva pravidelne 50 %, v práci utrpelo úraz, resp. iné poškodenie zdravia 13,16 % osôb. Každý z účastníkov prieskumu pravidelne absolvuje preventívne lekárske prehliadky. Z najviac pociťovaných nepríjemných psychických stavov uvádzajú únavu a vyčerpanosť (60,53 %), vnútorné napätie (28,95 %), nervozitu (23,68 %), pochybnosti, neistotu (18,42 %), podráždenosť (15,79 %) a tlak na hrudi (10,53 %). Z fyzických prejavov ich najviac obťažujú bolesti chrbta (63,16 %), bolesti hlavy (36,84 %), žalúdočné problémy (23,68 %), zhoršené videnie (21,05 %), kŕče (13,6 %),hučanie v ušiach a potenie (7,89 %). Problémy so zaspávaním priznáva 36,84 % a problémy s nespavosťou uvádza 39,47 % respondentov. K nedostatku spánku sa vyjadruje 34,21 %. Dobré podmienky na spánok po návrate z nočnej práce má 84,21 %. Turnusovú prácu vedia zosúladiť s fungovaním rodiny (78,95 %) ako aj s využívaním voľného času (89,47 %). Prácu na zmeny by si dobrovoľne vybralo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

opäť viac ako polovica (57,89 %) a prácu v nepretržitej prevádzke by si zvolilo tiež viac ako polovica (57,89 %).Vo voľnom čase 28,95 % uvádza, že má nejakú inú prácu, resp. brigádu. Respondenti by prevažne chceli v práci zostať natrvalo (61,16 %), z terajšieho pracoviska by nechcelo odísť 73,68 %. Pre odchod na pracovisko bez zmenovej práce sa vyjadrilo 36,84 %, prácu by menilo pri výskyte niečoho lepšieho (60,53 %). O zvyšovaní kvalifikácie uvažuje 60,53 %.

3.1.5 O6 – Osobná železničná doprava (ZSSK)

Za ZSSK sa prieskumu zúčastnilo 37 respondentov, z toho 15 mužov (40,54 %) a 21 žien (56,76 %). Ako u ŽSR a Cargo aj u ZSSK stojí za povšimnutie vekové zloženie. Vo veku 41 -50 rokov je takmer tretina účastníkov (32,43 %) a vo veku od 50 – 60 rokov až 45,95 %. S týmto vekovým zložením korešponduje dĺžka zamestnania u terajšieho zamestnávateľa od 21 do 30 rokov uvádza 27,03 % a nad 31 rokov 40,54 %. Najviac je zastúpený turnusový harmonogram (89,19 %), v nepretržitej prevádzke pracuje 54,05 %, aj v nočných zmenách pracuje 56,76 %. Polovica (51,35 %) účastníkov hodnotí vytvorené pracovné podmienky ako dosť dobré, viac ako tretina (35,14 %) ich hodnotí ako málo vhodné. V menej vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 48,65 % zamestnancov, požiadavky na prácu sú známe na 94,6 %. Organizácia práce nevyhovuje požiadavkám viac ako polovici 51,35 % účastníkov. Prácu ako veľmi zaťažujúcu vníma 48,65 %, ako dosť zaťažujúcu uvádza 40,54 %, plnenie úloh veľa síl a námahy stojí 29,73 %, dosť síl musí vynaložiť 54,05 %. V práci sa 56,76 % osôb cíti bezpečne, 32,43 % sa cíti málo bezpečne a nikdy sa necíti bezpečne 10,81 % účastníkov (pravdepodobne v profesii vlakvedúci osobných vlakov). K faktorom sťažujúcim prácu v tomto odvetví patria najmä teplotné podmienky (70,27 %), nedostatočná čistota a poriadok (56,75 %), hlučnosť (54,06 %), práca so zobrazovacími jednotkami (59,46 %), striedanie práce v miestnosti a vonku a nevyhovujúce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

sociálne zariadenia (zhodne 48,65 %). Pri práci ich nezaťažujú chemické látky (89,19 %) a škodlivé výpary (75,68 %). Z BOZP majú dostatok informácií (81,09 %). Celkovú atmosféru na pracovisku vníma 56,76 % zamestnancov ako dobrú, až veľmi dobrú (18,92 %). Ku komunikácii s nadriadeným nemá výhrady 78,38 %, kladné vyjadrenia sú k spolupráci u 80,78 % . Ako veľmi dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi hodnotí 24,32 %, ako dobré ich hodnotí 56,76 %. Na pracovisku sa konflikty vyskytujú málo (67,57 %), hovorí o nich približne tretina zamestnancov (29,73 %). So šikanou, resp. obťažovaním sa nikdy nestretlo 59,46 %, šikanu priznalo 2,70 %. Zamestnancom chýba ocenenie a uznanie od vedúceho (70,27 %). Spokojnosť s prácou vyjadruje 78,37 % zamestnancov, z toho je 24,32 % veľmi spokojných. Pre 89,19 % je práca zaujímavá. Do časovej tiesne sa dostáva 67,57 %. Takmer tretina (32,43 %) zamestnancov priznáva, že práca je pre nich veľmi psychicky náročná, dosť psychicky náročná je pre ďalších 62,16 %. Vysoká miera zodpovednosti je zaťažujúcim faktorom u 70,27 %, náročnosť práce unavuje 64,86 % zúčastnených. Pod vplyvom práce sa u 70,27 % zamestnancov zhoršilo zdravie, liečia sa najčastejšie na ochorenia pohybového ústrojenstva (43,24 %), vysoký krvný tlak (29,73 %), neurologické a zažívacie (16,22 %), imunologické a kožné (zhodne 13,51 %), ako aj kardiovaskulárne ochorenia (8,11 %). Lieky užíva pravidelne 48,65 %. Až 91,89 % pravidelne absolvuje preventívne lekárske prehliadky. V práci utrpelo úraz, resp. iné poškodenie zdravia 13,51 % osôb. Z nepríjemných psychických stavov uvádzajú najčastejšie únavu a vyčerpanosť (54,05 %), vnútorné napätie (29,73 %), podráždenosť (24,32 %), nervozitu, pochybnosti, neistotu, nepokoj, skleslosť (13,51 %), úzkosť a strach (10,81 %). Z obťažujúcich fyzických prejavov vystupujú do popredia bolesti chrbta (86,49 %), zhoršené videnie (32,43 %), bolesti hlavy (29,73 %), potenie (21,62 %), žalúdočné problémy (18,92 %), kŕče a mravčenie (13,51 %) a prejedanie (10,81 %). Problémy so zaspávaním priznáva viac ako polovica (51,35 %) a problémy s nespavosťou uvádza 43,24 % respondentov. K nedostatku spánku sa vyjadruje 51,35 %. Dobré podmienky na spánok po návrate z nočnej práce má 94,59 %. Turnusovú prácu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vedia zosúladiť s fungovaním rodiny 81,08 % a tiež aj s využívaním voľného času (83,78 %). Prácu na zmeny by si dobrovoľne vybralo opäť viac ako polovica (56,76 %) a prácu v nepretržitej prevádzke by si zvolilo 70,27 %. Vo voľnom čase 29,73 % uvádza, že má nejakú inú prácu, resp. brigádu. Natrvalo zostať v práci chce 70,27 %, pre odchod na pracovisko bez zmenovej práce sa vyjadrilo 37,84%, prácu by menilo pri výskyte niečoho lepšieho 54,05 %, z terajšieho pracoviska by nechcelo odísť 72,97 %. O zvyšovaní kvalifikácie uvažuje 48,65 %.

3.1.6 O7 – Obchod

Prieskumu sa celkovo zúčastnilo 44 zamestnancov, z toho 5 mužov a 36 žien, 3 neuviedli pohlavie. S vytvorenými pracovnými podmienkami je spokojných až 91,90 % zamestnancov. Vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 88,64 % zamestnancov. Napriek tomu, že 70,46 % zamestnancov je spokojných s organizáciou práce, skoro tretina (27,27 %) má výhrady. Až 97,73 % zamestnancov udáva, že sú primerane oboznámení s požiadavkami, ktoré ich práca obnáša. Záťaž a stres pri práci si uvedomuje 81,82 % zamestnancov. 68,18 % zamestnancov udáva, že ich plnenie úloh stojí veľa síl a námahy. Prevažná väčšina zamestnancov (81,82 %) sa cíti v práci bezpečne. Z nepriaznivých vonkajších faktorov sa ako významné ukazujú sťažené teplotné podmienky, práca so zobrazovacími jednotkami (20,46 %) a nedostatok informácií z oblasti BOZP (15,91 %). Zamestnanci sú spokojní s čistotou a poriadkom na pracovisku (93,18 %), so svetelnými podmienkami (77,27 %), s technickým vybavením pracovísk (70,00 %) a s organizáciou práce (65,91 %). Celkove prevláda spokojnosť s atmosférou na pracovisku (77,27 %). Spolupráca medzi zamestnancami vyjadruje vysokú mieru spokojnosti 88,64 %, obdobne aj medziľudské vzťahy (86,36 %). Medzi zamestnancami a nadriadeným prevláda veľmi dobrá komunikácia (93,18 %). S úrovňou ocenenia a uznania za dobrú prácu je spokojných 47,27 % zamestnancov, málo spokojných 36,36 % a veľmi nespokojných 9,09 %. K výskytu konfliktov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

na pracovisku sa vyjadrilo 18,18 % zamestnancov, o šikanovaní alebo obťažovaní hovorí 5,54 %. Celkovú spokojnosť s vykonávanou prácou vyjadrilo až 93,18 % zamestnancov. Prácu považuje za zaujímavú 84,09 % zamestnancov. Do časovej tiesne pri práci sa dostáva 36,37 % zamestnancov. Až 68,18 % vníma prácu ako psychicky náročnú. Vysoká miera zodpovednosti zaťažuje 45,46 % zamestnancov, až 95,45 % nepovažuje svoju prácu za monotónnu. 45,46 % zamestnancov udáva, že ich práca je tak náročná, že ich veľmi unavuje, pričom až 47,73 % sa vyjadruje o zhoršení zdravia pod vplyvom práce. Preventívne lekárske prehliadky pravidelne absolvuje 93,18 % zamestnancov. Zamestnanci sa najčastejšie liečia na vysoký krvný tlak (47,73 %), choroby pohybového ústrojenstva (31,82 %), kardiovaskulárne ochorenia (18,18 %), neurologické problémy (13,64 %) a zažívacie problémy (11,36 %). Lieky pravidelne užíva 56,82 % zamestnancov. Úraz v práci alebo iné poškodenie zdravia udáva 6,82 % zamestnancov. Z najviac pociťovaných nepríjemných psychických stavov uvádzajú najmä únavu a vyčerpanosť (54,55 %), podráždenosť, rozčúlenosť, vnútorné napätie (15,91 %), skleslosť (13,64 %) a nervozitu (11,36 %). Z obťažujúcich fyzických prejavov sa najčastejšie vyskytujú bolesti chrbta (54,55 %), bolesti hlavy (34,09 %), zhoršené videnie (25 %) a búšenie srdca (13,64 %). Zvýšenú mieru problémov so zaspávaním udáva 27,27 % zamestnancov, rovnaký počet sa vyjadruje k problémom s nespavosťou. Podmienky na dobrý spánok po návrate z práce má až 93,18 % zamestnancov. Zamestnanci prevažne vedia zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny (77,27 %) a voľný čas využívajú na svoj oddych (93,18 %). Ak pracuje z rodiny na zmeny aj niekto iný (36,36 %), dokážu zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny (77,27 %). Až 38,64 % si prácu v nepretržitej prevádzke nezvolilo dobrovoľne a 47,73 % zamestnancov by si prácu na zmeny nevybralo opätovne. Podľa ich vyjadrení, ani jeden nemá vo voľnom čase ešte nejakú inú prácu, prípadne brigádu. So starostlivosťou o deti potrebuje pomoc 36,36 %, pri zabezpečení chodu domácnosti sa o výpomoc obracia 34,09 % zamestnancov. Zostať natrvalo v súčasnej práci chce 54,55 % zamestnancov , pričom 34,09 % má v pláne zvýšiť si kvalifikáciu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

a postúpiť vyššie. Až 68,18 % by menilo, ak by sa naskytla lepšia pracovná príležitosť a 27,27 % by radšej išlo pracovať na pracovisko bez zmenovej práce. V každom prípade chce odísť inam 13,64 % zamestnancov.

3.1.7 O8 – Polícia a hasiči

Prieskumu sa celkovo zúčastnilo 35 zamestnancov, z toho 23 mužov a 5 žien, 7 neuviedli pohlavie. K dobre vytvoreným pracovným podmienkam sa vyjadrilo 51,43 % zamestnancov, ale ďalšia takmer polovica (48,57 %) ich považuje za málo postačujúce. Vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 45,72 % zamestnancov, väčšina (54,29 %) je s pracovným prostredím málo spokojná. Prevláda skôr nespokojnosť s organizáciou práce (60,00 %). Všetci zamestnanci uvádzajú, že sú im známe požiadavky vyplývajúce z ich pracovného zaradenia. Záťaž a stres udáva až 94,29 % zamestnancov, čo priamo korešponduje s charakterom ich práce. Nízku úroveň záťaže a stresu len 5,71 %. Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy až 97,14 % zamestnancov. V práci sa cíti bezpečne 54,82 % zamestnancov, nízku úroveň bezpečnosti pociťuje 40 % a 5,71 % sa vôbec necíti bezpečne. K vonkajším faktorom sťažujúcim pracovné podmienky patria nedostatočné technické vybavenie, ako aj stála práca vonku (u oboch 77,14 %), práca so zobrazovacími jednotkami (71,43 %), teplotné podmienky (65,72 %), striedanie práce v miestnosti a vonku (62,86 %), nedostatok ochranných pracovných pomôcok (51,42 %), nevyhovujúce sociálne zariadenia (48,57 %), čistota a poriadok (45,71%), ako aj organizácia práce (42,86 %). Všetkým zamestnancom sú známe požiadavky na ich prácu, až 80 % má dobrý prístup k informáciám z oblasti BOZP. Vzájomná spolupráca (88,57 %) a medziľudské vzťahy (85,72 %) sú dobré, celkovo v tomto odvetví prevláda na pracovisku dobrá atmosféra (65,72 %). K menej dobrej komunikácii s nadriadeným sa vyjadruje 37,15 % a až 71,43 % zamestnancom chýba ocenenie a uznanie od vedúceho za dobrú prácu. 45,71 % zamestnancov uvádza výskyt konfliktov v práci, k šikanovaniu alebo obťažovaniu sa vyjadrilo 11,42 %

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zamestnancov vo vyššej miere a 28,57 % v menšej miere. Spokojnosť s vykonávanou prácou vyjadrilo 62,86 % zamestnancov. Až 80 % považuje prácu za zaujímavú. Prácu vníma ako psychicky náročnú až 97,15 % zamestnancov, pričom 82,85 % sa dostáva v práci do časovej tiesne. Vysokú mieru zodpovednosti a z nej vyplývajúcu záťaž udáva 71,43 % zamestnancov. Monotónia práce ovplyvňuje koncentráciu pozornosti a pohotovosť u 42,85 % respondentov. 68,52 % zamestnancov udáva, že ich práca je taká náročná, že ich veľmi unavuje. Preventívne lekárske prehliadky pravidelne absolvuje všetkých 100 % zamestnancov. Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce udáva 51,43 %. Najčastejšie sa liečia na choroby pohybového ústrojenstva (17,14 %), vysoký krvný tlak (14,29 %) a kardiovaskulárne ochorenia (8,57 %). Lieky užíva pravidelne 22,86 % zamestnancov. Úraz v práci alebo iné poškodenie zdravia udáva 5,71 % zamestnancov. Medzi najviac pociťované nepríjemné psychické stavy patria únava a vyčerpanosť (54,29 %), vnútorné napätie (20 %), zlá pamäť, nervozita, podráždenosť, rozčúlenosť a pocit tlaku na hrudi (11,43 %). Z najčastejšie udávaných fyzických prejavov, ktoré ich obťažujú pri práci spomínajú bolesti hlavy (54,29%), bolesti chrbta (22,86 %), búšenie srdca a pískanie v ušiach (11,43 %), kŕče a potenie (8,57 %). Problémy so zaspávaním a s nedostatkom spánku má 20 % zamestnancov, o problémoch s nespavosťou hovorí 14,29 %. Podmienky na spánok po návrate z práce považuje 80 % za vyhovujúce. 60 % zamestnancov vie zosúladiť prácu na zmeny s fungovaním rodiny. V prípade, že niekto iný z rodiny pracuje na zmeny, o zosúladení spoločného času sa vyjadruje 45,71 % z účastníkov prieskumu. 65,71 % zamestnancov vyjadrilo, že v prípade možnosti voľby by si už nevybrali prácu na zmeny, pričom prácu v nepretržitej prevádzke si dobrovoľne z nich zvolilo 48,57 %. Len 2,86 % zamestnancov má ešte inú prácu, resp. brigádu. Iba 11,43 % zamestnancov potrebuje pomoc pri starostlivosti o deti, resp. pri zabezpečení chodu domácnosti. 48,57 % chce zostať v práci natrvalo, až 91,43 % má ambíciu zvýšiť si kvalifikáciu a postúpiť vyššie. Na pracovisko bez zmenovej práce by

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

radšej išlo pracovať 57,14 % a 80 % chce zmenu, ak by sa naskytlo niečo lepšie. 45,71 % mieni v každom prípade odísť inam.

3.1.8 O9 – Obrana

Prieskumu sa zúčastnilo 21 zamestnancov, z toho 18 mužov, 1 žena, dvaja neuviedli pohlavie. S vytvorenými pracovnými podmienkami je spokojných 76,19 % zamestnancov. Pracovné prostredie považuje za vyhovujúce 61,90 % zamestnancov. Spokojnosť s organizáciou práce vyjadrilo 90,47 % zamestnancov. 57,14 % („veľmi“) a 42,86 % („dosť“) zamestnancov udáva, že sú oboznámení s požiadavkami, ktoré ich práca obnáša. Záťaž a stres pri práci si uvedomuje 57,14 % zamestnancov, nižšiu alebo žiadnu úroveň udáva 42,86 %. Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy 42,86 % zamestnancov. V práci sa cíti bezpečne 42,86 % zamestnancov, zvýšené nebezpečenstvo vníma 57,14 %. Prácu zamestnancom najviac sťažujú teplotné podmienky (61,90 %), nedostatočné technické vybavenie (52,38 %), stála práca vonku (47,62 %), svetelné podmienky (38,10 %), striedanie práce v miestnosti a vonku (38,09 %) a nevyhovujúce sociálne zariadenia (33,33 %). Spokojní sú s čistotou a poriadkom (71,42 %) a s organizáciou práce (57,14 %). 95,24 % hovorí o dobrej atmosfére na pracovisku, ako aj o dobrých vzájomných vzťahoch medzi spolupracovníkmi a spolupráci. Všetci oceňujú úroveň komunikácie s nadriadeným. S úrovňou uznania a ocenenia za dobrú prácu je spokojných 61,91 % zamestnancov. Výskyt konfliktov na pracovisku udáva len 9,52 % zamestnancov, celkove prevažuje kategória nízkeho výskytu (57,14 %) a tých, ktorí neudávajú žiadny výskyt (33,33 %). Iba 4,76 % udáva šikanovanie alebo obťažovanie. Najvyššiu mieru spokojnosti s výkonom práce udáva 42,86 %, veľmi spokojných je 57,14 %, prácu považuje za zaujímavú 71,49 % zamestnancov. 14,29 % vníma prácu ako psychicky náročnú, obdobne je to s uvedomením si vysokej miery zodpovednosti pri práci a z toho plynúcej záťaže. 38,09 % považuje prácu za monotónnu a 19,05 % za veľmi unavujúcu. Pod vplyvom práce sa zdravie zhoršilo u 19,05 %

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zamestnancov. Preventívne lekárske prehliadky pravidelne absolvuje 95,24 % zamestnancov. Najčastejšie sa liečia na vysoký krvný tlak (38,10 %), cukrovku (19,05 %), kardiovaskulárne choroby (14,29 %) a choroby pohybového ústrojenstva (14,29 %). Lieky pravidelne užíva 38,10 % zamestnancov. Úraz v práci alebo iné poškodenie zdravia udáva 4,76 % zamestnancov. Medzi najviac pociťované nepríjemné psychické stavy patria únava a vyčerpanosť (19,05 %), zlá pamäť, nepokoj, nesústredenosť, nervozita, podráždenosť, rozčúlenosť (9,52 %). K najčastejšie udávaným fyzickým prejavom obťažujúcim zamestnancov patria zhoršené videnie (14,29 %), bolesti hlavy (9,52 %) a bolesti chrbta (9,52 %). Zvýšenú mieru problémov s nespavosťou a zaspávaním udáva 9,52 % zamestnancov, s nedostatkom spánku 19,05 %, pričom podmienky na dobrý spánok pri návrate z práce považuje za veľmi dobré 80,95 %. 95,24 % vie zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny a využiť voľný čas na svoj oddych. Vzájomné zosúladenie voľného času, pri zmenovej práci ďalšieho člena rodiny, uvádza 38,10 %. So starostlivosťou o deti potrebuje pomoc 33,33 ˇa so zabezpečením chodu domácnosti 28,57 %. Zotrvať natrvalo v súčasnej práci chce 85,71 % zamestnancov, zvýšiť si kvalifikáciu a postúpiť vyššie uvažuje 9,52 % zamestnancov. O zmene, v prípade lepšej, uvažuje 33,33 % zamestnancov. Ani jeden respondent nechce ísť radšej pracovať na pracovisko bez zmenovej práce a 95,24 % zamestnancov vôbec neuvažuje o odchode.

3.1.9 O11 – Školstvo

Za odvetvie 11 sa prieskumu zúčastnilo iba 5 osôb, z toho 2 muži (40 %) a 3 ženy (60 %), najnižší počet z počtu respondentov. 40 % bolo vo veku nad 60 rokov, v súbore nebola zastúpená veková kategória od 51 do 60 rokov a všetci zúčastnení mali vysokoškolské vzdelanie. 60 % pracuje celkovo od 6 do 10 rokov a rovnako 60 % uvádza pravidelný pracovný čas. 40 % zúčastnených má pracovisko v mieste bydliska, 60 % dochádza do práce zo vzdialenosti do 20 km od miesta bydliska, pričom dochádzka do práce všetkým trvá do 30 minút. Všetci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

respondenti uviedli, že ich pracovné prostredie je dosť vyhovujúce, pričom 40 % má vytvorené veľmi dobré a 40 % dosť dobré pracovné podmienky. S organizáciou práce je veľmi spokojných 20 % a 80 % je dosť spokojných, všetkým zamestnancom sú známe požiadavky na prácu. Plnenie pracovných úloh stojí veľa síl a námahy 60 % zamestnancov, rovnaký počet si pri práci uvedomuje záťaž a stres, 80 % z nich sa cíti v práci bezpečne. Medzi záťažové faktory patrí v tomto odvetví najmä nedostatočné technické vybavenie (60 %) a hlučnosť (40 % – čo je prirodzené vzhľadom k charakteru práce). Celková atmosféra na pracovisku je dobrá (100 %) a medzi spolupracovníkmi sú dobré vzťahy (100 %). Veľmi dobrú komunikáciu s nadriadeným uvádza 60 % zúčastnených a 80 % hodnotí spoluprácu medzi zamestnancami ako dobrú. Rovnaký počet dostáva od vedúceho ocenenie a uznanie za dobrú prácu. S prácou je spokojných 100 % zamestnancov, považujú ju za zaujímavú. Napriek tomu sa až 60 % dostáva pri práci do časovej tiesne a až 80 % uvádza, že ich práca je psychicky náročná. Žiadny zo zúčastnených nepovažuje prácu za monotónnu. 40 % sa vyjadrilo, že vysoká miera zodpovednosti ich pri práci zaťažuje. Uvedené záťažové faktory korešpondujú s charakterom pracovnej činnosti. 80 % pravidelne absolvuje PLP a ani 1 neuvádza, že by sa mu pod vplyvom práce zhoršilo zdravie. 20 % zamestnancov sa lieči na vysoký TK, 20 % má pohybové a 20 % kožné problémy. 40 % pravidelne užíva lieky, ani jeden nemal pracovný úraz, či poškodenie zdravia. 60 % uvádza únavu a vyčerpanosť ako najčastejšie sa vyskytujúci psychický stav. 40 % má bolesti chrbta ako najčastejší negatívny fyzický prejav, 20 % má bolesti hlavy, 20 % sa zmieňuje o žalúdočných problémoch a rovnaký počet spomína potenie. Vzhľadom k prevažujúcej pravidelnej pracovnej dobe neuvádzajú problémy s nespavosťou ani so zaspávaním, či s nedostatkom spánku. Voľný čas využíva 100 % zamestnancov na svoje záujmy, 80 % vie zosúladiť prácu s fungovaním rodiny, nikto nemá popri zamestnaní ešte nejakú inú prácu, či brigádu. Až 80 % chce zostať v práci natrvalo, 60 % si chce zvýšiť kvalifikáciu a 20 %

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

by chcelo meniť, ak sa im naskytne niečo lepšie, pričom nikto zo zúčastnených nechce odísť úplne inam.

3.1.10 O13 – Zdravotníctvo

Zo 127 zúčastnených zdravotníkov bolo 21 mužov (16,54 %) a 105 žien (82,68 %), 1 účastník neuviedol pohlavie. Najviac respondentov sa pohybuje vo vekovej hranici do 50 a 60 rokov (2x 29,92 %). 34,65 % majú VŠ vzdelanie, 45,67 % maturitu. Viac ako 31 rokov pracuje 24,41 %, 23,60 % je zamestnaných 11 – 20 rokov a 18,90 % 21 až 30 rokov. Pravidelný pracovný čas uvádza len 26,77 % zamestnancov. 62,99 % pracuje v nepretržitej prevádzke a 48,82 % uvádza aj nočné zmeny. Za alarmujúcu považujeme skutočnosť, že o menej dobrých pracovných podmienkach sa vyjadruje 34,65 % zamestnancov a pre 35,43 % je pracovné prostredie málo vyhovujúce. Pre 40,16 % zamestnancov organizácia práce nezodpovedá ich požiadavkám. Až pre 94,49 % sú požiadavky na prácu známe. 67,71 % sa cíti v práci bezpečne. Plnenie úloh je náročné pre 80,31 % zamestnancov, pričom záťaž a stres si uvedomuje až 89,76 % zúčastnených. Zo záťažových faktorov pracovného prostredia uvádzajú najmä nedostatočné technické vybavenie (44,09 %), slabšiu organizáciu práce (42,52 %), menej vyhovujúce osvetlenie (32,28 %), hlučnosť a chemické látky (po 39,37 %), škodlivé výpary (33,07 %), teplotné podmienky (43,31 %) a prácu so zobrazovacími jednotkami (33,86 %). Atmosféru na pracovisku celkovo hodnotí ako dobrú 66,14 % zamestnancov. Medzi spolupracovníkmi sú dobré vzťahy (70,92 %), ako aj spolupráca (74,02 %). 77,16 % sa pozitívne vyjadruje ku komunikácii s nadriadeným. Ocenenie a uznanie za dobrú prácu by uvítalo 58,27 % zamestnancov. 40,94 % sa vyjadrilo, že na pracovisku sa vyskytujú konflikty. S vykonávanou prácou je spokojných 86,62 %, pre 88,98 % je práca zaujímavá. O psychickej náročnosti práce hovorí 90,55 % zamestnancov a do časovej tiesne sa pri jej výkone dostáva 56,69 %. Vysoká miera zodpovednosti zaťažuje pri práci 64,56 %, pre 58,26 % je práca tak náročná, že ich veľmi

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zaťažuje. Pod vplyvom práce sa zhoršilo zdravie u 53,54 % respondentov, rovnaké percento uvádza, že pravidelne užíva lieky, pričom na pohybové ochorenia sa lieči 29,92 %, 22,83 % má problémy s vysokým TK a 22,05 % uvádza endokrinologické problémy. Neurologické ochorenia uvádza 15,75 %. Pravidelné preventívne lekárske prehliadky absolvuje 91,34 % účastníkov. Úraz alebo poškodenie zdravia pri práci sa stali v 14,17 % prípadov. 68,50 % pociťuje únavu a vyčerpanosť, o vnútornom napätí sa vyjadruje 29,92 %. 25,20 % si uvedomuje podráždenosť a rozčúlenosť a 20,47 % nervozitu. Niektorí zamestnanci pociťujú skleslosť (15,75 %) a pesimizmus (14,96 %). 14,17 % uvádza, že sú na pokraji vyhorenia. Medzi najčastejšie sa vyskytujúce nežiadúce fyzické prejavy patria bolesti chrbta (58,27 %), zhoršené videnie (36,22 %), bolesti hlavy (33,86 %), žalúdočné problémy (18,11 %), potenie (17,32 %) a búšenie srdca (15,75 %). Problémy s nedostatkom spánku uvádza 51,18 %, 33,86 % má problémy so zaspávaním a 24,41 % problémy s nespavosťou, pričom podmienky na dobrý spánok po návrate z práce má 81,89 %. Voľný čas využíva na oddych a záujmy 82,68 % a 79,53 % vie zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny. 72,44 % si zvolilo prácu v nepretržitej prevádzke dobrovoľne a 58,27 % by si opäť vybralo prácu na zmeny, ak by mali voliť, pri výbere zamestnania. Inú prácu vo voľne uvádza 21,26 %. 50,39 % odpovedajúcich potrebuje pomoc so starostlivosťou o deti, resp. iných rodinných príslušníkov a 37,80 % so zabezpečením chodu domácnosti. 71,65 % chce v práci zostať natrvalo a iba 26,77 % účastníkov má záujem o zvýšenie kvalifikácie a kariérny rast. V prípade 70,87 % zamestnancov nie je záujem odísť inam a 48,82 % by chcelo meniť, ak sa im v rámci zamestnania naskytne niečo lepšie.

3.1.11 O14 – Sociálne služby a rodinné centrá

Zo 188 účastníkov prieskumu bolo 35 mužov (18,62 %) a 153 žien (81,38 %), pričom najviac zúčastnených bolo vo veku od 41 – 50 rokov (33,51 %) a od 51 – 60 rokov (31,91 %). Maturitné vzdelanie má ukončené 43,09 % účastníkov, VŠ 41,49 %. Najviac (30,32 %) zamestnancov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracuje celkovo od 11 do 20 rokov. 37,23 % odpovedajúcich pracuje u terajšieho zamestnávateľa 11 – 20 rokov. V nepretržitej prevádzke pracuje 63,83 % ľudí. 28,19 % uvádza, že pracuje aj v nočných zmenách. 20,21 % sa vyjadrilo k pravidelnému pracovnému času. Väčšina účastníkov má pracovisko v mieste bydliska (38,30 %) alebo vzdialené do 10 km (31,91 %), pričom až 88,30 % trvá cesta do zamestnania do 30 minút. Dobré pracovné podmienky má 89,90 % a svoje pracovné prostredie považuje za vyhovujúce až 87,23 %. Prácu považujú za dobre organizovanú (83,51 %) a 98,94 % uvádza, že požiadavky na prácu sú im známe. V práci sa prevažne cítia bezpečne (76,60 %), plnenie úloh ich stojí veľa síl (81,38 %) a až 90,42 % si pri práci uvedomuje záťaž a stres. Prácu sťažuje spôsob jej organizácie v prípade 27,66 % respondentov. Medzi spolupracovníkmi sú dobré vzťahy (84,95 %), ako aj spolupráca (92,02 %). Celkovú atmosféru na pracovisku hodnotia pozitívne (90,95 %), konflikty sa na pracovisku vyskytujú iba sporadicky (17,02 %). Až 71,28 % si uvedomuje ocenenie a uznanie, ktoré za dobrú prácu dostávajú od svojich nadriadených. Svoju prácu považujú za zaujímavú (94,68 %) a vo veľkej miere (90,43 %) sú s ňou spokojní. Pri práci sa 38,83 % dostáva do časovej tiesne a až 94,68 % vníma svoju prácu ako psychicky náročnú. Pre 92,55 % práca nie je monotónna a 60,64 % hovorí o vysokej miere zodpovednosti, ktorá je záťažovým pracovným faktorom. Pre 57,45 % zamestnancov je práca náročná a veľmi ich unavuje. 92,02 % pravidelne absolvuje preventívne lekárske prehliadky a najčastejšie sa liečia na vysoký TK (25 %) a choroby pohybového ústrojenstva (17,02 %), pričom lieky pravidelne užíva 46,28 %. Únavu a vyčerpanosť pociťuje 47,87 %, vnútorné napätie 18,09 %, podráždenosť 17,02 % a nervozitu 14,89 %. Z fyzických prejavov ich najčastejšie obťažujú bolesti chrbta (36,17 %), bolesti hlavy (25 %), zhoršené videnie (19,68 %) a žalúdočné problémy (15,96 %). Problémy so zaspávaním má 21,28 %, s nespavosťou 21,81 % a s nedostatkom spánku 20,74 %, pričom na dobrý spánok po návrate z práce má podmienky 88,83 % (graf 52, 53, 54, 55). Iba u 25 % pracuje na zmeny aj iný člen rodiny. Zmenovú prácu podľa ich vyjadrení vie zosúladiť s fungovaním rodiny 89,36

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

%. Pomoc pri starostlivosti o deti potrebuje 36,70 % a so zabezpečením chodu domácnosti 34,04 %. Vo voľnom čase má ešte nejakú inú prácu 13,30 %. 77,13 % zamestnancov chce vo svojej práci zostať natrvalo; 41,49 % chce meniť, ak sa naskytne niečo lepšie a 14,36 % by radšej išlo pracovať na pracovisko bez zmenovej práce.

3.1.12 O15 – Ubytovacie a stravovacie služby

Z 11 mužov (64,71 %) a 6 žien (35,29 %) bolo 29,41 % do 30 rokov a 35,29 % od 31 do 40 rokov s maturitným (52,94 %) a vysokoškolským (23,53 %) vzdelaním. Vhodné pracovné podmienky má vytvorené 94,12 %, rovnaký počet sa vyjadruje k vyhovujúcemu pracovnému prostrediu. Požiadavky na prácu sú známe 94,12 % z nich a s organizáciou práce je stotožnených 94,12 % zamestnancov. V práci sa cítia bezpečne (100 %), napriek tomu si väčšina z nich (82,35 %) uvedomuje pri práci záťaž a stres a až 88,23 % musí vynaložiť veľké úsilie na plnenie pracovných úloh. Prácu im sťažujú najčastejšie menej vyhovujúce teplotné podmienky (17,65 %), kvalita sociálnych zariadení (17,65 %), technického vybavenia (11,76 %), ako aj menej informácií z oblasti BOZP v prípade 11,76 % zamestnancov. Celková sociálna klíma a spolupráca, ako aj vzťahová rovina medzi kolegami navzájom či nadriadenými je dobrá. Aj napriek tomu by 41,17 % prijalo od vedúceho viac ocenenia a uznania za vykonanú prácu. Spokojnosť s prácou vyjadrilo 76,47 % a až 88,24 % uvádza, že ich práca je zaujímavá. Pri práci sa najčastejšie dostáva do časového tlaku 41,18 % a pre 52,94 % je práca psychicky dosť náročná. Vysoká miera zodpovednosti, ako aj náročnosť samotnej práce zaťažuje 23,53 % respondentov. Pravidelné lekárske prehliadky absolvuje 76,47 % a 35,29 % cíti, že sa im pod vplyvom práce zhoršilo zdravie. Na pohybové ochorenia sa lieči 17,65 %, endokrinologické a imunologické problémy uvádza 11,76 %. Z nepríjemných psychických stavov sú najviac zastúpené podráždenosť/rozčúlenosť (35,29 %), nervozita (29,41 %), únava a vyčerpanosť

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

(23,53 %). Z obťažujúcich fyzických prejavov uvádzajú zhoršené videnie (29,41 %), bolesti chrbta (23,53 %) a pocity chladu (17,65 %). 100% respondentov uvádza dobré podmienky na spánok po návrate z práce. Problémy so zaspávaním má 41,18 %, s nespavosťou 29,41 % a s nedostatkom spánku 35,29 %. Zmenovú prácu vie zosúladiť s fungovaním rodiny 82,35 %. Iba 29,41 % uvádza, že v rodine vedia zosúladiť svoj voľný čas, ak na zmeny pracuje aj niekto iný z rodiny. V prípade možnosti voľby by si prácu na zmeny vybralo 35,29 %. Paradoxom je, že až 70,59 % si prácu v nepretržitej prevádzke vybralo dobrovoľne. So starostlivosťou o deti im pomáhajú v 35,29 % prípadov a 58,82 % potrebuje pomoc so zabezpečením chodu domácnosti. 64,71 % chce zostať v práci natrvalo, pričom 58,82 % si chce zvýšiť kvalifikáciu. Až 47,06 % by radšej išlo pracovať na pracovisko bez zmenovej práce a rovnaký počet zamestnancov by menil, ak by sa im naskytlo niečo lepšie.

3.1.13 O17 – Železnice Slovenskej republiky (ŽSR)

Za ŽSR sa prieskumu zúčastnilo 59 respondentov, z toho 46 mužov (77,97 % a 13 žien (23,03 %). Treba poukázať na vekové zastúpenie, posun do starších vekových kategórií: vo veku 41 - 50 rokov je tretina účastníkov (32,20 %) a vo veku od 50 – 60 rokov to predstavuje 47,46 %. S týmto vekovým zložením korešponduje dĺžka zamestnania u terajšieho zamestnávateľa: 21 - 30 rokov uvádza viac ako tretina (35,59 %) a nad 31 rokov takmer polovica zúčastnených (49,15 %). Najviac je zastúpený turnusový harmonogram (84,75 %), v nepretržitej prevádzke pracuje 52,54 %, prácu aj v nočných zmenách uvádza 61,02 %. Vytvorené pracovné podmienky ako dosť dobré hodnotí 60,97 % účastníkov, vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 62,71 %, požiadavky na prácu sú známe na 100 %. Prácu ako veľmi zaťažujúcu si uvedomuje 55,93 %, ako dosť zaťažujúcu uvádza 44,07 %, plnenie úloh veľa síl a námahy stojí 84,74 %, v práci sa 77,97 % osôb cíti bezpečne. Prácu im najviac sťažuje striedanie práce v miestnosti a

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

vonku (61,02 %), teplotné podmienky (55,93 %), organizácia práce (50,85 %), hlučnosť (50,84 %,) práca so zobrazovacími jednotkami (47,45 %), ako aj stála práca vonku (37,28 %). Celkovú atmosféru na pracovisku vníma 77,97 % zamestnancov ako dobrú, až veľmi dobrú (11,86 %), ku komunikácii s nadriadeným nemá výhrady 81,35 %, pozitívne vyjadrenia o spolupráci je u 89,83 %. Vzťahy medzi spolupracovníkmi ako veľmi dobré hodnotí 27,12 %, ako dobré ich hodnotí 67,80 %. Konflikty sa vyskytujú málo (83,05 %), dosť často sa s nimi stretlo 5,77 %, so šikanou, resp. obťažovaním sa nikdy nestretlo 93,22 %, šikanu priznalo 5,08 %. Zamestnancom chýba ocenenie a uznanie od vedúceho (76,27 %). Spokojnosť s prácou vyjadruje 93,22 % zamestnancov, z toho je 23,73 % veľmi spokojných. Pre 96,60 % je práca zaujímavá, do časovej tiesne sa dostáva viac ako polovica (57,62 %). Až 50,85 % zamestnancov priznáva, že práca je pre nich veľmi psychicky náročná, dosť psychicky náročná je pre ďalších 47,46 %. Vysoká miera zodpovednosti je zaťažujúcim faktorom u 72,88 %, náročnosť práce unavuje 62,71 % osôb. Pod vplyvom práce sa u 76,27 % zamestnancov zhoršilo zdravie. Najčastejšie sa liečia na vysoký krvný tlak (42,37 %), choroby pohybového ústrojenstva (23,73 %), kardiovaskulárne (15,25 %) a neurologické ochorenia (11,86 %), cukrovku (10,17 %), endokrinologické a zažívacie choroby (zhodne 6,78 %). Lieky užíva pravidelne 59,32 %, v práci utrpeli úraz, resp. iné poškodenie zdravia 11,86 % osôb. Až 98,31 % pravidelne absolvuje preventívne lekárske prehliadky. Z nepríjemných psychických stavov uvádzajú najmä únavu a vyčerpanosť (76,27 %), vnútorné napätie (20,34 %), nervozitu, podráždenosť a rozčúlenosť (13,56 %), pochybnosti a neistotu (10,17 %). Zo zaťažujúcich fyzických prejavov najviac vystupujú do popredia bolesti chrbta (55,93 %), bolesti hlavy (35,59 %), zhoršené videnie (33,90 %), žalúdočné problémy (16,95 %), potenie (11,86 %), búšenie srdca (8,47 %), pískanie a hučanie v ušiach (6,78 %). Problémy so zaspávaním priznáva 37,29 % a problémy s nespavosťou uvádza 45,76 % respondentov. K nedostatku spánku sa vyjadruje 45,76 %. Dobré podmienky na spánok po návrate z nočnej práce má 91,53 %. Turnusovú prácu vedia zosúladiť s fungovaním rodiny ako aj s využívaním

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

voľného času. Prácu na zmeny by si dobrovoľne vybralo opäť 66,10 % a prácu v nepretržitej prevádzke až 77,97 %. V práci chce zostať natrvalo až 84,75 %. Pre odchod na pracovisko bez zmenovej práce sa vyjadrilo 22,03 %, prácu by menilo pri výskyte niečoho lepšieho 33,90 %. Z terajšieho pracoviska by nechcelo odísť až 91,51%.

3.1.14 O18 – Cestná doprava

Odvetvie cestná doprava v počte respondentov zaraďujeme na druhé miesto za odvetvím priemyslu, v počte 219, z toho 180 mužov (82,19 %) a 31 žien (14,16 %), 8 účastníkov neuviedlo pohlavie. Vekové zastúpenie smeruje do starších vekových kategórií: od 40 – 50 rokov to predstavuje tretinu účastníkov (31,05 %), od 51 – 60 rokov je zastúpenie 41,10 %. V nepretržitej prevádzke pracuje 19,63 %, aj v nočných zmenách pracuje 47,03 %, pravidelný pracovný čas uvádza 66,67 %. Veľmi dobre vytvorené pracovné podmienky má 18,72 % zamestnancov, 59,36 % sa vyjadruje k dobre vytvoreným pracovným podmienkam. Tretina (36,07%) má výhrady k organizácii práce. Vo vyhovujúcom pracovnom prostredí pracuje 71,68 % , požiadavky na prácu sú známe pre 90, 41 %. Záťaž a stres si uvedomuje 81,73 %, plnenie úloh veľa síl a námahy stojí 79 %. V práci sa 62,10 % osôb cíti bezpečne, málo bezpečne sa cíti 25,11 %, negatívne sa vyjadruje 11,42 %. Faktormi sťažujúcimi výkon práce sú predovšetkým teplotné podmienky (59,36 % - graf 24) a stála práca v exteriéri (43,38 % - graf 25). Zamestnanci majú dostatok informácií z oblasti BOZP (83,56 %). Celkovú atmosféru na pracovisku vníma 54,79 % zamestnancov ako dobrú, až veľmi dobrú (21 %), ku komunikácii s nadriadeným nemá výhrady 84,47 %, pozitívne vyjadrenia o spolupráci sú u 82,19 %. O veľmi dobrých vzťahoch sa vyjadruje 24,66 %, viac ako polovica ich hodnotí ako dosť dobré. Ku konfliktom sa vyjadrili, že sa nevyskytujú (77,62 %), so šikanou, resp. obťažovaním sa nikdy nestretlo 82,19 %, šikanu priznalo 4,11 %. Ocenenie a uznanie od vedúceho uvádza 45,66 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Spokojnosť s prácou, ktorú robia, vyjadrilo 89,50 % zamestnancov. Do časovej tiesne sa pri práci dostáva len 26,94 % odpovedajúcich. Až 59,36 % vníma prácu ako psychicky náročnú. Vysoká miera zodpovednosti zaťažuje pri práci 44,29 % zamestnancov. 41,55 % uvádza, že ich práca je tak náročná, že ich veľmi unavuje. 33,79 % uvádza, že pod vplyvom práce sa im zhoršilo zdravie. Liečia sa najčastejšie na vysoký TK (25,11 %), choroby pohybového ústrojenstva (18,72 %), kardiovaskulárne (11,87 %) a neurologické ochorenia (9,59 %). Lieky pravidelne užíva až 42,47 % zamestnancov. V práci utrpelo pracovný úraz alebo poškodenie zdravia 10,96 % odpovedajúcich. Až 91,32 % zamestnancov pravidelne absolvuje preventívne lekárske prehliadky. Z nepríjemných psychických stavov sa najčastejšie vyskytujú únava a vyčerpanosť (31,51 %), nervozita a podráždenosť (15,07 %), neistota a pochybnosti (13,24 %) a vnútorné napätie (12,79 %). Z fyzických prejavov sú to najmä bolesti chrbta (39,73 %), zhoršené videnie (19,18 %), bolesti hlavy (16,89 %). Problémy so zaspávaním neuvádza 82,19 %. Podobne nemá problémy s nespavosťou 80,82 % respondentov - v nadväznosti na skutočnosť, že pravidelný pracovný čas uvádza 66,67 % respondentov. K nedostatku spánku sa vyjadruje 21,92 % v súvislosti s nepretržitou prevádzkou u 19,63 %, resp. s nočnou prácou. Dobré podmienky na spánok po návrate z nočnej práce má 87,21 %. Zmenovú prácu vedia zosúladiť s fungovaním rodiny (85,39 %) ako aj s využívaním voľného času (90,41 %). Prácu na zmeny by si dobrovoľne vybralo opäť 27,85 % a prácu v nepretržitej prevádzke by si zvolilo tiež takmer polovica (43,38 %). Vo voľnom čase 29,68 % respondentov uvádza, že má nejakú inú prácu, resp. brigádu. Pre odchod na pracovisko bez zmenovej práce sa vyjadrilo 32,42 %. Prácu by menilo pri výskyte niečoho lepšieho 42,47 %. Na terajšom pracovisku chce zostať natrvalo 79,91 % a zároveň z terajšej práce nechce odísť 86,30 %. Ku zvýšeniu kvalifikácie a postupu sa vyjadrilo 57,99 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3.2. Porovnanie odvetví

Demografické údaje

1. Počet účastníkov prieskumu

Tabuľka č. 8 Počet účastníkov prieskumu

odvetvie	počet	počet v %	muži počet	muži % z celku	muži % z odvetvia	ženy počet	ženy % z celku	ženy % z odvetvia
Priemysel	597	41,37	413	28,62	70,00	177	12,52	30,00
Stavebníctvo	41	2,84	39	2,76	95,12	2	0,14	4,88
Chemická výroba	15	1,04	13	0,92	86.67	2	0,14	13,33
Cargo	38	2,63	34	2,40	89,48	4	0,28	1,52
ZSSK	37	2,56	15	1,06	41,67	21	1,49	58,33
Obchod	44	3,05	5	0,35	12,20	36	2,54	87,80
Polícia	35	2,42	23	1,63	82,14	5	0,35	17,86
Obrana	21	1,48	18	1,27	94,73	1	0,07	5,27
Školstvo	5	0,35	2	0,14	40,00	3	0,21	60,00
Zdravotníctvo	127	8,80	21	1,48	16,67	105	7,43	83,33
Sociálne služby	188	13,02	35	2,47	18,62	153	10,82	81,38

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Ubytovacie zariadenia	17	1,18	11	0,78	64,71	6	0,43	35,29
ŽSR	59	4,09	46	3,25	77,97	13	0,92	22,03
Cestná doprava	219	15,17	180	12,73	85,31	31	2,19	14,69
Spolu celkom	1443	100	855	60,47		559	39,53	

*Počet účastníkov celkom 1443, neuviedlo M, Ž 29 (2 %), súčet M+ Ž je 1414.

Zdroj: vlastné spracovanie

1. *zoradenie súboru podľa celkového počtu zostupne:*

priemysel – 597 (42,22 %), cestná doprava 219 (85,31 %), sociálne služby 188 (13,02 %), zdravotníctvo 127 (8,80 %), ŽSR 59 (4,09 %), obchod 44 (3,05 %), stavebníctvo 41 (2,84 %), Cargo 38 (2,63 %), ZSSK 37 (2,56 %), polícia 35 (2,42 %), obrana 21 (1,48 %), ubytovacie zariadenia 17 (1,18 %), chemická výroba 15 (1,04 %), školstvo 5 (0,35 %)

2. *zoradenie podľa najvyššieho počtu mužov:*

413 (28,62 %) z priemyslu, 180 (12,73 %) z cestnej dopravy, 46 (3,25 %) zo ŽSR, 39 (2,76 %) zo stavebníctva, 35 (2,47 %), zo sociálnych služieb

3. *zoradenie podľa najvyššieho počtu žien:*

177 (12,52 %) z priemyslu, 153 (10,82 %) zo sociálnych služieb, 105 (7,43 %) zo zdravotníctva, 36 (2,54 %), 31 (2,19 %) z cestnej dopravy

4. *podľa najvyššieho zastúpenia mužov v odvetví:*

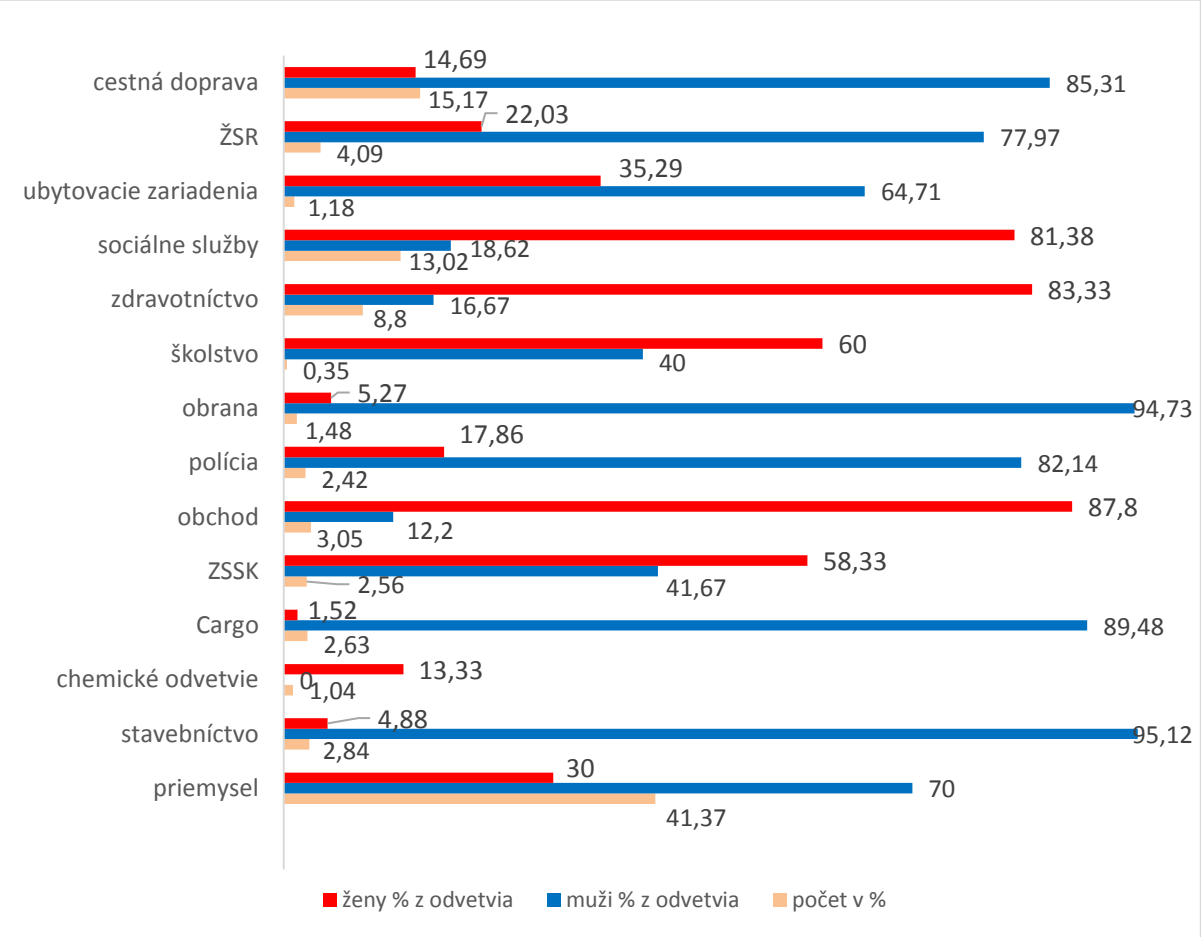
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

v stavebníctve 95,12 %, v obrane 94,73 %, v Cargo 89,48 %, v chemickom priemysle 86,07 %, v cestnej doprave 85,31%, v polícii 82,14 %

5. *podľa najvyššieho zastúpenia žien :*

87,80 % v obchode, 83,33 % v zdravotníctve, 81,38 % v sociálnych službách, 58,33 % v ŽSR.



Graf 1 Gender – zloženie odvetví

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Tabuľka 9 Vekové kategórie účastníkov

Odvetvie	do 20 rokov	do 30 rokov	do 40 rokov	do 50 rokov	do 60 rokov	nad 60 rokov
Priemysel	0,50	12,90	21,11	33,84	25,29	5,36
Stavebníctvo	0,00	2,44	14,63	41,46	39,02	2,44
Chemická výroba	0,00	20,00	20,00	26,67	26,67	6,67
Cargo	0,00	15,79	13,16	31,58	31,58	5,26
ZSSK	0,00	2,70	8,11	32,43	45,95	8,11
Obchod	0,00	6,82	18,18	31,82	34,09	9,09
Polícia	0,00	40,00	28,57	20,00	8,57	0,00
Obrana	0,00	4,76	9,52	14,29	52,38	19,05
Školstvo	0,00	20,00	20,00	20,00	0,00	40,00
Zdravotníctvo	0,00	7,09	22,83	29,92	29,92	7,87
Sociálne služby	0,00	1,60	19,15	33,51	31,91	12,23
Ubytovanie	0,00	29,41	35,29	11,76	11,76	11,76
ŽSR	1,69	0,00	8,47	32,20	47,46	5,08
Cestná doprava	0,00	4,11	14,16	31,05	41,10	8,68

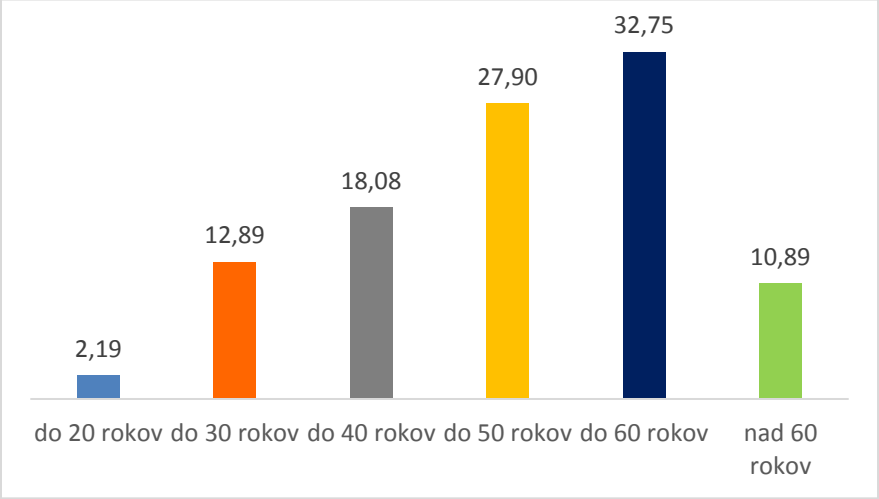
Zdroj: vlastné spracovanie

Vekovo „najstaršie“ zastúpenie je v obrane v kategórii 50 – 60 rokov (52,38 %), nad 60 rokov 19,05 %. „Najmladšie“ vekové kategórie zamestnancov sa vyskytujú v polícii: do 30 rokov je to 40 %, do 40 rokov 28 %, nad 60 rokov bez zastúpenia. Pomerne rovnomerné zastúpenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

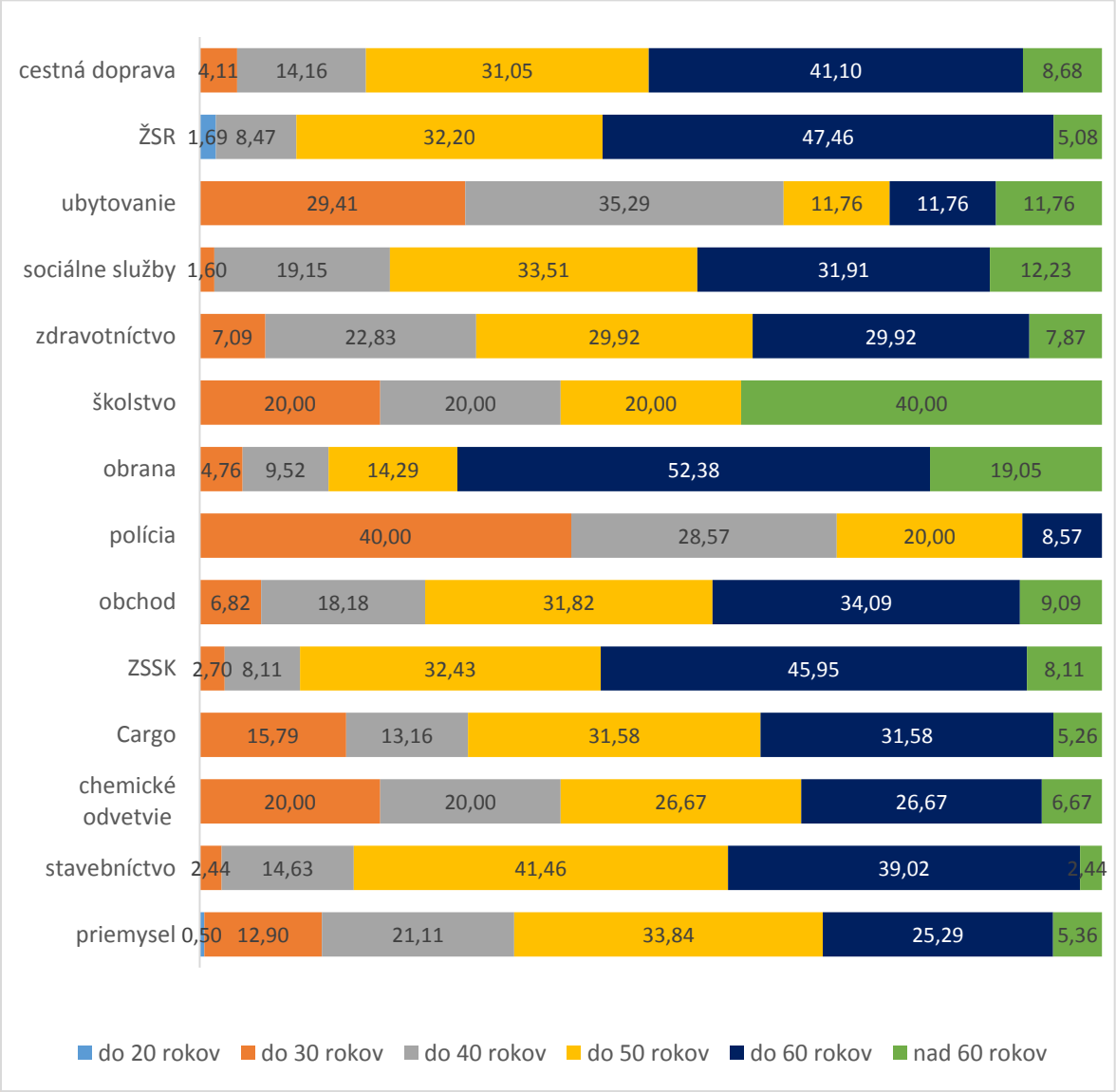
vekových kategórií je v zdravotníctve a Cargo. Posun do staršieho veku nad 50 rokov sa nachádza v obrane (71,43 %), ZSSK (54,06 %), ŽSR (52,54 %), cestnej doprave (49,78 %) a odvetví obchodu (43,18 %).



Graf 2 Vekový priemer súboru

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 3 Veková kategória

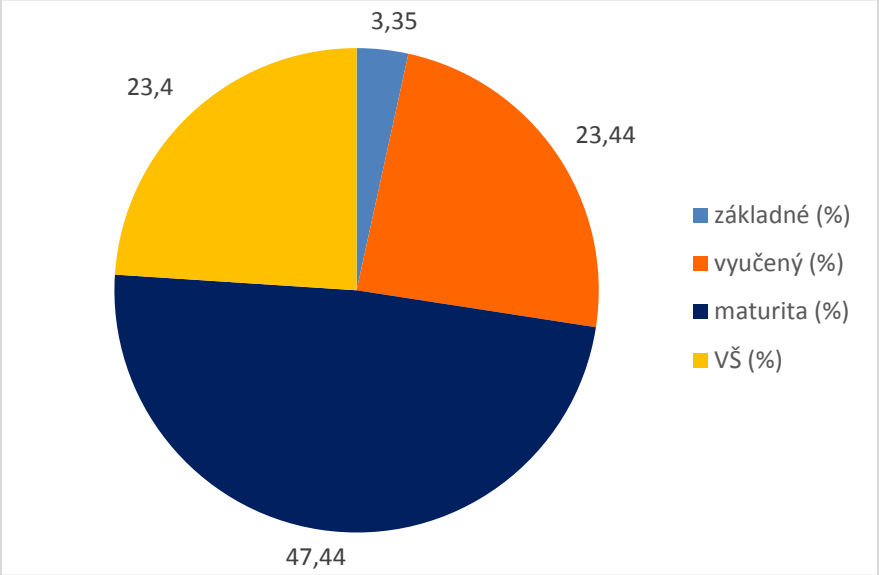
Vzdelanie

U respondentov prevažuje z hľadiska dosiahnutého vzdelania maturita nad 50 % v ŽSR (71,19 %), v polícii (62,86 %), ZSSK (62,16 %), Cargo (52,63 %), priemysle (51,42 %). Vysokoškolské vzdelanie prevláda v školstve (100 %), ďalej nasledujú ubytovacie a stravovacie zariadenia

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

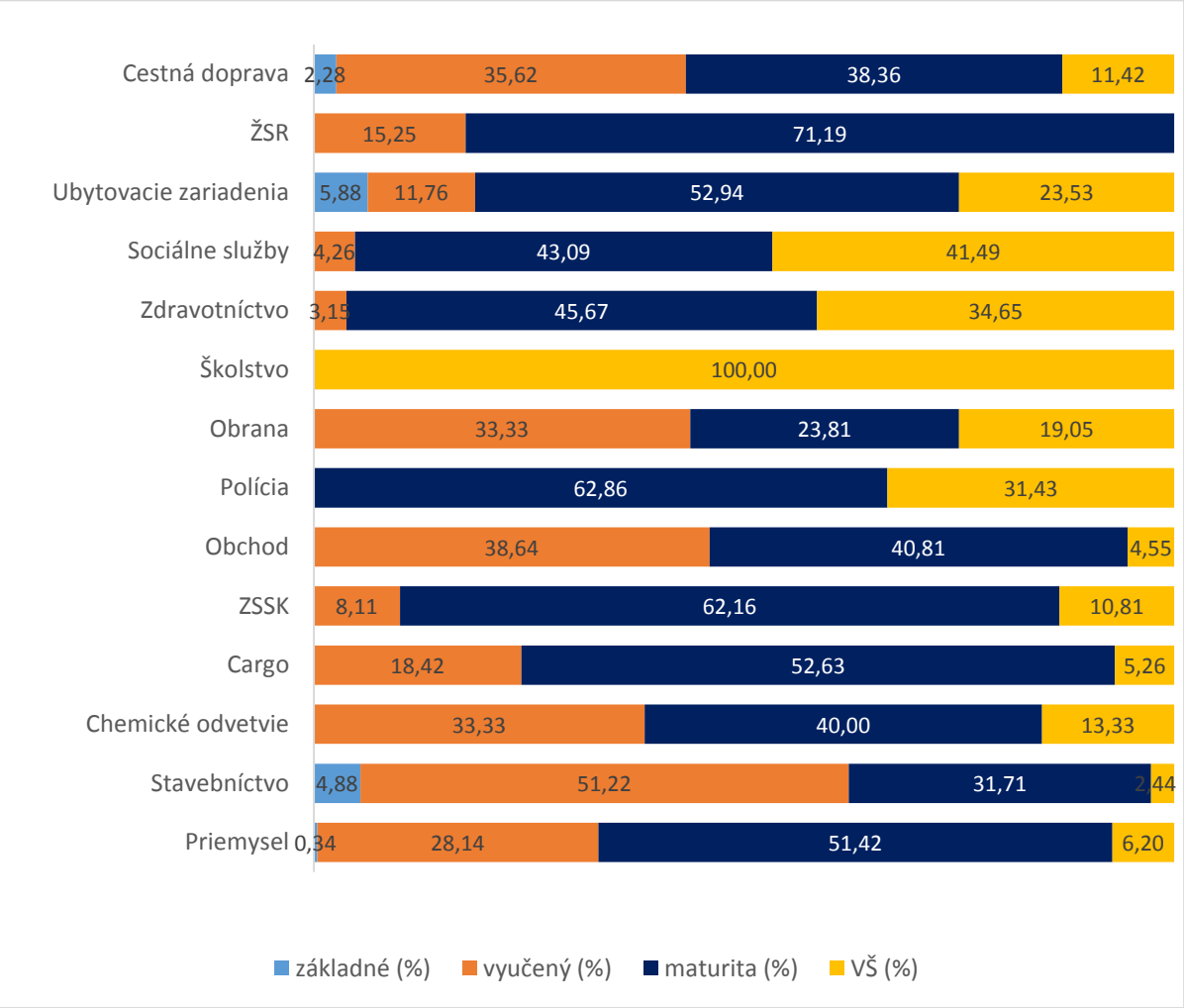
(41,49 %), zdravotníctvo (34,65 %), polícia (31,43 %). So základným vzdelaním vystačia v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (5,88 %), stavebníctve (4,88 %), cestnej doprave (2,28 %) a v priemysle (0,34 %).



Graf 4 Vzdelanie súboru

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



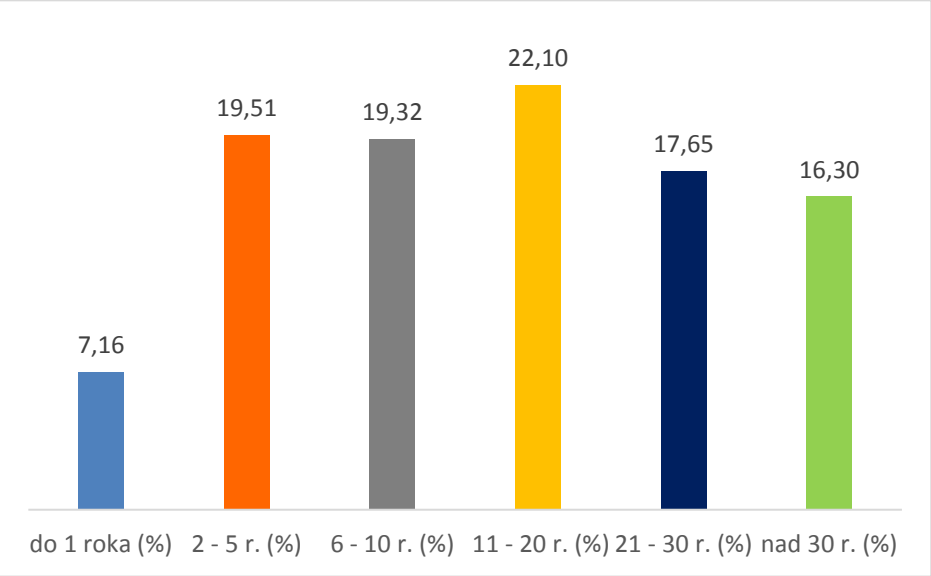
Graf 5 Vzdelanie – odvetvia

Dĺžka zamestnania

Najviac mladých zamestnancov vo veku do 20 rokov sa vyskytuje v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (17,65 %) a v polícii (11,43 %), pod 10 % nasleduje obrana (9,52 %), stavebníctvo (7,32 %), chemická výroba (6,07 %) a priemysel (4,36 %). Dĺžka zamestnania kopíruje vek – najstarších zamestnancov nad 30 rokov evidujú v železničnej doprave: ZSSK (29,73 %), ŽSR (28,81 %), Cargo (26,32 %), potom zdravotníctve (24,41 %) a v obchode (18,18 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

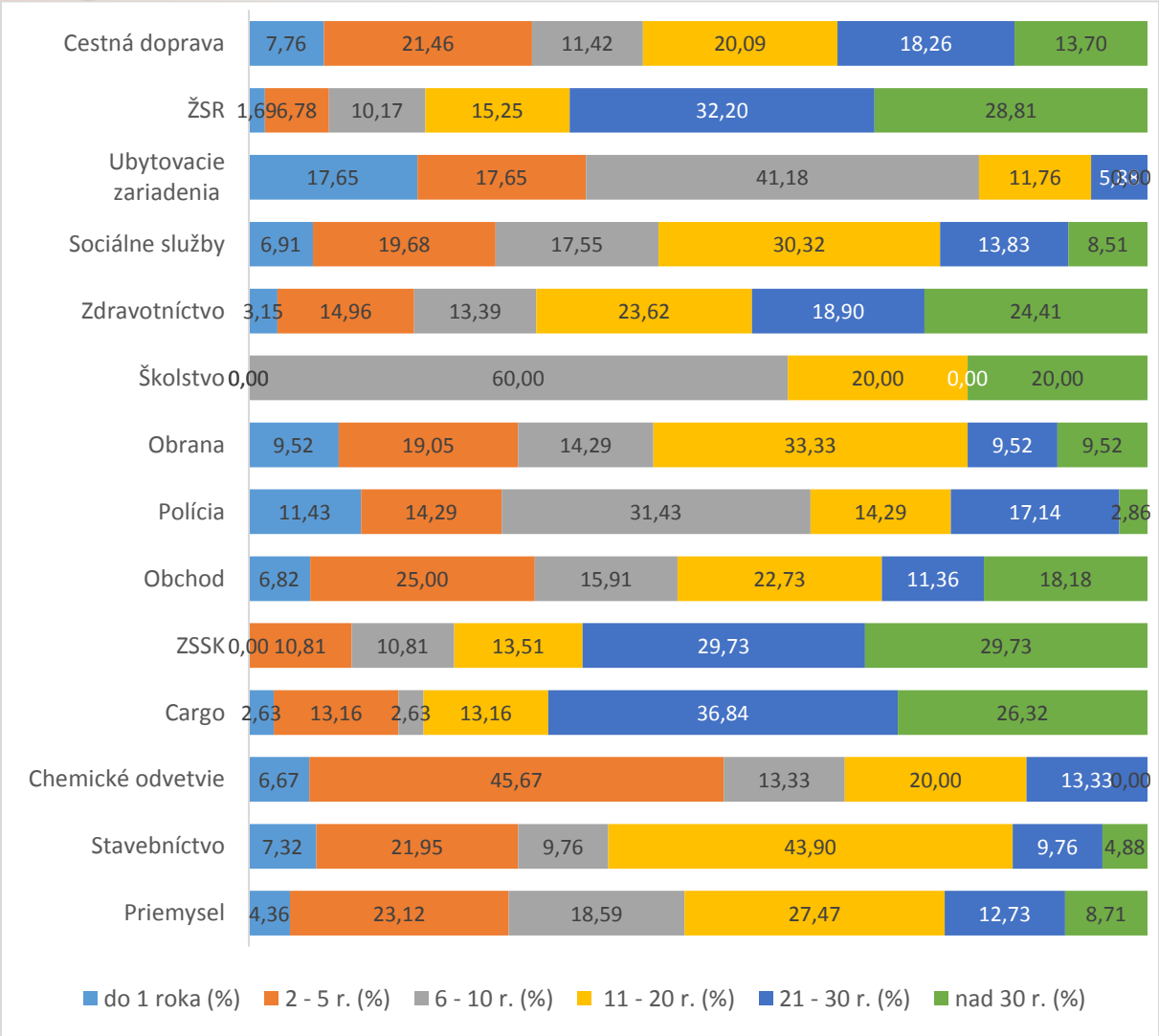
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 6 Dĺžka zamestnania – súbor

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 7 Dĺžka zamestnania podľa odvetví

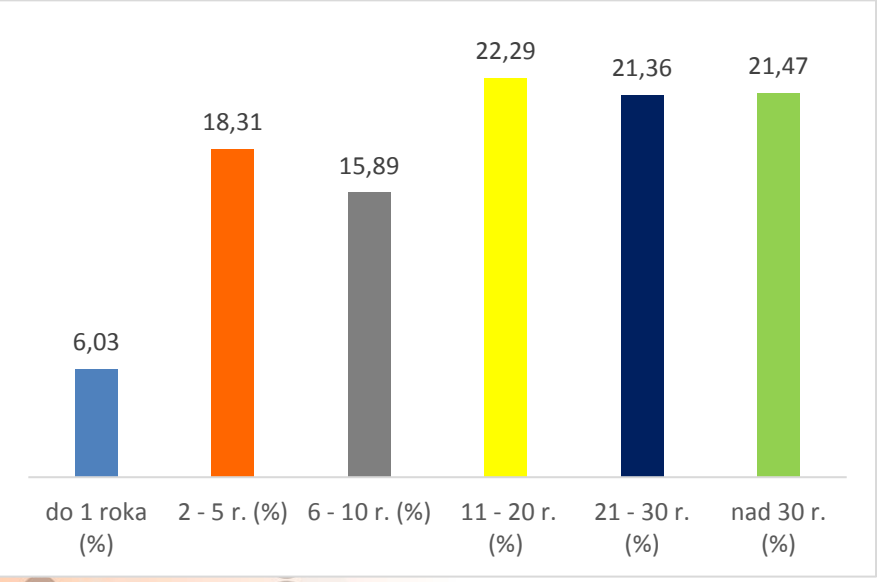
Dĺžka zamestnania u terajšieho zamestnávateľa

Najviac stabilní zamestnanci nad 20 rokov sú v ŽSR (84,74 %), v ZSSK a Cargo (po 73,68 %), zdravotníctve (48,82 %), cestnej doprave (36,53 %) a v priemysle (31,84 %). V stavebníctve pracuje najviac zamestnancov (53,66 %) v rozmedzí 11 - 20 rokov. Na ŽSR pracuje dlhšie ako 30 rokov 49,15 % zamestnancov a v ZSSK 40,54 % zamestnancov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

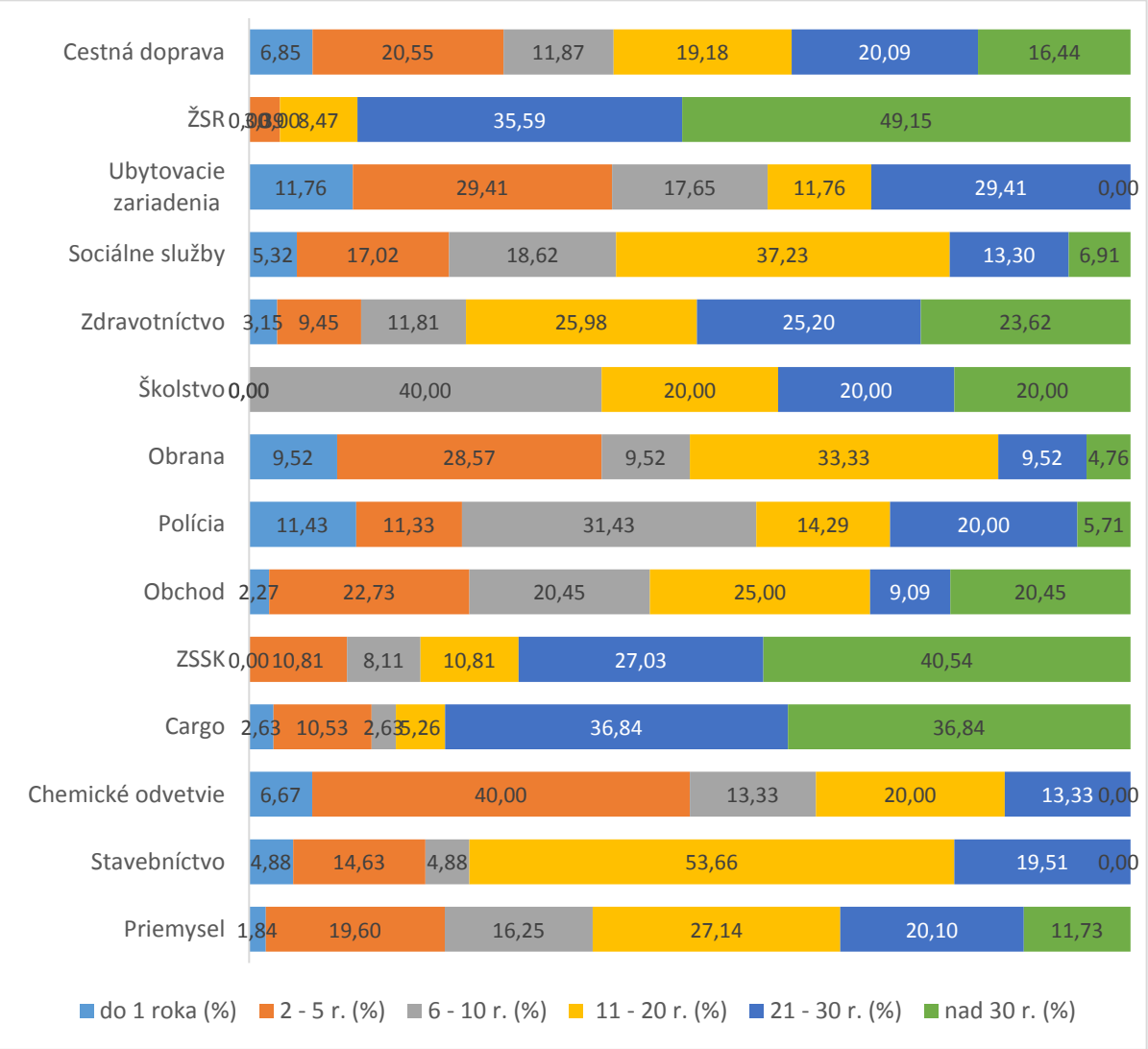
S dĺžkou zamestnania sa zhoduje dĺžka zamestnania u terajšieho (ako prvého) zamestnávateľa najmä u respondentov polície (11,43 %), obrany (9,52 %) a chemickej výroby (6,67 %). Okrem nich najviac nových prijímali v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (11,76%), v cestnej doprave (6,85 %) a v sociálnych službách (6,85 %). Naopak relatívne najmenší počet zamestnancov do 5 rokov sa ukazuje v školstve (0%), v ŽSR (3,39 %), ZSSK (10,81 %), zdravotníctve (12,60 %) a v Cargo (13,16 %) – v nadväznosti na vyššie uvedené konštatovania.



Graf 8 Terajší zamestnávateľ – súbor

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 9 Zamestnanie u terajšieho zamestnávateľa podľa odvetví

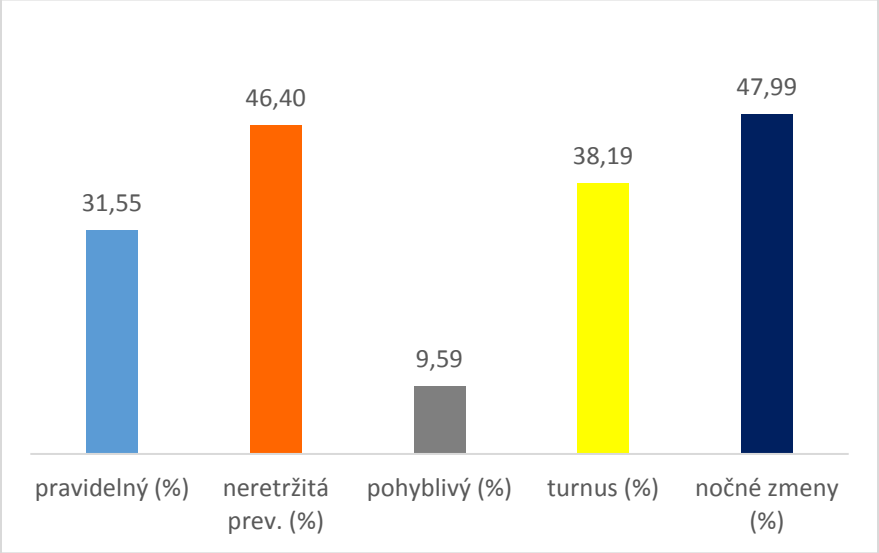
Pracovný čas

Pravidelný pracovný čas, resp. pohyblivý pracovný čas uvádzalo 93,18 % zamestnancov obchodu, cestnej dopravy (73,06 %, pri zastúpení aj práce v noci v 47,03 %).V policajných zložkách je pravidelný pracovný čas (51,43 %), ale aj 31,43 % uvádza prácu v noci. Turnus je typický pre železničné spoločnosti (ZSR, ZSSK, Cargo) od 84,75 % - 89,19 %.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

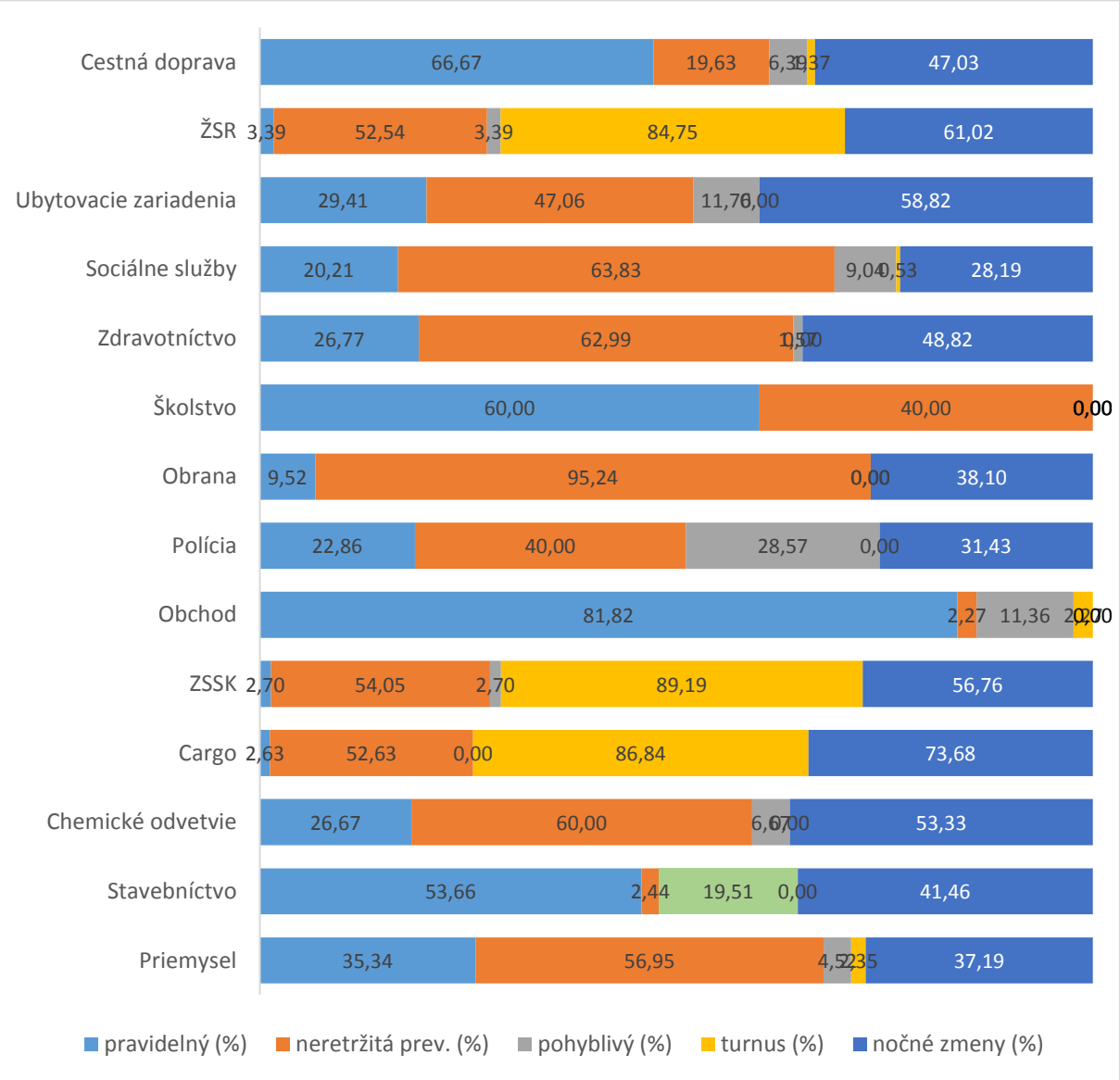
Nočnú prácu uviedlo 58,82 % zamestnancov ubytovacích zariadení, chemickej výroby (53,33 %), zdravotníctva (48,82 %), cestnej infraštruktúry (47,03 %), stavebníctva (41,46 %), obrany (38,10 %), priemyslu (37,19 %), sociálnych služieb (28,19 %).



Graf 10 Pracovný čas – súbor

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 11 Pracovný čas – podľa odvetví

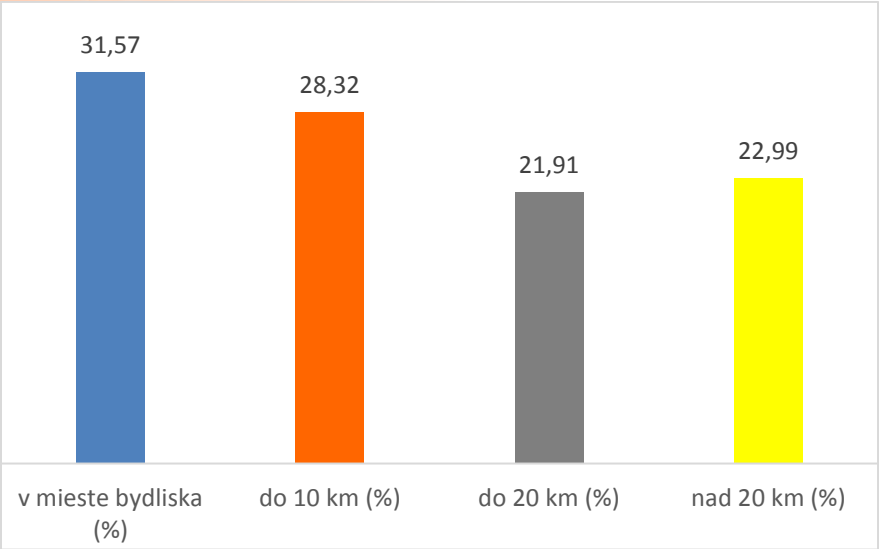
Dochádzka do práce

V mieste bydliska našli prácu najmä respondenti obchodu (65,91 %), ubytovacích a stravovacích zariadení (47,06 %), sociálnych služieb (38,30 %) a zdravotníctva (35,43 %). Dochádzku do 10 km, vrátane miesta bydliska, uviedlo 93,33 % zamestnancov chemickej

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

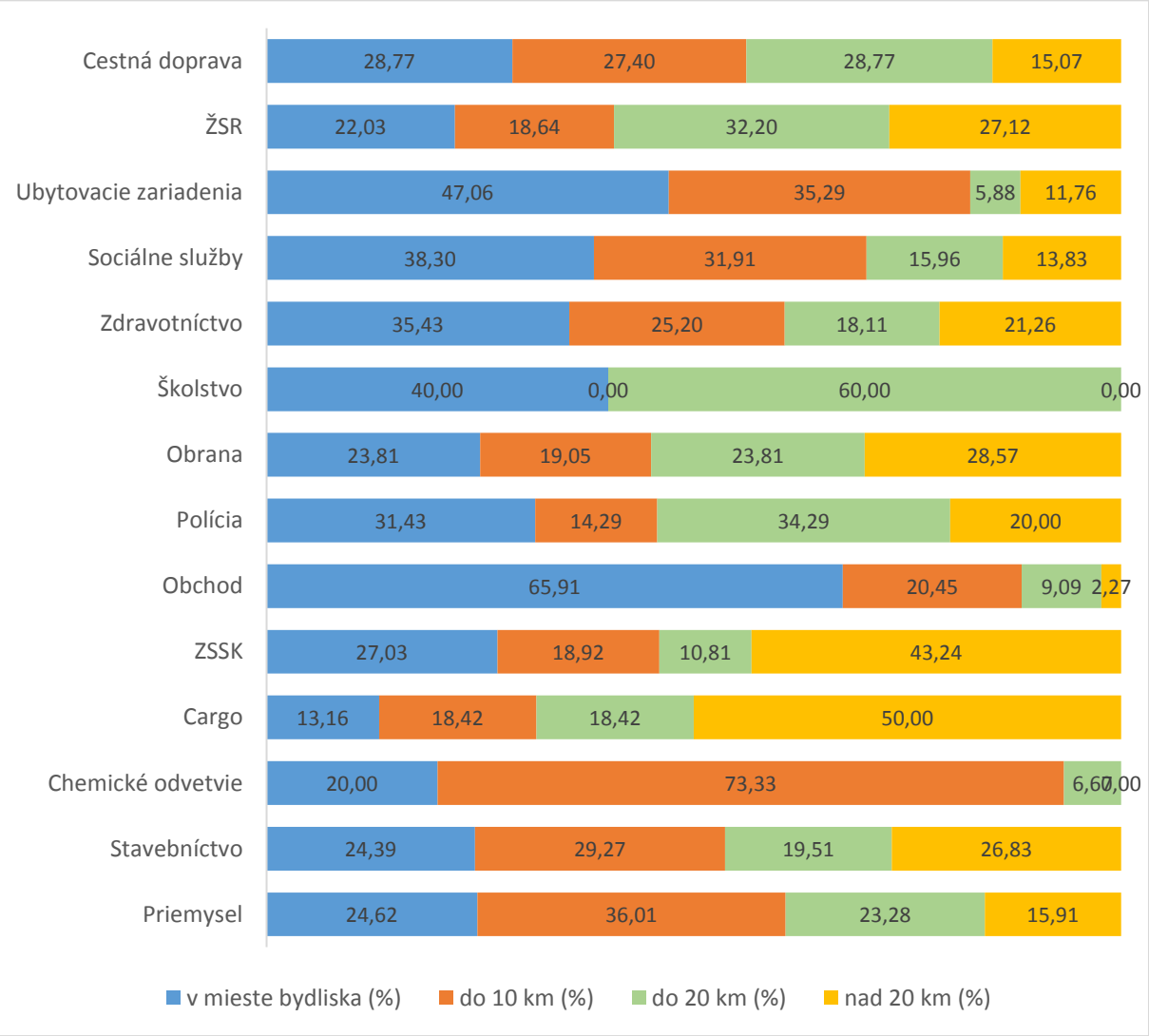
výroby a 86,36 % obchodu. Väčšiu vzdialenosť do práce nad 20 km musia prekonávať pracovníci ZSSK (43,24 %), Cargo (50 %), obrany (28,57 %) a 27,12 %) ŽSR.



Graf 12 Dochádzka do práce – súbor

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

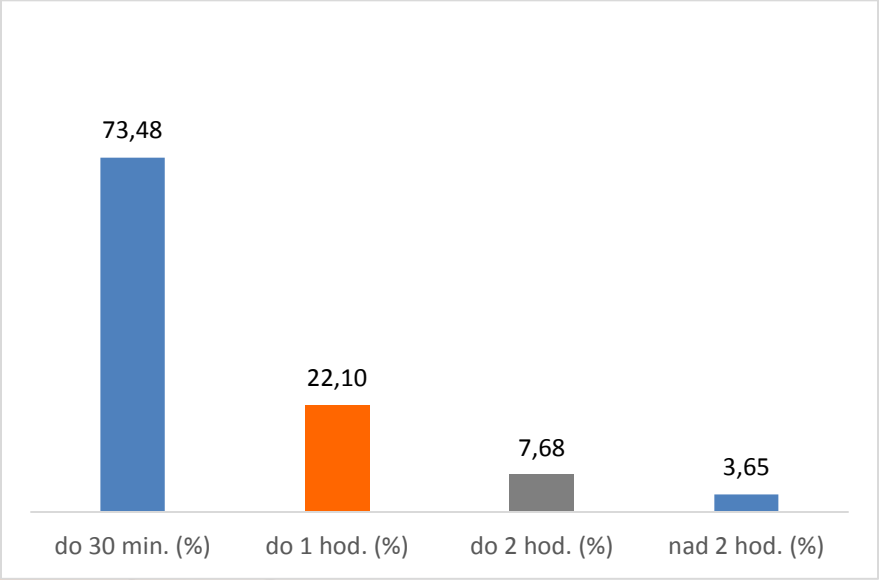


Graf 13 Dochádzka do práce – odvetvia

So vzdialenosťou dochádzky do práce súvisí aj časový faktor. Pre 100 % účastníkov prieskumu z chemickej výroby a školstva cesta netrvá dlhšie ako 30 minút, podobne ako aj pre 88,30 % zo sociálnych služieb, 86,36 % z obchodu a 82,91 % z priemyslu. S dlhšou časovou rezervou nástupu do práce (nad 2 hodiny) musia rátať respondenti z Cargo (7,89 %), 5,08 % zo ŽSR. Vcelku sa dá konštatovať, že prevláda u väčšiny dochádzka do 1 hodiny.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



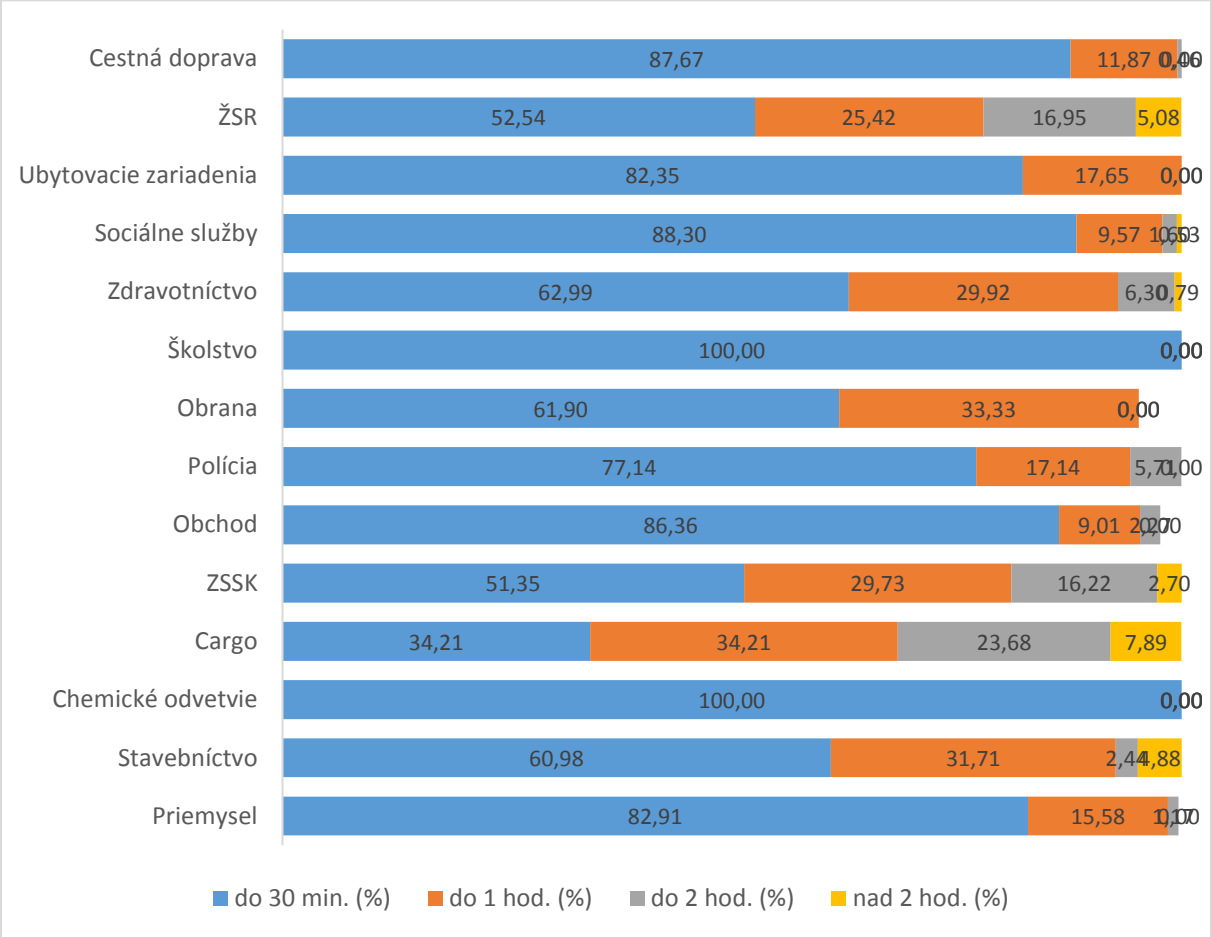
Graf 14 Trvanie dochádzky – súbor

Pri odpovediach na pracovné podmienky a prostredie sme zaznamenali značný rozptyl.

K veľmi dobrým vytvoreným pracovným podmienkam sa vyjadruje najviac zamestnancov ubytovacích a stravovacích zariadení (94,12 %), nasleduje ŽSR (91,19 %), potom obchod (90,90 %). Na štvrtom mieste sa zaradili sociálne služby (89,90 %), nasleduje školstvo (80 %), cestná infraštruktúra (78,08 %), obrana (76,19 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



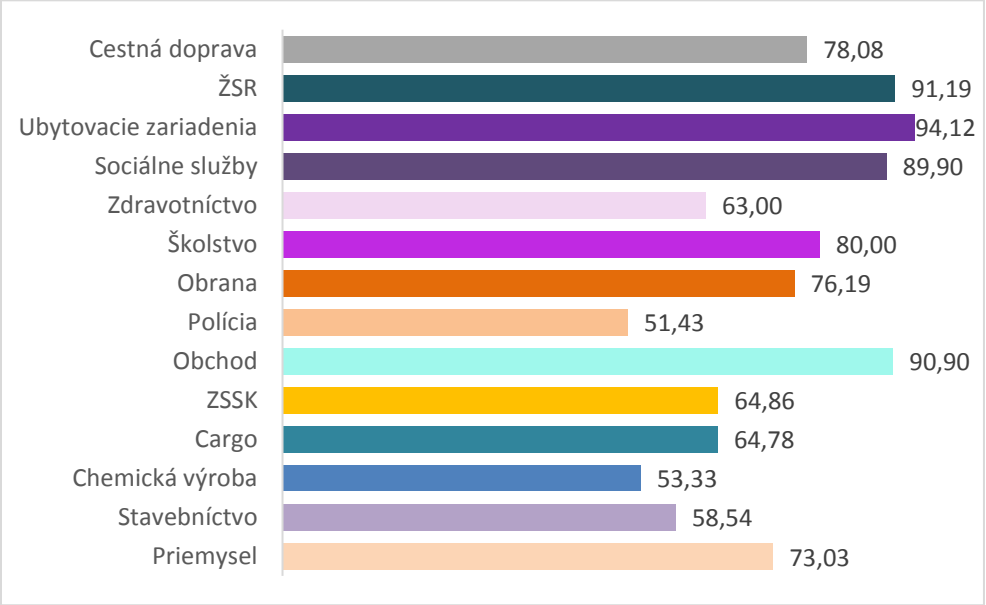
Graf 15 Trvanie dochádzky – odvetvia

Výhrady k pracovným podmienkam sa vyskytujú najmä v polícii, čo predstavuje 48,57 % zamestnancov. Málo vhodné alebo nikdy vhodné pracovné podmienky sa vyskytujú v chemickej výrobe (46,67 %), v stavebníctve u 39,03 % zamestnancov, v ZSSK u 35,14 % a v Cargo je to viac ako u tretiny zamestnancov (34,21 %).

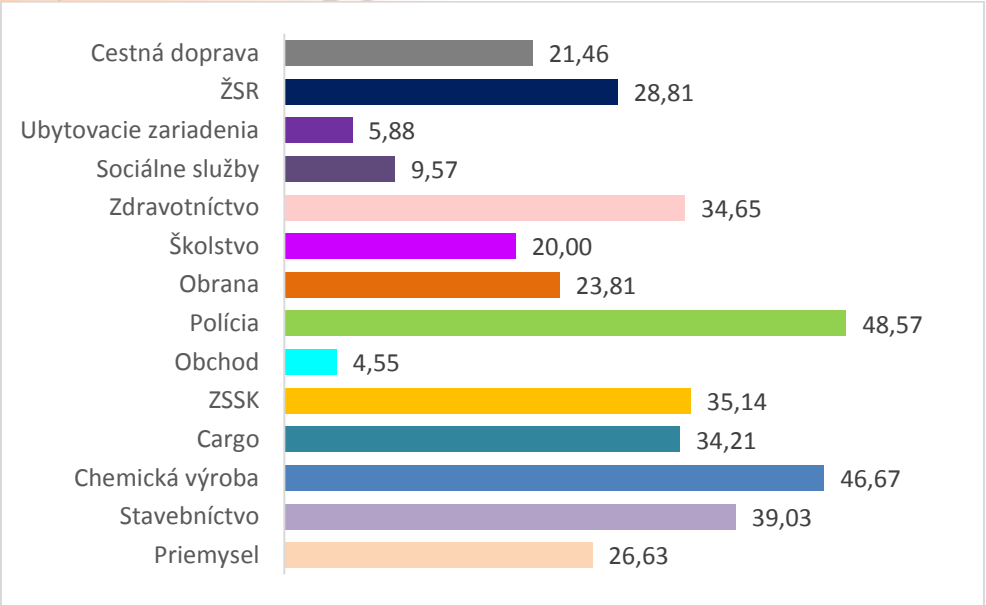
Možno konštatovať, že v polícii vo vzťahu k charakteru práce a v chemickej výrobe vo vzťahu k faktorom pracovného prostredia sú najmenej kladne hodnotené pracovné podmienky.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



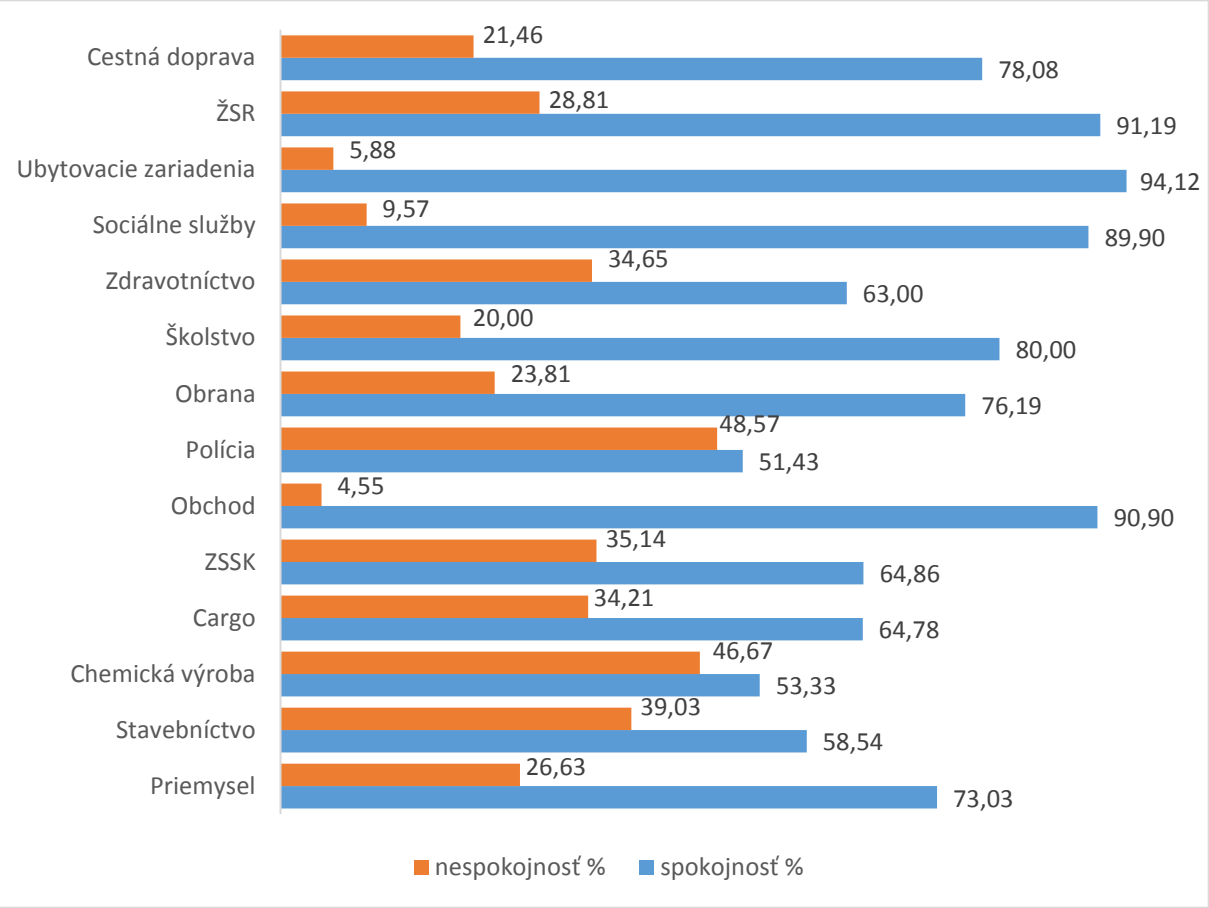
Graf 16 Spokojnosť s pracovnými podmienkami



Graf 17 Nespokojnosť s pracovnými podmienkami

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 18 Pracovné podmienky

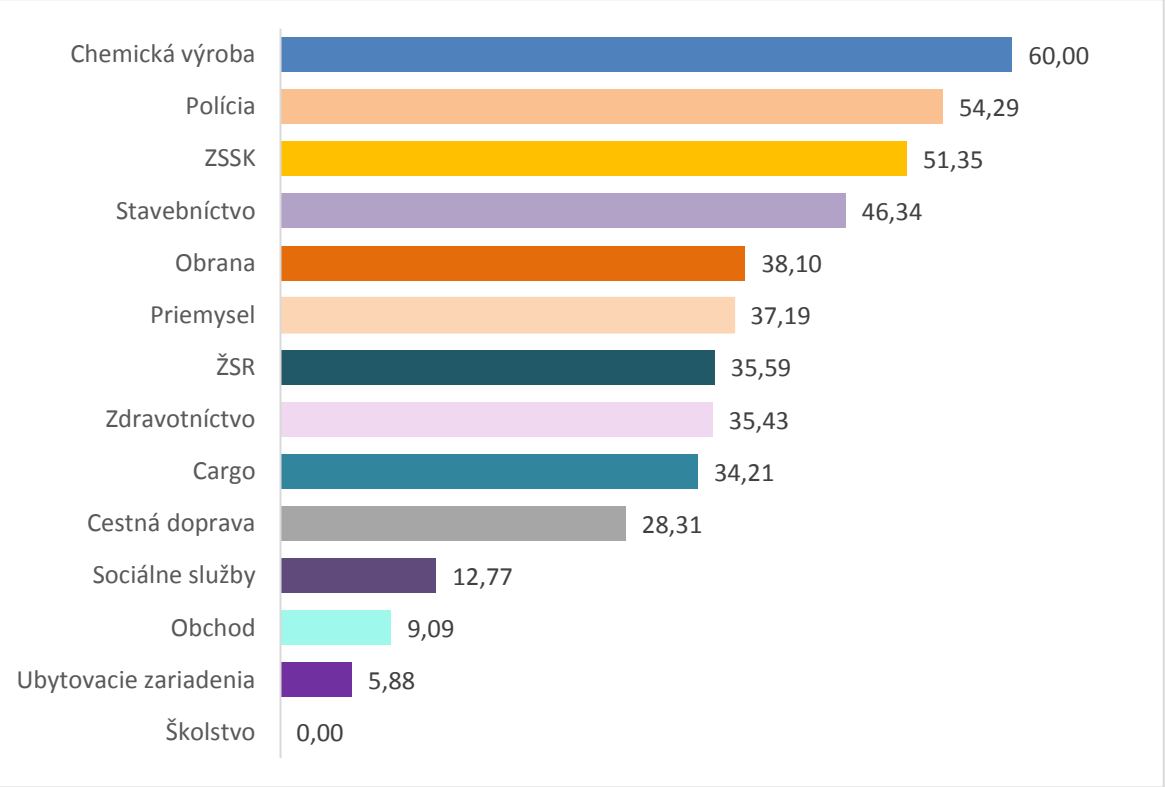
Všetci zamestnanci (100 %) odvetvia školstva oceňujú veľmi vyhovujúce pracovné prostredie, k nim sa pridávajú zamestnanci odvetvia sociálnych služieb (94,10 %), zamestnanci obchodu (88,64 %), potom nasledujú zamestnanci ubytovacích a stravovacích zariadení (87,23 %), zamestnanci Cargo (65,79 %) a ŽSR (64,40 %).

Vyjadrenie „málo“ alebo „nikdy“ pracujem vo vyhovujúcom prostredí sa vyskytlo najviac u zamestnancov chemickej výroby (60 %), potom v polícii (54,29 %), ZSSK (51,35 %), u zamestnancov odvetvia stavebníctva (46,34 %), obrany (38,10 %), odvetvia priemyslu (37,19 %), a ŽSR (35,59 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V ZSSK, stavebníctve a polícii sú viditeľné malé rozdiely v kladnom a zápornom hodnotení.

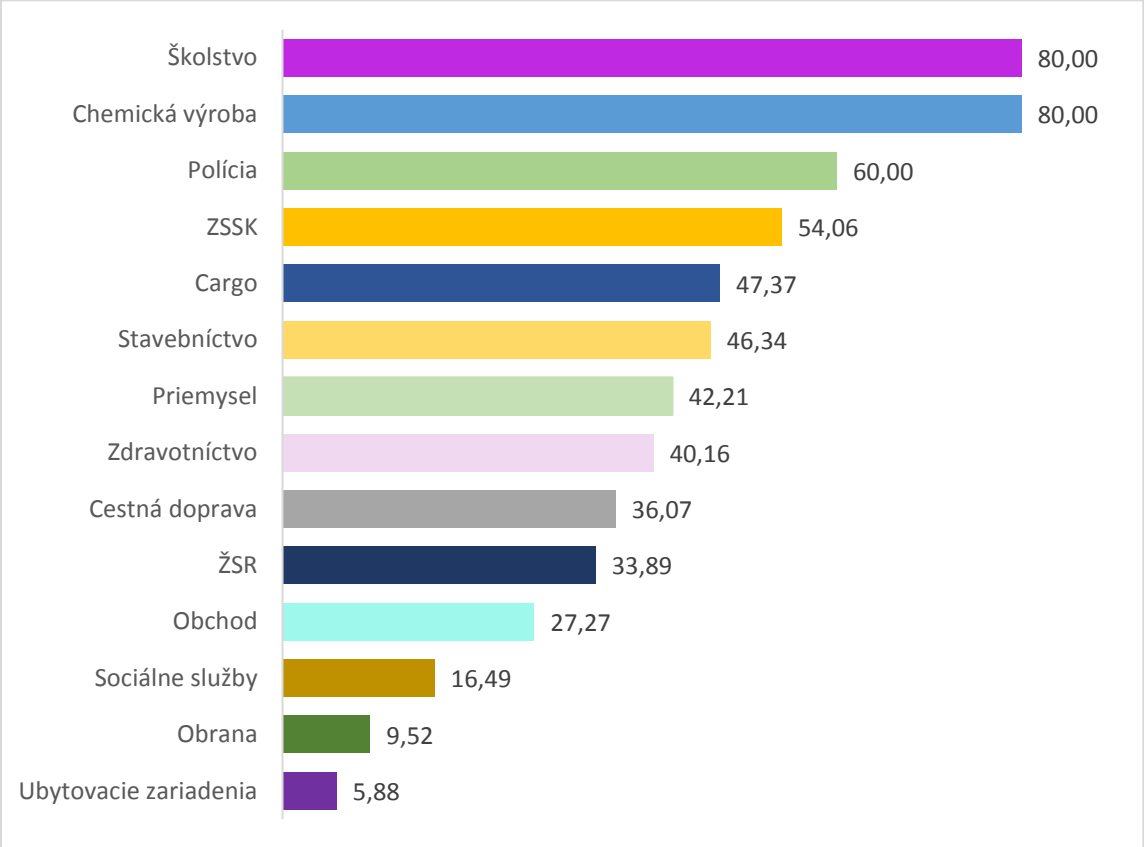


Graf 19 Málo vyhovujúce pracovné prostredie

Organizácia práce najviac vyhovuje zamestnancom odvetvia ubytovania a stravovania (94,12 %), námietky nemá 90,97 % zamestnancov obrany ani zamestnanci sociálnych služieb (83,51 %), nasleduje odvetvie obchodu (70,46 %), ŽSR (66,10 %), cestná infraštruktúra (63,02 %) a odvetvie priemyslu (56,95 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 20 Nezodpovedajúca organizácia práce

K organizácii práce ako nezodpovedajúcej požiadavkám zamestnancov sa vyjadrilo najviac v odvetví chemickom a školstva (rovnako 80 %), potom v polícii (60 %), v ZSSK (54,06 %), v Cargo (47,37 %), v odvetví stavebníctva (46,34 %).

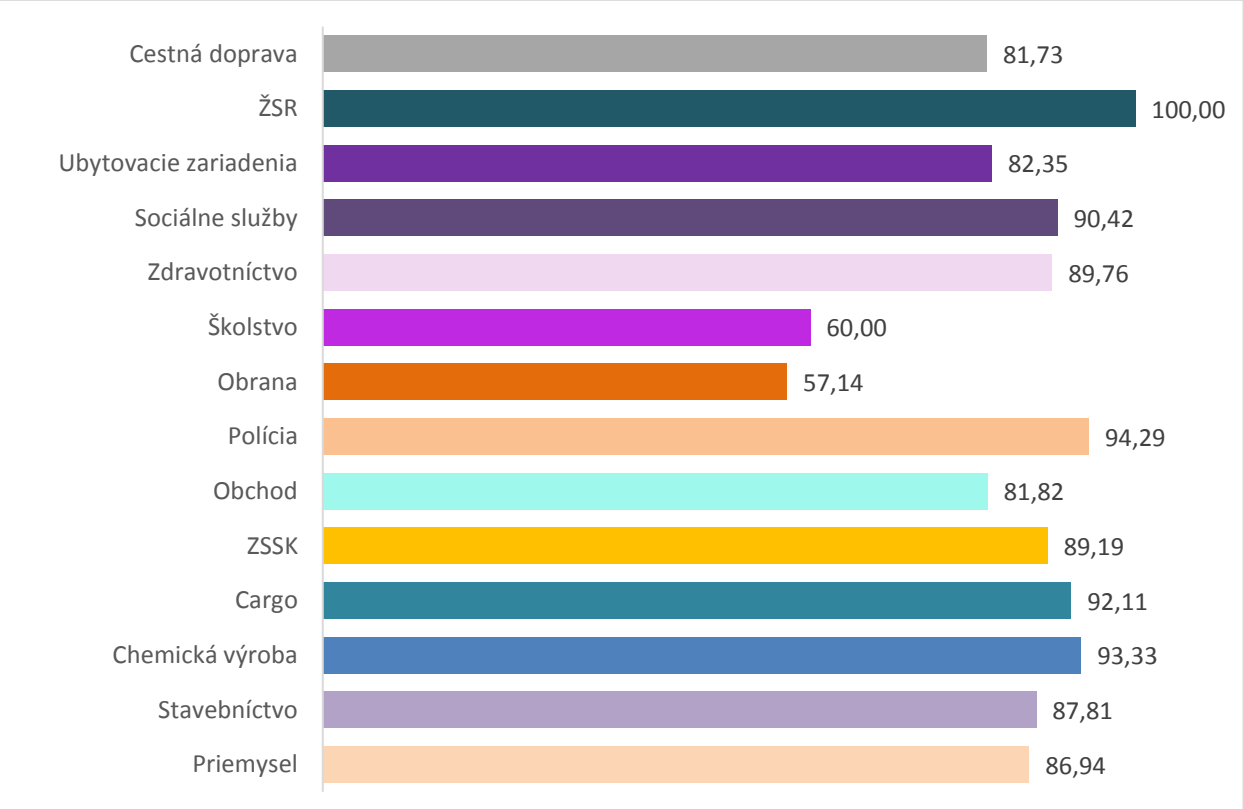
Požiadavky na prácu sú známe zamestnancom všetkých odvetví od 90,41 % až po 100 %. Jednoznačne sa vyjadrili zamestnanci ŽSR, polície, obrany a školstva.

Pri porovnávaní celého súboru vo vzťahu k uvedomovaniu si záťaže a stresu je zrejmé, že okrem obrany a školstva, kde stres hodnotia v priemere, zamestnanci ostatných odvetví ho hodnotia na škále „dosť“ a „veľmi“ – najmä zamestnanci ŽSR (100 %), polície (94,29 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

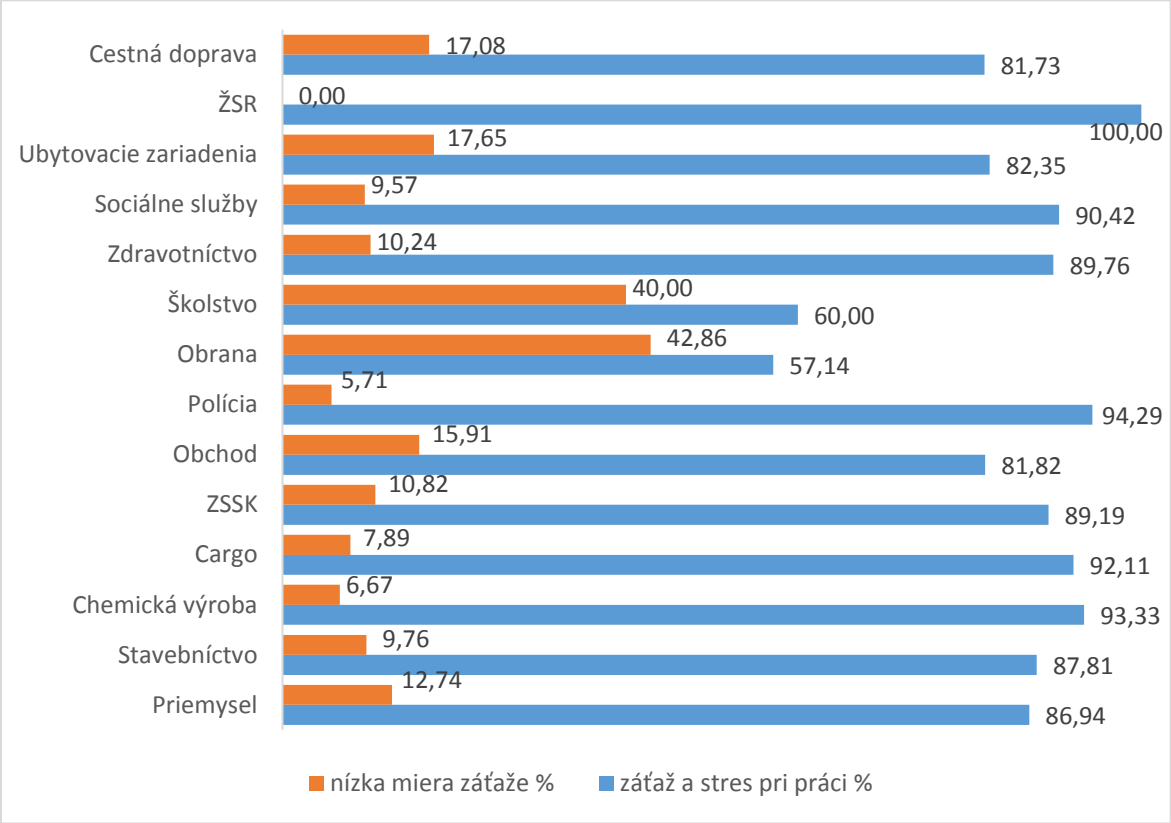
odvetvia chemickej výroby (93,33 %), Cargo (92,11 %) a ZSSK (89,19 %). Záťaž pociťujú odvetvia nad 57 %.



Graf 21 Záťaž a stres pri práci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 22 Miera záťaže a stresu pri práci

So záťažou a stresom korešpondujú odpovede súvisiace s námahou pri plnením úloh. Pre zamestnancov obrany a školstva je práca namáhavá menej ako pre ostatných účastníkov (podobne ako pri predchádzajúcej otázke k stresu a záťaži). Najviac síl a námahy pri plnení úloh vynakladajú zamestnanci stravovacích zariadení (88,23 %), stavebníctva (85,37 %) a v ŽSR (84,74 %).

Jednoznačne bezpečne v práci sa cítia zamestnanci ubytovacích a stravovacích zariadení. Najmenšie bezpečie pociťujú policajti a hasiči (45,71 %), v odvetví stavebníctva (44,15 %) a zamestnanci osobnej železničnej dopravy (43,24 %).

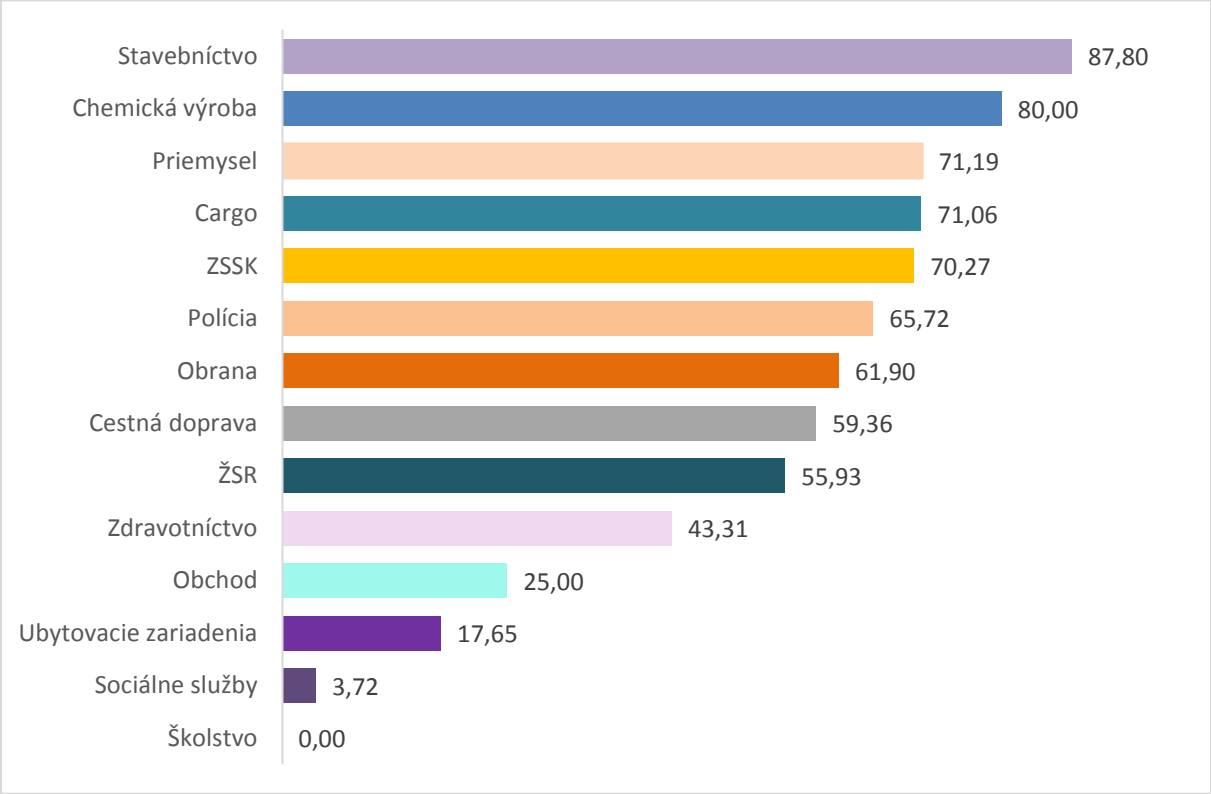
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

K fyzikálnym faktorom a podmienkam práce (otázka 9) sa účastníci prieskumu mohli vyjadriť v 15 položkách. Vo vzťahu k charakteru práce sa odpovede odlišovali.

Konkrétne sťažujúce faktory sa vyskytovali v poradí:

1) teplotné podmienky v stavebníctve (87,80 %), v chemickej výrobe (80 %), v priemysle (71,19 %), v Cargo (71,06 %), v ZSSK (70,27 %), u polície (65,72 %), v obrane (61,90 %),



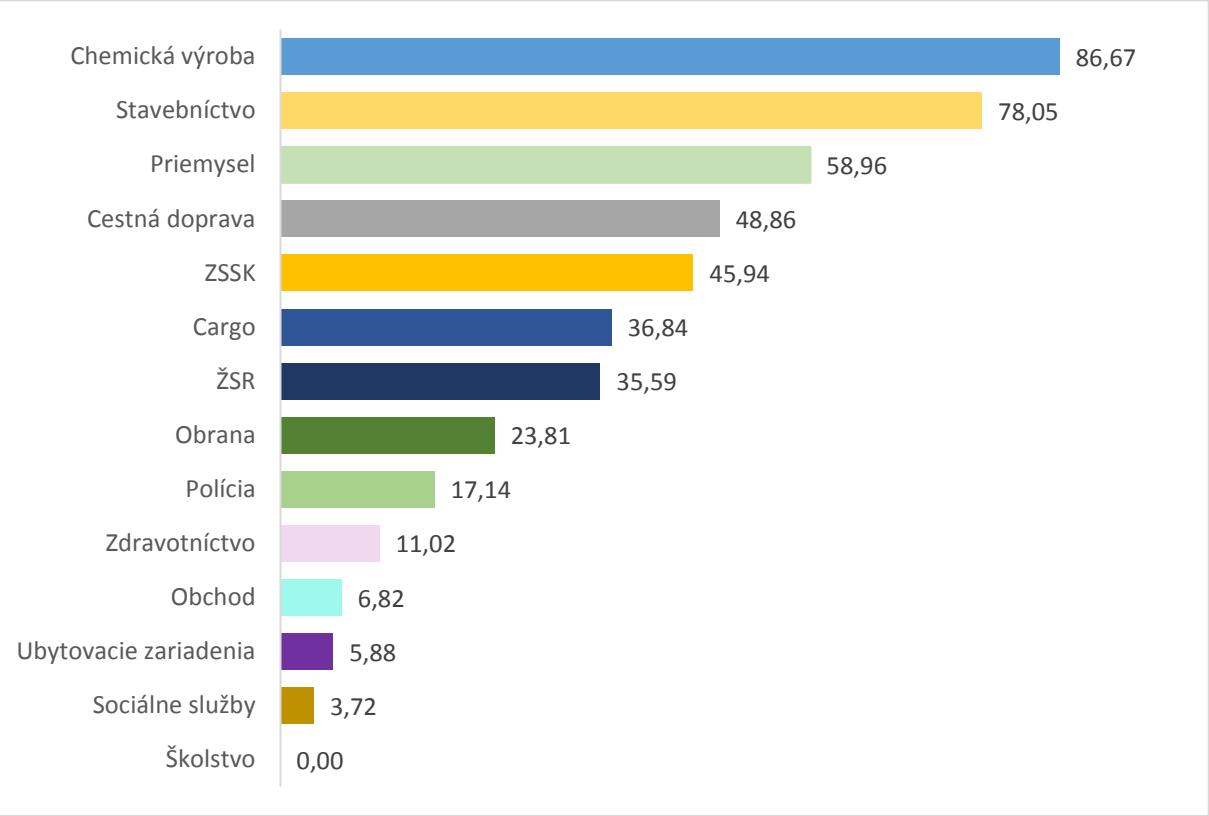
Graf 23 Sťažené teplotné podmienky

2) škodlivé výpary v chemickej výrobe (86,87 %), v priemysle (51,59 %), v cestnej doprave (41,55 %), v zdravotníctve (33,07 %),

3) prašnosť v chemickej výrobe (86,67 %), v stavebníctve (78,05 %), priemysle (58,96 %), v cestnej doprave (48,86 %), v Cargo (45,94 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

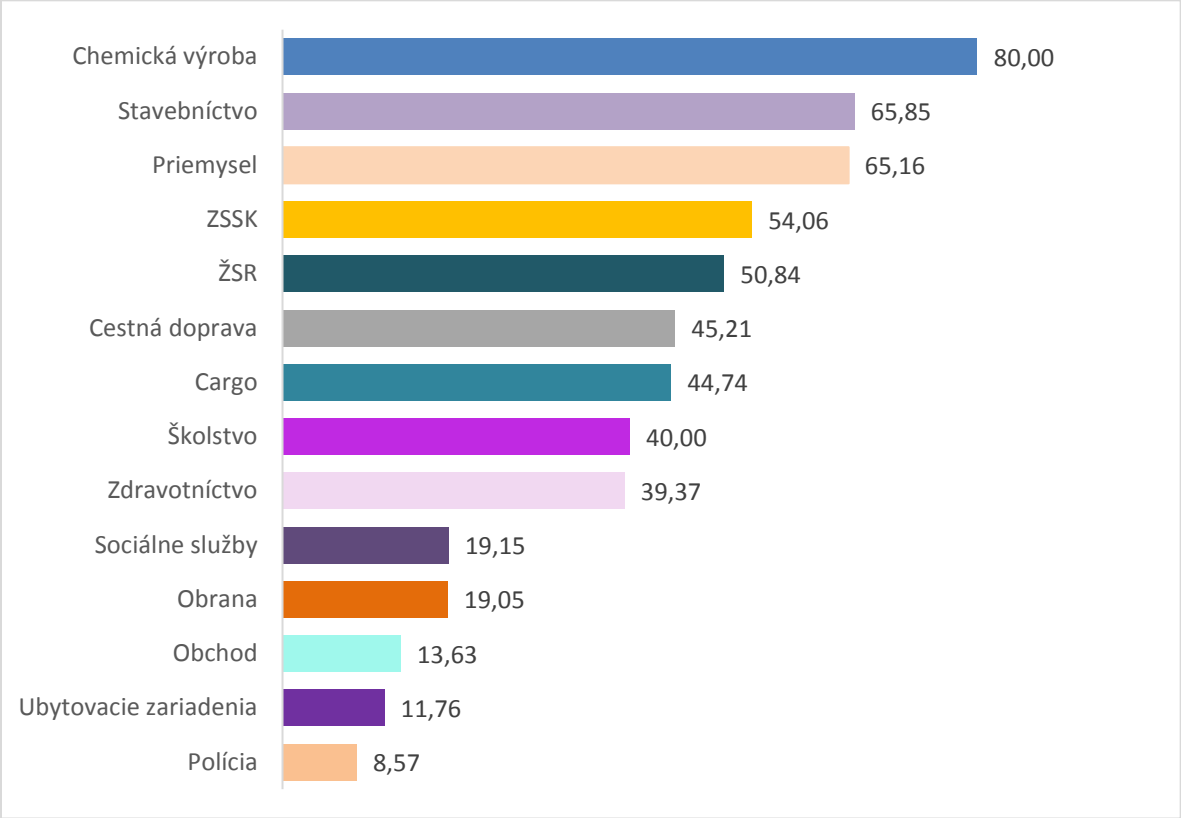


Graf 24 Zvýšená prašnosť

4) hlučnosť v chemickej výrobe (80 %), v stavebníctve (65,85 %), priemysle (65,16 %), v ZSSK (54,06 %), v ŽSR (50,84 %), v cestnej doprave (45,21 %), v školstve (40 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



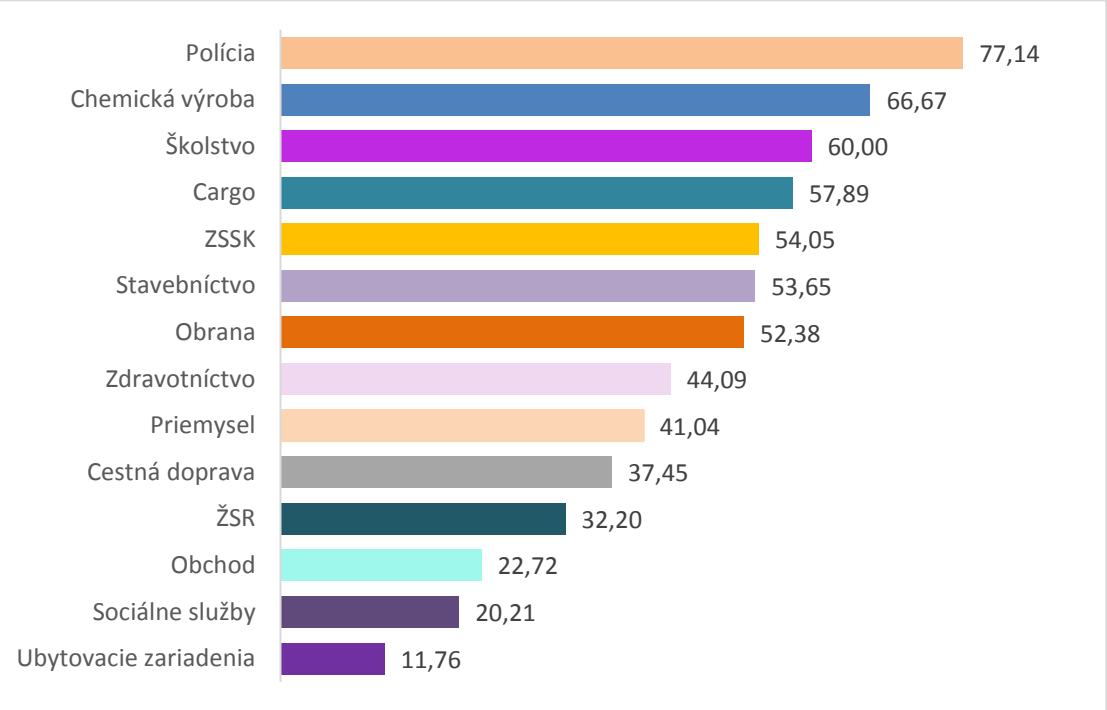
Graf 25 Zvýšená hlučnosť

5) stála práca vonku v chemickej výrobe (80 %), v Cargo (63,16 %),

6) nedostatočné technické vybavenie u polície (77,14 %), v chemickej výrobe (66,67 %), v školstve (60 %), v Cargo (57,89 %), v ZSSK (54,05 %), v stavebníctve (53,65 %), na obrane (52,38 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

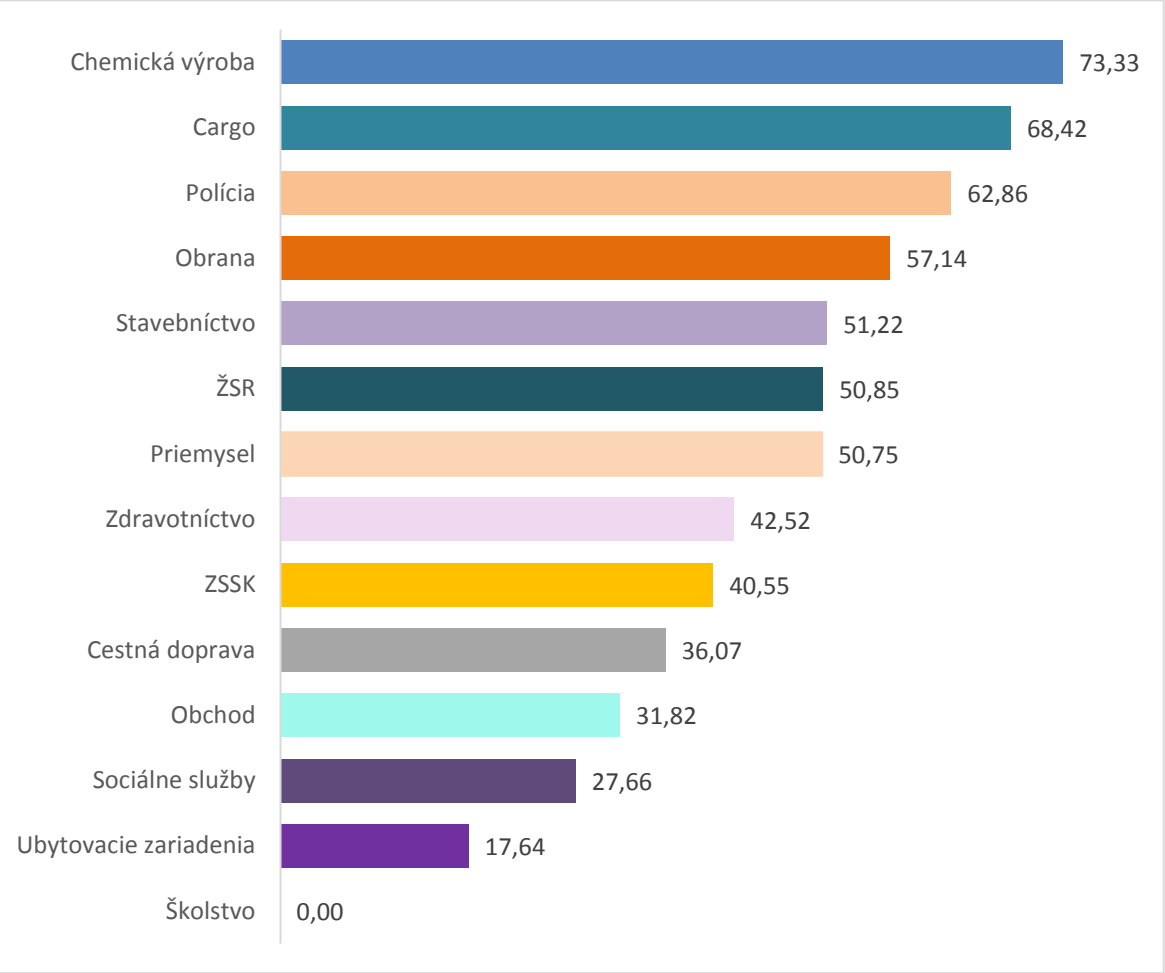


Graf 26 Nedostatočné technické vybavenie

7) organizácia práce v chemickej výrobe (73,33 %), v Cargo (68,42 %), v polícii (62,86 %), v obrane (57,14 %), v stavebníctve (51,22 %), v ŽSR (50,85 %), v priemysle (50,75 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 27 Nevyhovujúca organizácia práce

8) práca so zobrazovacími jednotkami v polícii (71,43 %), v ZSSK (59,46 %), v Cargo (50 %),

9) nedostatočná čistota a poriadok v chemickej výrobe (66,67 %), u polície (54,29 %), v stavebníctve (43,91 %), v Cargo (40,54%) a priemysle (36,35 %),

10) chemické látky v chemickej výrobe (66,67 %),

11) striedanie práce v miestnosti a v exteriéri v ŽSR (61,02 %), v Cargo (60,53 %), v chemickej výrobe (60 %), v ZSSK (48,65 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

12) nevyhovujúce sociálne zariadenie v chemickej výrobe (53,33 %), v polícii (48,57 %), v stavebníctve (41,46 %), v ŽSR (35,59 %),

13) nedostatok ochranných pomôcok u polície (51,42 %), v chemickej výrobe (40 %), v ZSSK (35,13 %).

Z prehľadu zaťažujúcich faktorov vyplýva, že najviac zaťažujúcich faktorov uviedli zamestnanci:

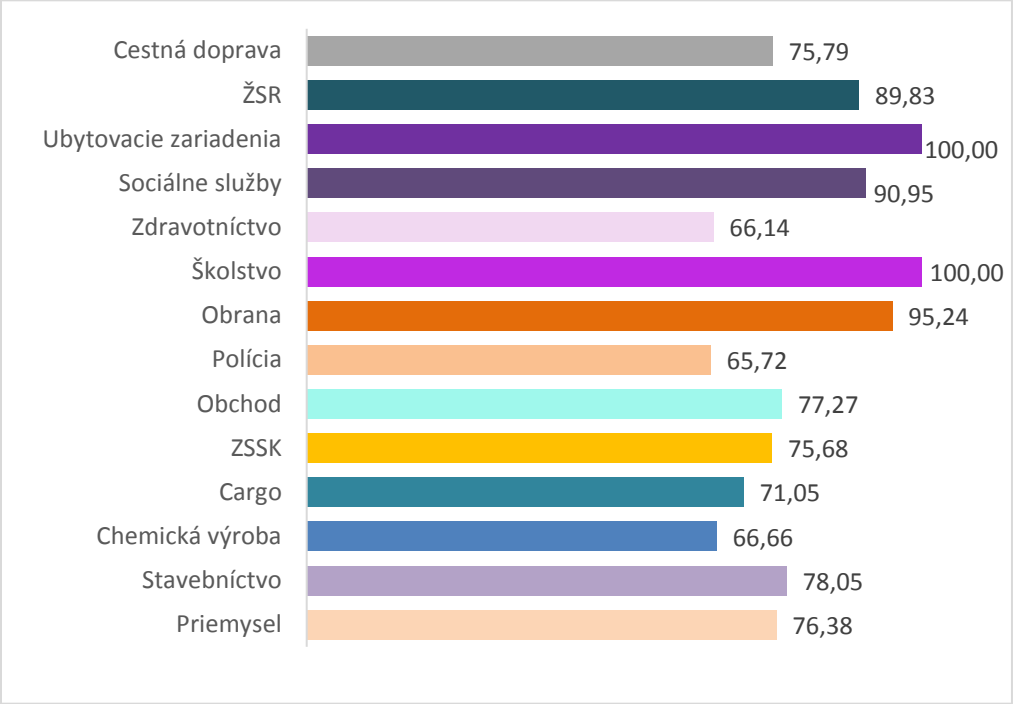
- chemickej výroby (škodlivé výpary, prašnosť, hlučnosť, stála práca vonku, organizácia práce),
- stavebníctva (teplotné podmienky, prašnosť, hlučnosť, nedostatočné technické vybavenie),
- priemyslu (teplotné podmienky, prašnosť, hlučnosť, organizácia práce),
- Cargo (teplotné podmienky, organizácia práce, stála práca vonku, striedanie práce vonku a dnu).

Potešiteľné je konštatovanie, že celkovo respondenti hodnotia sociálne faktory – vzťahy a atmosféru na pracovisku naprieč odvetviami pozitívne.

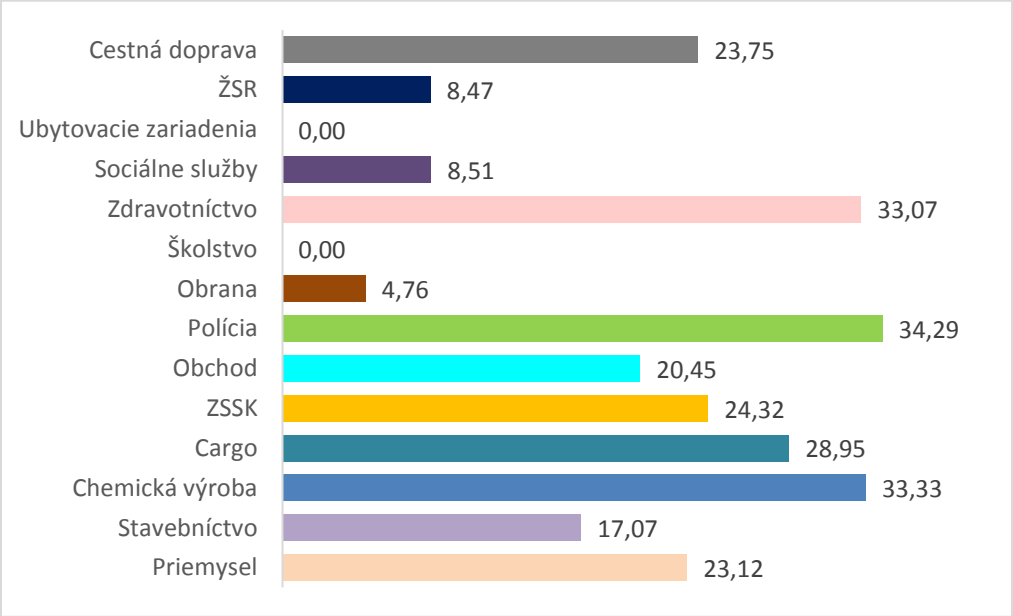
Celkovú atmosféru na pracovisku vníma nad 65 % zamestnancov všetkých odvetví ako veľmi a dosť dobrú, jednoznačne kladne ju oceňujú najmä v školstve, ubytovacích a stravovacích zariadeniach (100 %), potom nasleduje obrana, sociálne služby a ŽSR. Tretina zamestnancov v polícii, chemickej výrobe a v zdravotníctve vyjadrila menej kladné hodnotenie.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



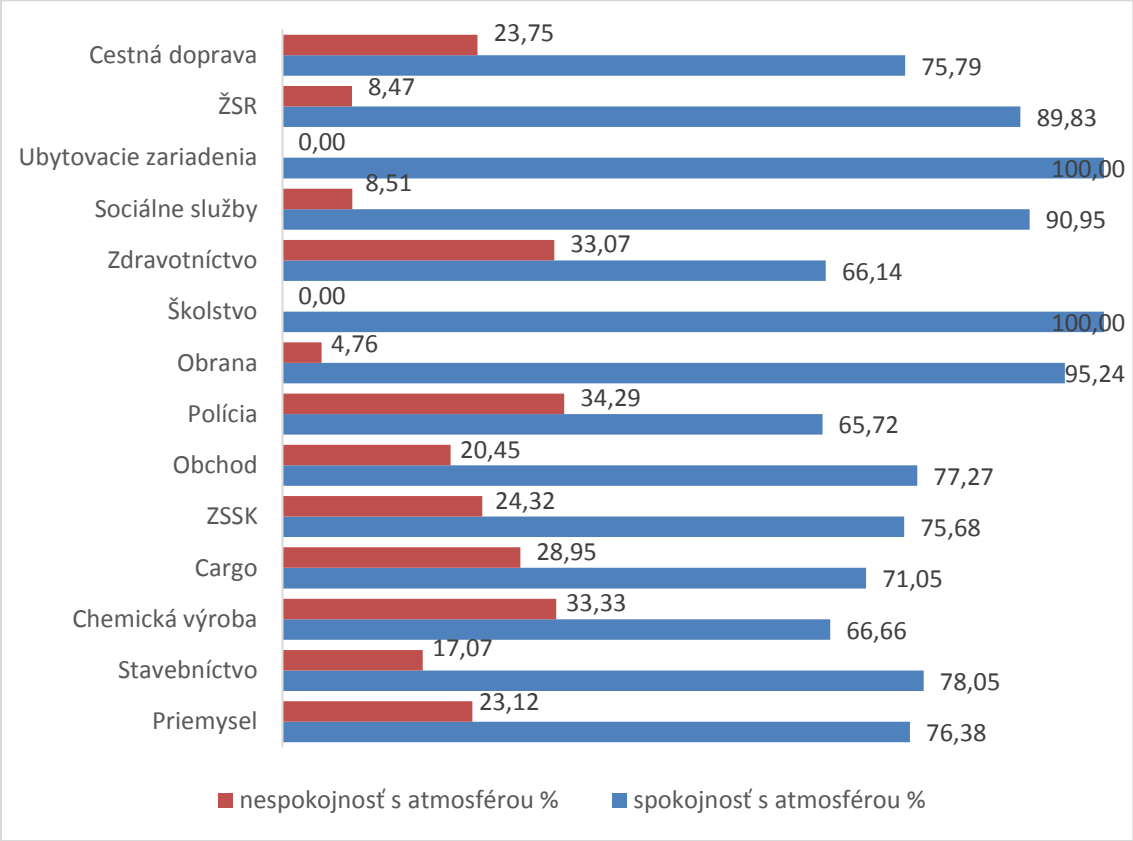
Graf 28 Spokojnosť s atmosférou



Graf 29 Nespokojnosť s atmosférou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



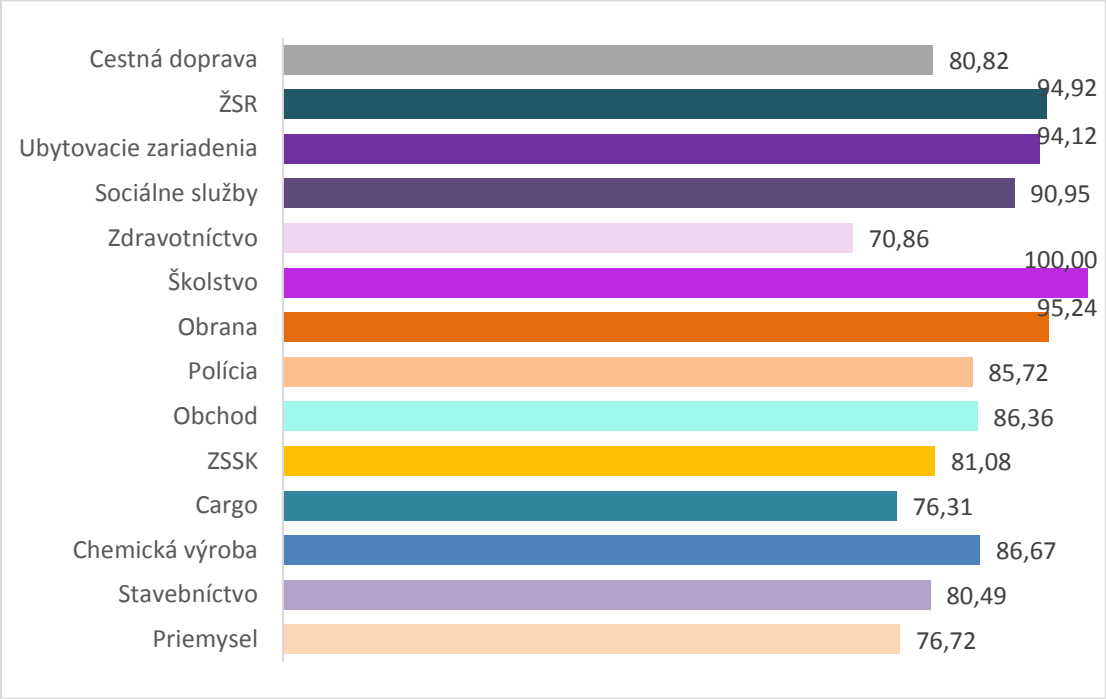
Graf 30 Celková atmosféra na pracovisku

Komunikáciu medzi zamestnancami a nadriadenými vnímajú ako bezproblémovú respondenti školstva a obrany (100 %), dobrá je nad 60 % u ostatných odvetví, v chemickej výrobe a u polície/hasičov hodnotia túto komunikáciu v smere „málo“ a „nikdy“.

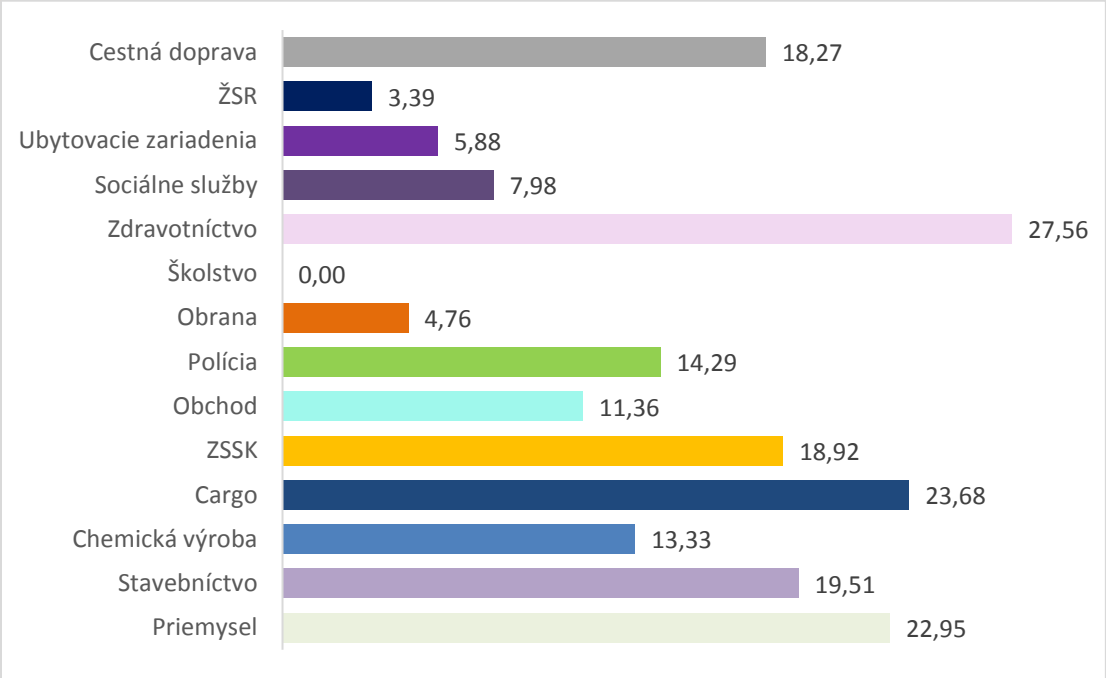
K dobrým a veľmi dobrým vzťahom medzi spolupracovníkmi sa vyjadrilo nad 70 % účastníkov. S najviac kladným hodnotením sa stretávame v školstve (100 %), v obrane (95,24 %), v ŽSR (94,92 %) a ubytovacích zariadeniach (94,12 %), s najmenej kladným hodnotením v zdravotníctve (27,56 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 31 Dobré vzťahy na pracovisku



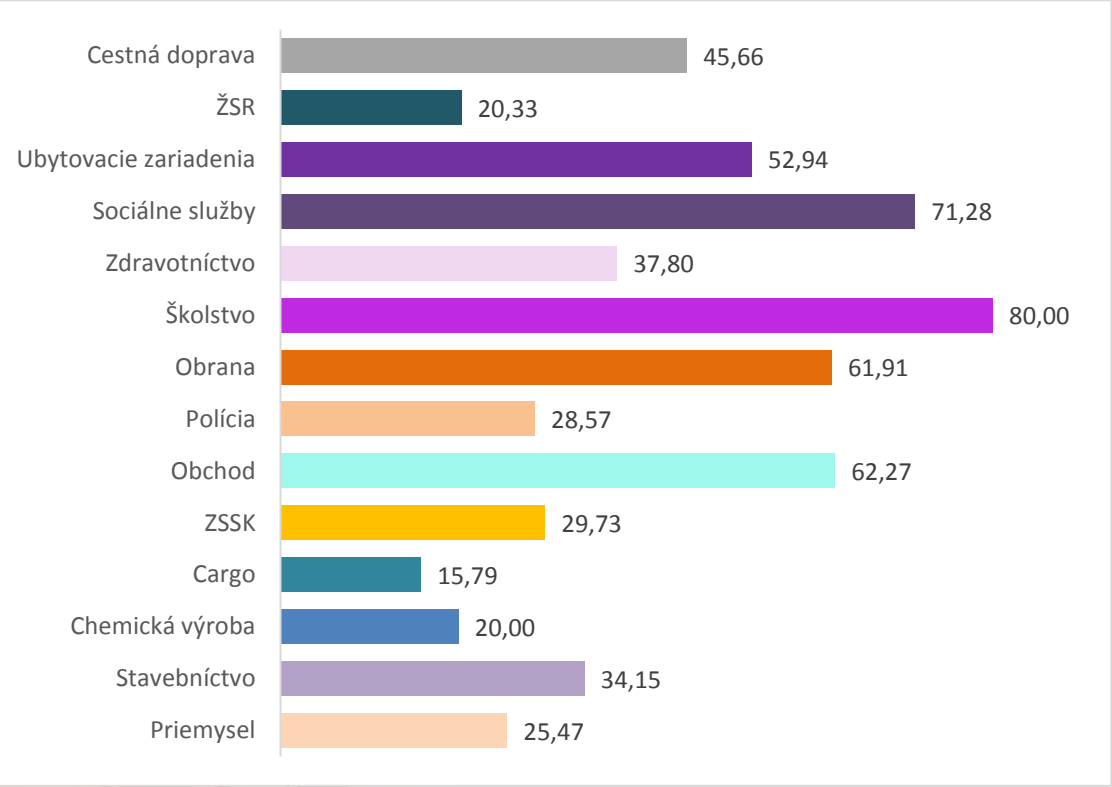
Graf 32 Menej dobré vzťahy na pracovisku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Podobne ako hodnotenie vzťahov sa ukazuje hodnotenie vzájomnej spolupráce – vo všetkých odvetviach je kladne hodnotená nad 74,02 % zamestnancov, u 25,19 % zdravotníkov najmenej kladne.

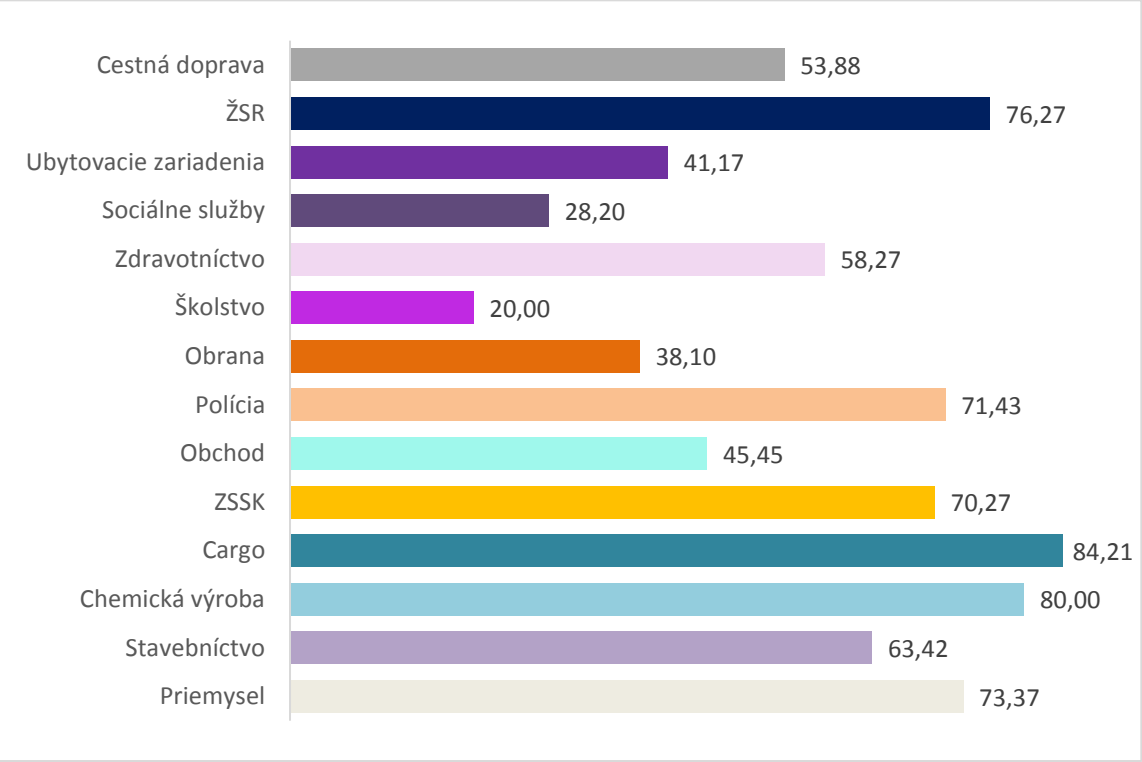
Ako motivačný faktor „ocenenie a uznanie za dobrú prácu od vedúceho“ sa využíva v praxi veľmi málo. Iba v piatich odvetviach zamestnanci dostávajú ocenenie od vedúceho nad hranicou 50 %. Najčastejšie sa uplatňuje pochvala v školstve (80 %), sociálnych službách (71,28 %), v obchode (62,27 %) a v obrane (61,91 %). V ostatných odvetviach uznanie od vedúceho sa vyskytuje v rozmedzí od 15,79 – 37,80 %, najmenej v Cargo (15,89 %), potom nasleduje chemická výroba (20 %), ŽSR (20,33 %), priemysel (25,47 %), ZSSK (29,73 %) a stavebníctvo (34,15 %).



Graf 33 Ocenenie od vedúceho

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

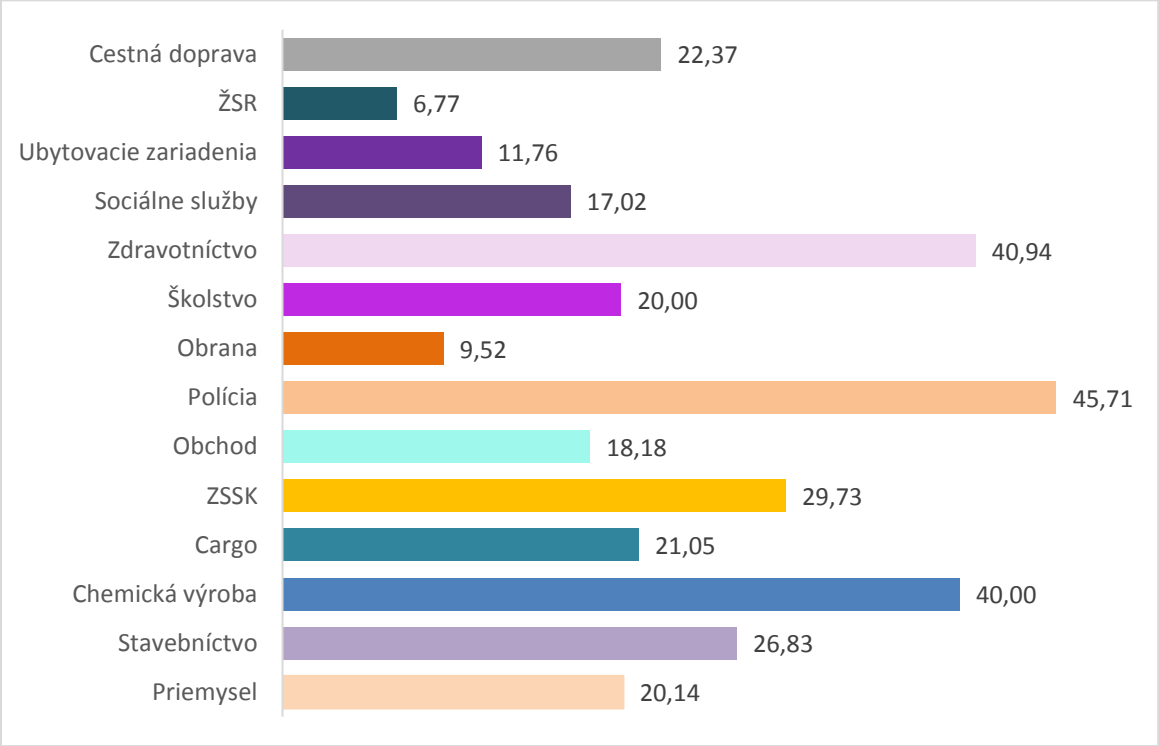


Graf 34 Chýba ocenenie od vedúceho

K výskytu konfliktov na pracovisku sa vyjadrilo 45,71 % policajtov/hasičov, 40,94 % zdravotníkov, 40 % zamestnancov chemickej výroby, 26,83 % zamestnancov v stavebníctve a 20,14 % v priemysle.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



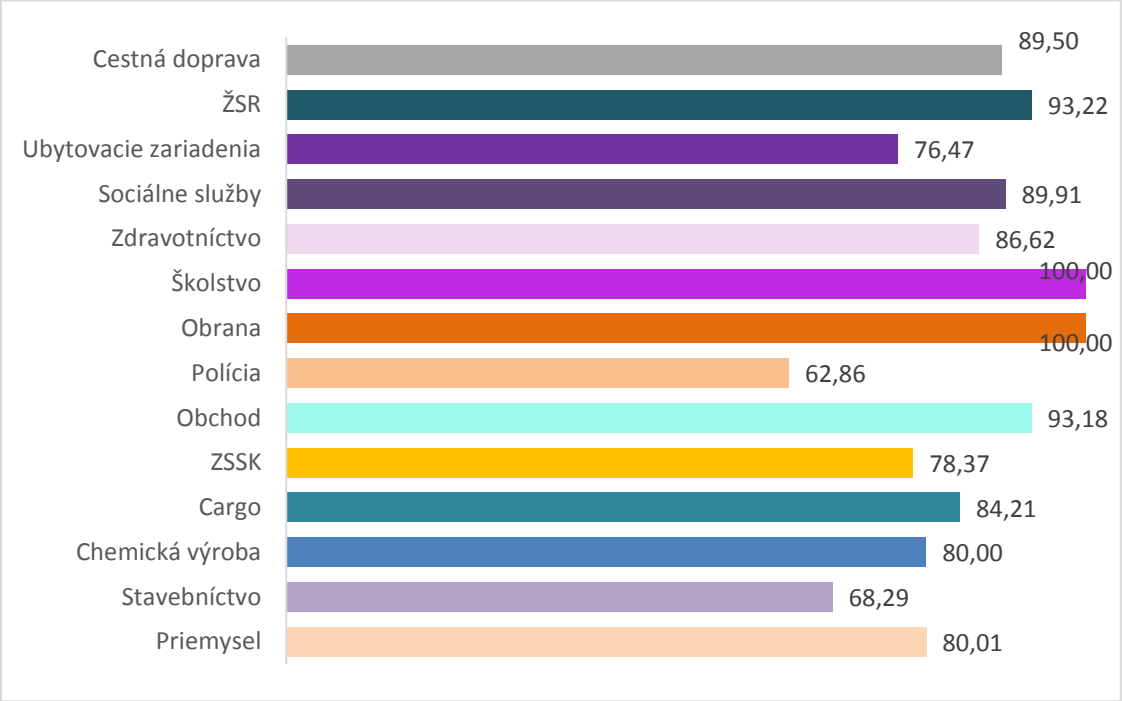
Graf 35 Výskyt konfliktov

Zamietavé stanovisko k šikanovaniu a obťažovaniu zaznamenávame v školstve a v ubytovaní a stravovaní. K zažívaniu šikanovania, resp. obťažovania sa vyjadrilo 20 % respondentov v chemickej výrobe a 12,20 % v stavebníctve.

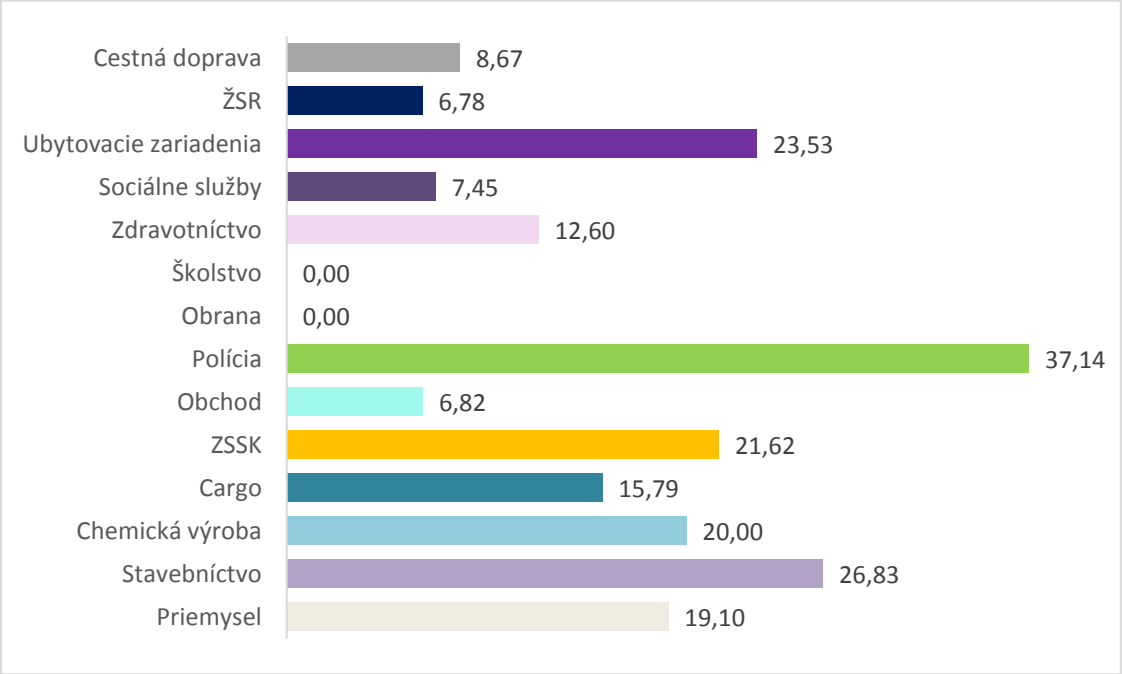
Všetci respondenti (v rozmedzí od 62,86 % do 100 %) vyjadrili celkovo spokojnosť s vykonávanou prácou. Najvyššia spokojnosť je v školstve a v obrane (100 %), k nim zaraďujeme ŽSR (93,22 %), obchod (93,18 %), ZSSK (78,37 %), Cargo a priemysel (80 %). Najvyššia nespokojnosť sa ukazuje u policajtov/hasičov (37,14 %), nespokojnosť v stavebníctve vykazuje 26,83 % zamestnancov, 23,53 % v ubytovacích a stravovacích zariadeniach.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



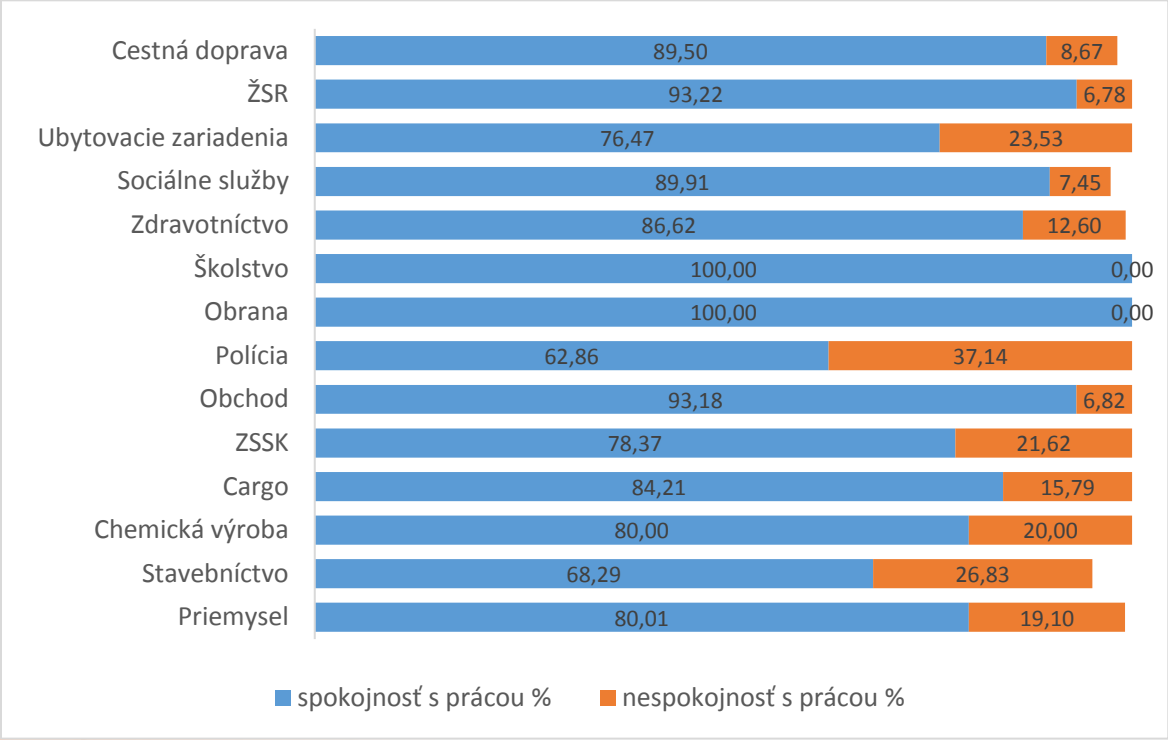
Graf 36 Spokojnosť s prácou



Graf 37 Nespokojnosť s prácou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 38 Miera spokojnosti s prácou

Svoju prácu ako zaujímavú hodnotia zamestnanci všetkých odvetví – od 66,67 % respondentov z chemickej výroby (najnižší počet) až po 100 % zamestnancov školstva. Porovnanie podľa početností: po školstve nasleduje ŽSR (96,61 %), sociálne služby (94,68 %), ZSSK (89,19 %), zdravotníctvo (88,98 %), ubytovacie a stravovacie zariadenia (88,24 %), Cargo (84,21 %), obchod (84,09 %), polícia/hasiči (80 %), priemysel (73,53 %), obrana (71,43 %).

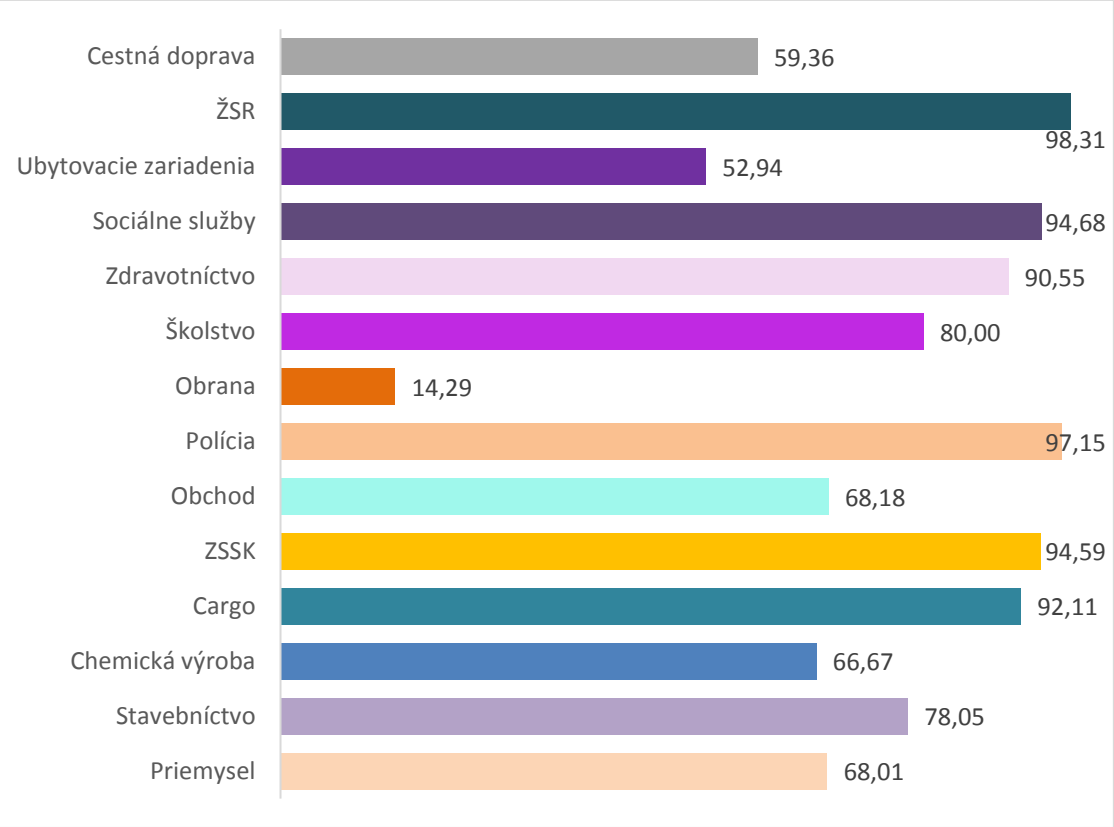
Prácu v časovej tiesni označujú zamestnanci v ôsmych odvetviach: chemická výroba 86,67 %, vnútro (82,85 %), stavebníctvo (70,74 %), ZSSK (67,57 %), Cargo (60,53 %), školstvo (60 %), ŽSR (57,62 %). Na opačnom konci sa nachádza obrana (0 %), cestná doprava (26,94 %).

Prácu vnímajú ako psychicky náročnú všetci zamestnanci okrem odvetvia obrany. Treba upozorniť na subjektívne hodnotenie psychickej záťaže nad počet 80 % - u zamestnancov ŽSR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

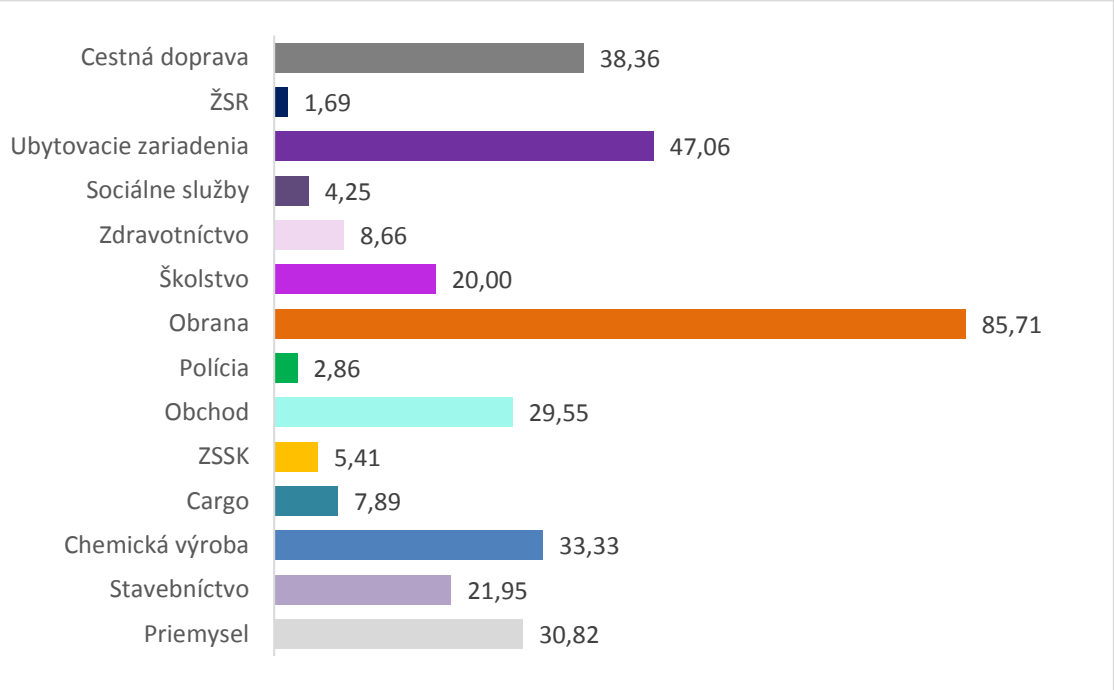
(98,31 %), policajtov/hasičov (97,15 %), v sociálnych službách (94,68 %), v ZSSK (94,59 %), v Cargo (92,11 %), v zdravotníctve (90,55 %), v školstve (80 %).



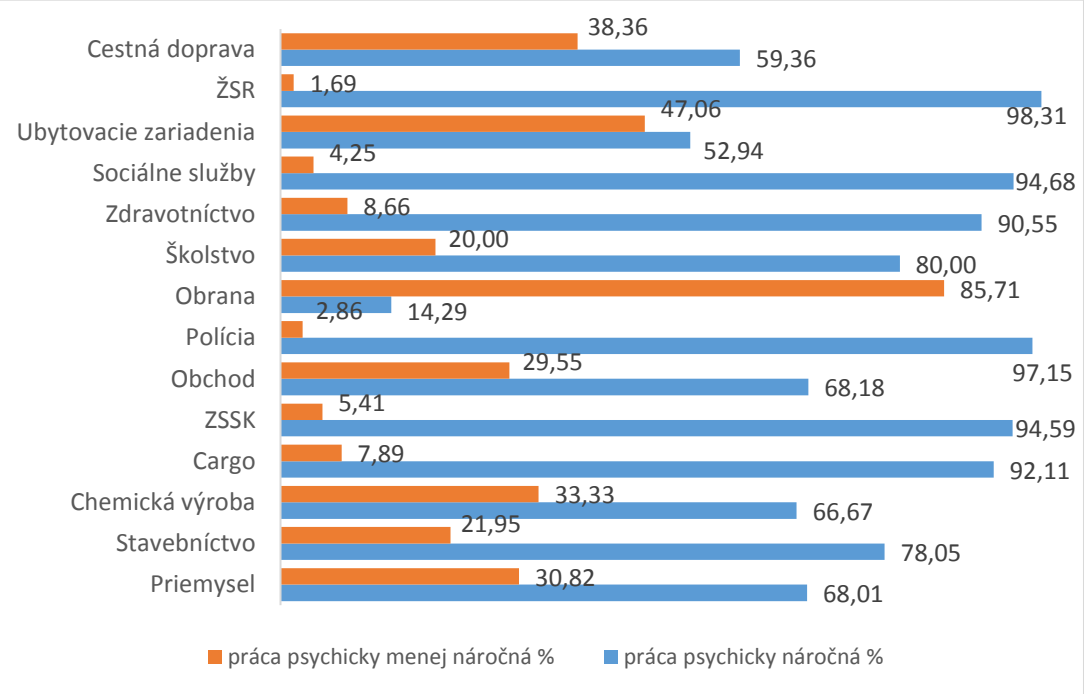
Graf 39 Práca psychicky náročná

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 40 Práca psychicky menej náročná

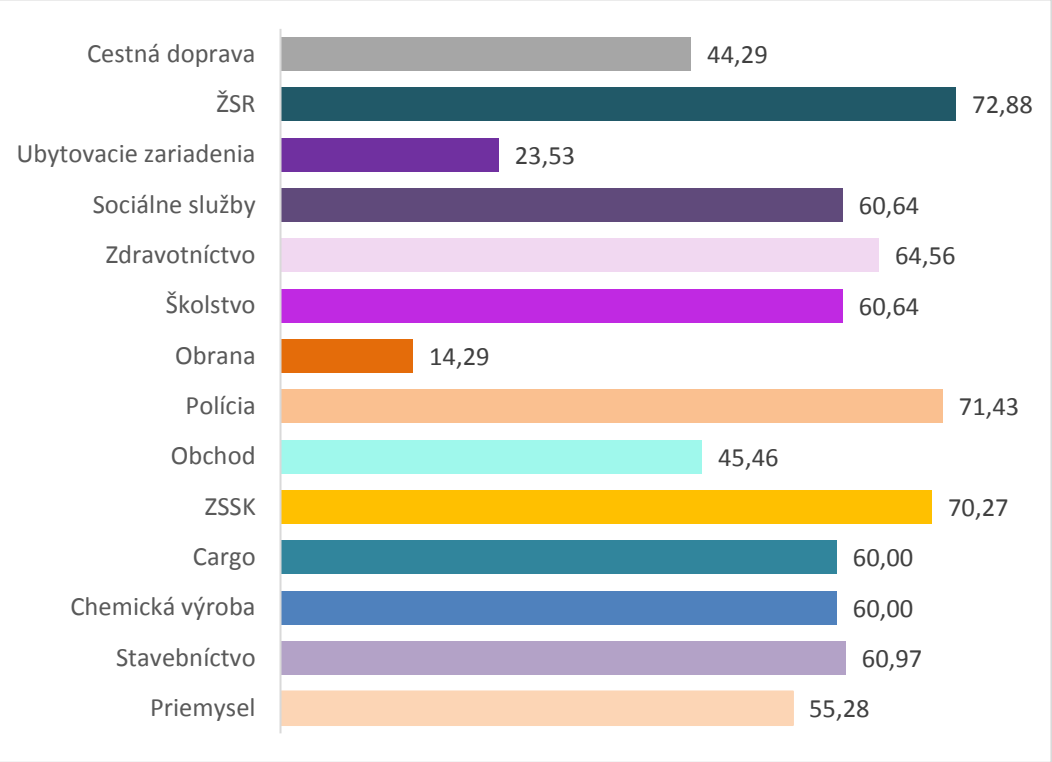


Graf 41 Psychická náročnosť práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Záťaž vyplývajúca z miery zodpovednosti sa vyskytuje: u 60 % zamestnancov Cargo, 60,64 % zamestnancov školstva, ďalej 60,97 % v stavebníctve, 70,27 % v ZSSK, u policajtov v 71,43 %, a u zamestnancov ŽSR najviac – 72, 8 %.



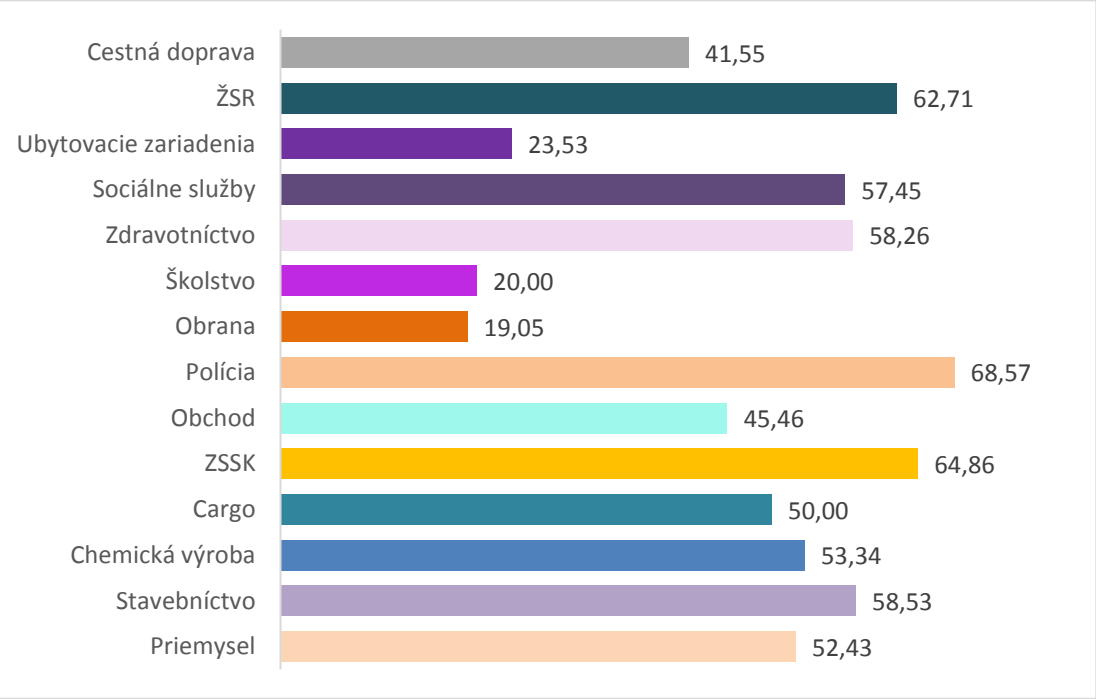
Graf 42 Zodpovednosť za prácu ako záťaž

Monotóniu a jej nepriaznivý vplyv na sústredenosť a pohotovosť uvádza 42,85 % policajtov/hasičov, zdravotníci (40,94 %), zamestnanci obrany (38,09 %), stavebníctva (36,59 %) a Cargo (33,34 %).

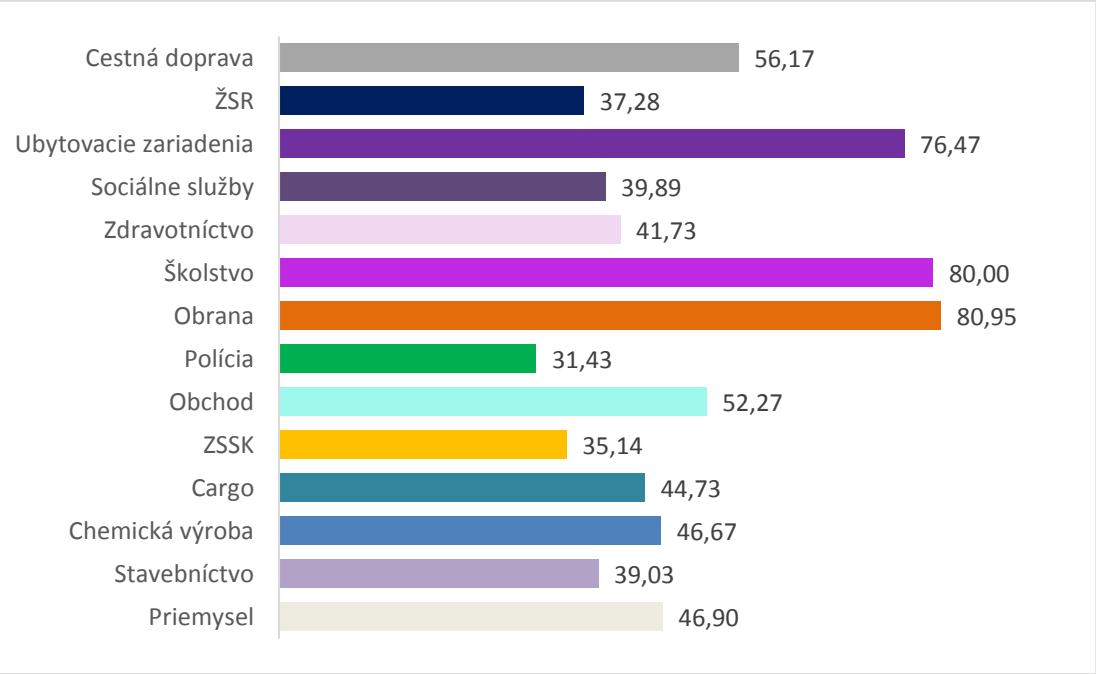
Únava z náročnosti práce sa prejavuje v počte nad 55 % vo viacerých odvetviach – najviac u policajtov/hasičov (68,57 %), zamestnancov ZSSK (64,86 %), ŽSR (62,71 %), v stavebníctve (58,53 %) a v sociálnych službách (57,45 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



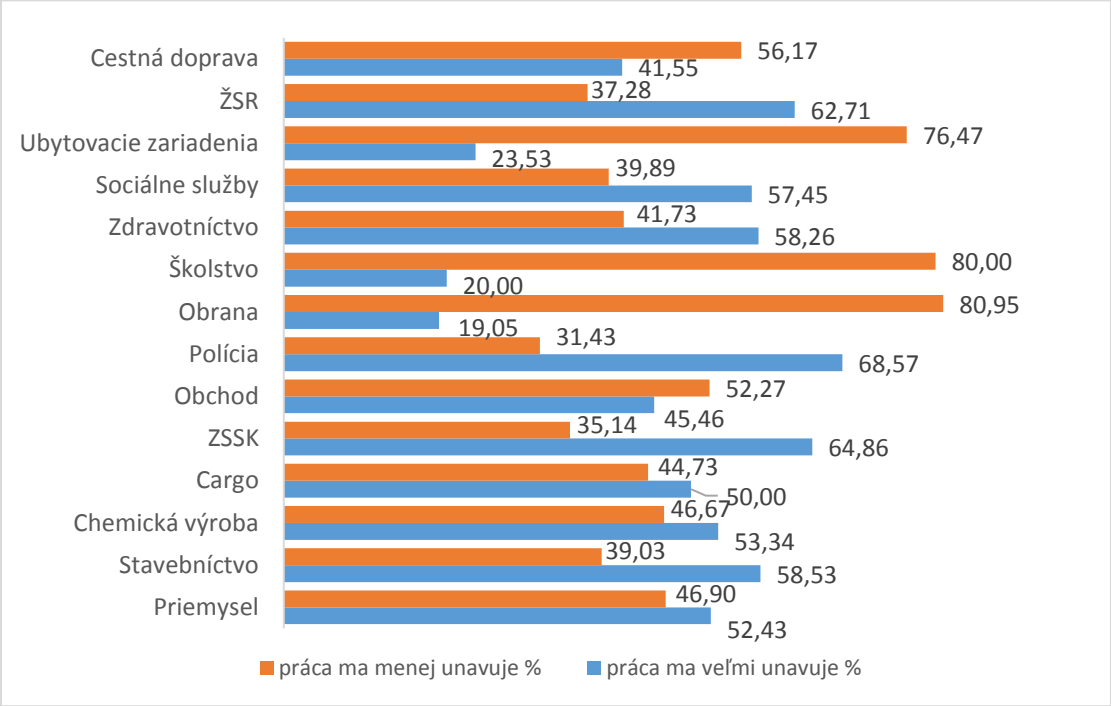
Graf 43 Práca ma veľmi unavuje



Graf 44 Práca ma menej unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

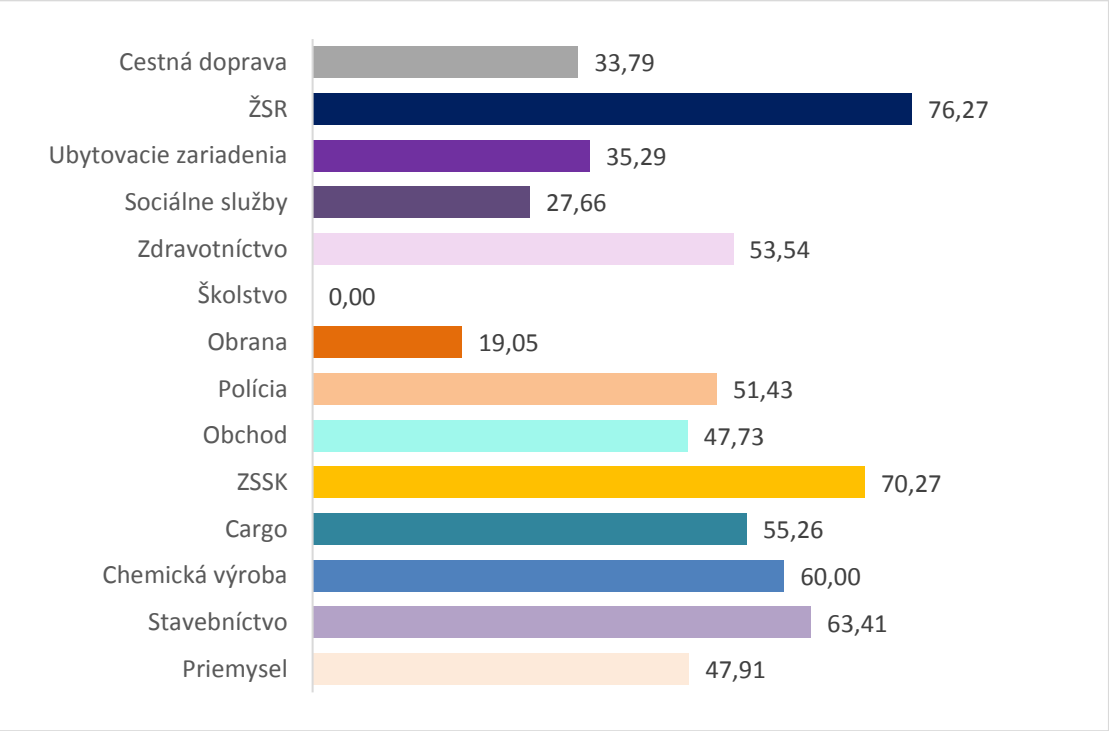


Graf 45 Moja práca je náročná, veľmi ma unavuje

Pod vplyvom práce sa zhoršilo zdravie najmä zamestnancom v týchto odvetviach:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 46 Zhoršenie zdravia

Vo všetkých odvetviach okrem zamestnancov školstva (80 %) a ubytovacích zariadení (76,47 %) na tvrdenie „Pravidelne absolvujem preventívne lekárske prehliadky“, odpovedali respondenti kladne (nad 90 %). Jednoznačné odpovede (100 %) sú u policajtov / hasičov, v chemickej výrobe a v Cargo.

Zamestnanci uvádzajú liečbu na tieto choroby:

1. kardiovaskulárne choroby a vysoký krvný tlak sú uvádzané v každom odvetví, najviac u zamestnancov obchodu (65,91 %), ŽSR (57,62 %), Cargo (55,36 %), stavebníctva (48,78 %), chemickej výroby (46,67 %), obrany (52,39 %), najmenej v školstve a ubytovacích a stravovacích zariadeniach (od 5,58 % - 20 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

2. choroby pohybového ústrojenstva sa vyskytujú v každom odvetví, najviac u zamestnancov Cargo (44,74 %), ZSSK (43,23 %), obchodu (31,82 %), zdravotníctva (28,92 %), ŽSR (23,73 %), chemickej výroby (20 %), u ostatných je výskyt pod 20 %,
3. endokrinologické choroby najviac uvádza zdravotníctvo (22,05 %), ubytovacie a stravovacie zariadenia (11,76 %), ZSSK (8,11 %) čo môžeme dať do súvisu s vyšším zastúpením žien,
4. kožné choroby najviac vyskytujúce sa v školstve (20 %), v stavebníctve (14,63 %), v ZSSK (13,51 %), u ostatných 4 odvetví pod 7 %,
5. cukrovka je v liečbe u zamestnancov obrany (19,05 %), ŽSR (10,17 %) a ZSSK (5,41 %),
6. neurologické choroby sa prejavujú u zamestnancov 9 odvetví, najviac u zamestnancov ZSSK (16,22 %), Cargo (15,79 %), zdravotníctva (15,75 %), obchodu (13,64 %), ŽSR (11,86 %), u ostatných pod 10 %,
7. zažívacie choroby (GIT) sa vyskytujú u zamestnancov 8 odvetví, podľa početnosti v ZSSK (16,22 %), sociálnych službách (12,23 %), obchode (11,36 %), zdravotníctve (11,02 %), u ostatných pod 10 %,
8. s imunologickými chorobami sa stretávame najviac v ZSSK (13,51 %) a ubytovacích a stravovacích zariadeniach (11,76 %), v ostatných odvetviach v rozmedzí 5,02 % – 9,45 %,
9. psychiatrické choroby uvádza iba ŽSR (5,08 %).

Najviac zdravotných problémov (najmä kardiovaskulárne choroby, vysoký krvný tlak, choroby pohybového ústrojenstva a GIT) uvádzajú odvetvia stavebníctva, chemická výroba, Cargo, ZSSK, obchod, obrana, ŽSR.

Pravidelné užívanie liekov potvrdilo 59,32 % zamestnancov ŽSR (aj vo vzťahu k vyššiemu veku, uvádzanej liečbe), 58,54 % zamestnancov v stavebníctve, 56,82 % v obchode, 53,54 % v

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zdravotníctve, 50 % v Cargo. U ostatných zamestnancov sa ukazuje užívanie liekov v rozmedzí do 40 %.

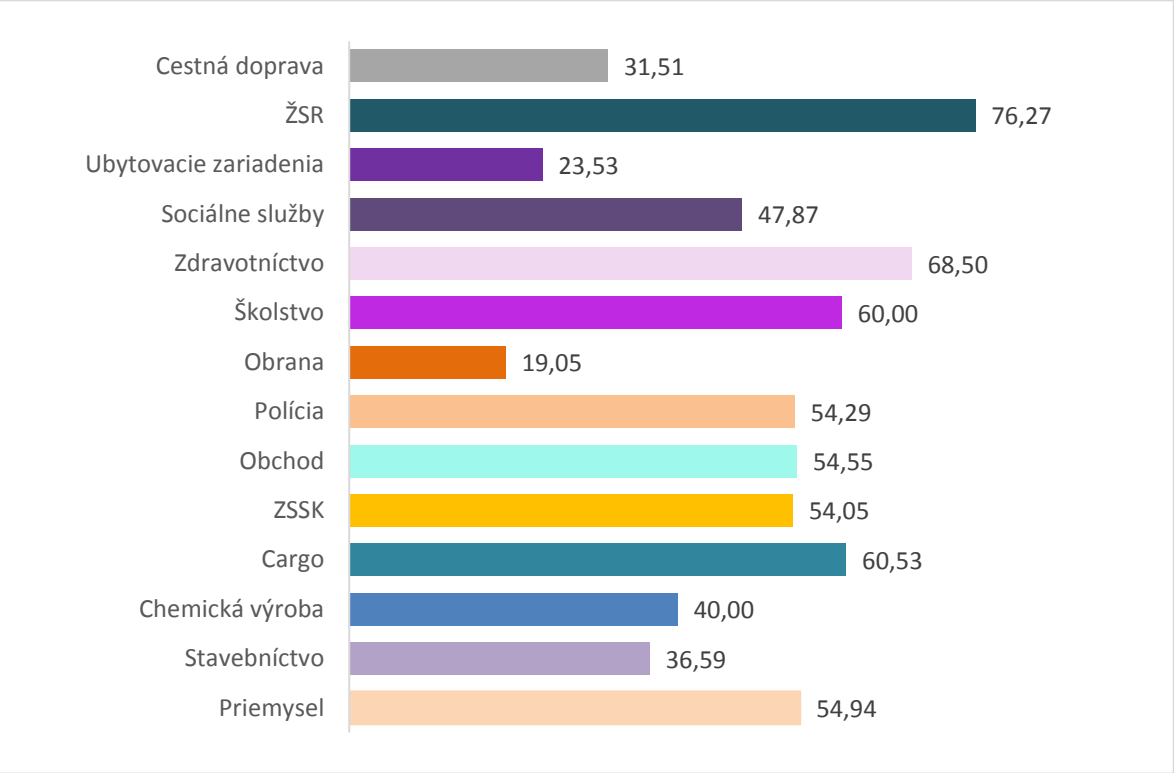
Pracovný úraz alebo iné poškodenie zdravia uvádzajú zamestnanci v odvetviach: priemyslu (17,25 %), stavebníctva (14,63 %), zdravotníctva (14,17 %), Cargo (13,86 %), ZSSK (13,51 %), chémie (13,33 %), ŽSR (11,86 %), cestnej infraštruktúry (10,96 %), obchodu (6,82 %), polície (5,71 %), obrany (4,76 %), sociálnych služieb (2,13 %), bez úrazu v školstve a v ubytovacích zariadeniach.

Nepríjemné psychické stavy vyznačili zamestnanci v tom prípade, ak sa vyskytujú minimálne 3 mesiace. Uvádzajú, že:

1. pociťujú únavu a vyčerpanosť vo všetkých odvetviach, početne najviac v ŽSR (76,27 %) a v zdravotníctve (68,50 %), nad 60 % - v Cargo (60,53 %) a v školstve (60 %), nad 40 % v priemysle (54, 94 %), obchode (54,55 %), vnútre (54,29 %), ZSSK (54,05 %), sociálnych službách (47,87 %), v chemickej výrobe (40 %), nasleduje stavebníctvo (36,59 %), cestná doprava (31,51 %), ubytovacie a stravovacie zariadenia (23,53 %) a obrana (19,05 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

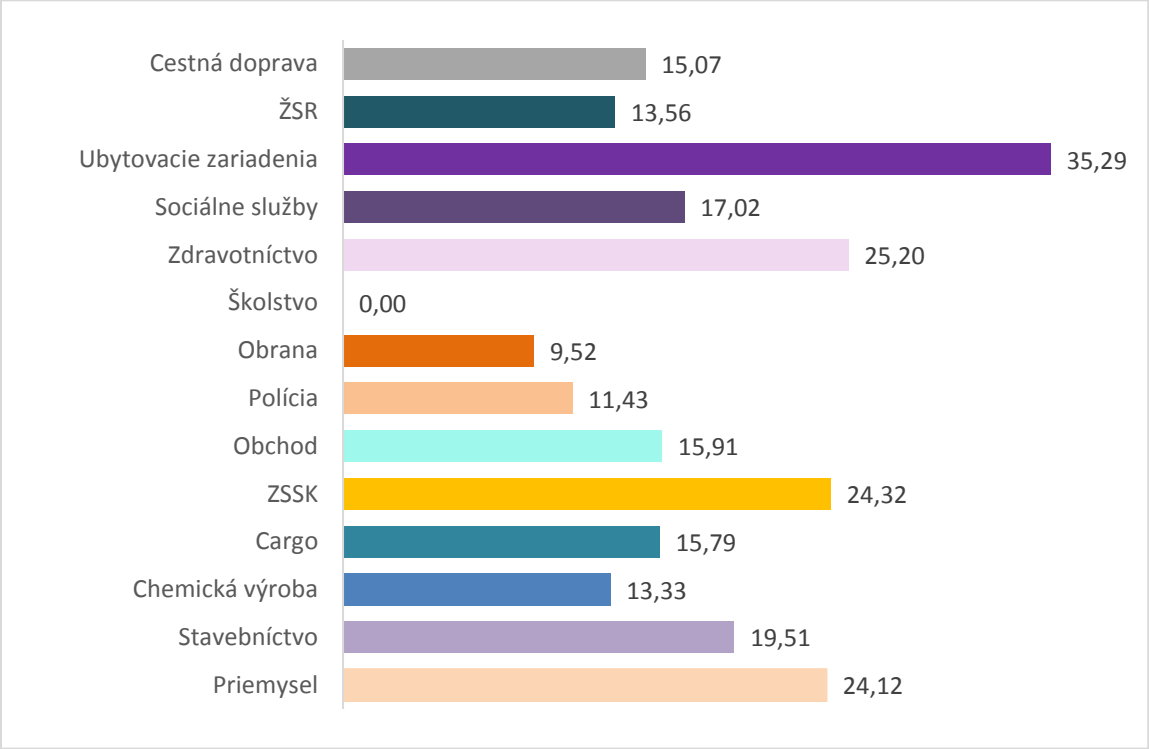


Graf 47 Únava a vyčerpanosť

2. pociťujú podráždenosť/rozčúlenosť vo všetkých odvetviach okrem školstva, výraznejšie v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (35,29 %), zdravotníctve (25,20 %), ZSSK (24,34 %), v priemysle (24,12 %), u ostatných v rozmedzí 19,51 % - 9,52 %,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

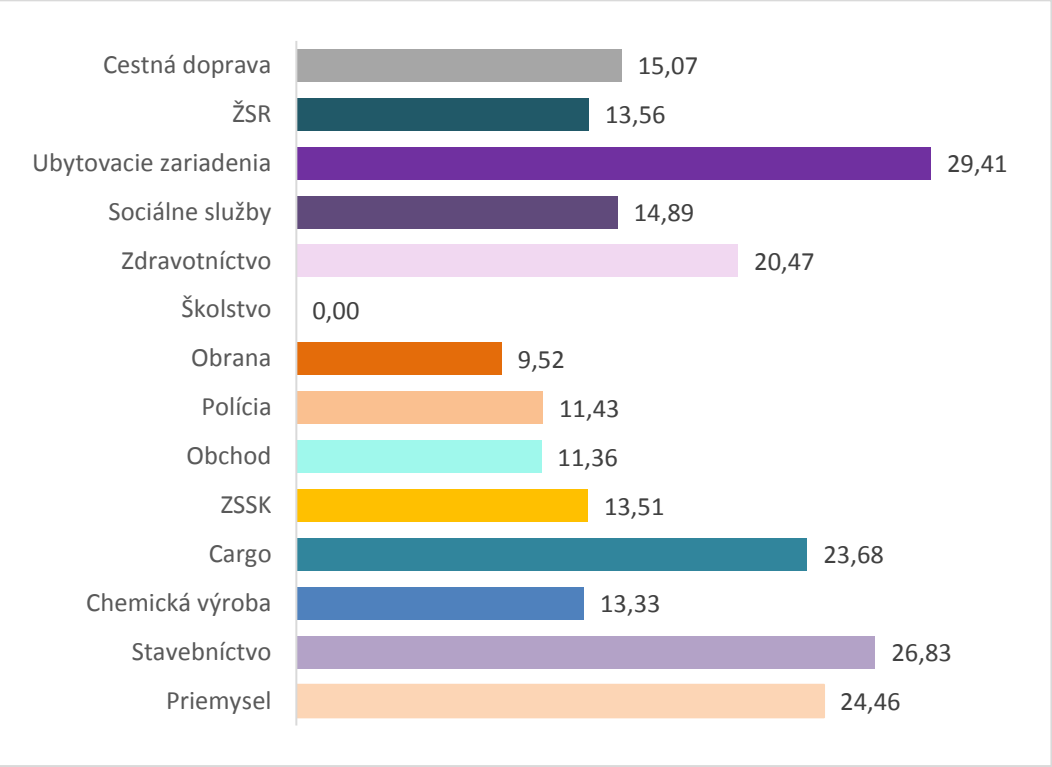


Graf 48 Podráždenosť/rozčúlenosť

3. nervozita sa prejavuje u zamestnancov všetkých odvetví okrem školstva, najviac v ubytovacích zariadeniach (29,41 %), v stavebníctve (26,83 %), v priemysle (24,46 %), v Cargo (23,68 %) a v zdravotníctve (20,47 %), ostatné odvetvia v rozmedzí pod 20 % - 9,52 %,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

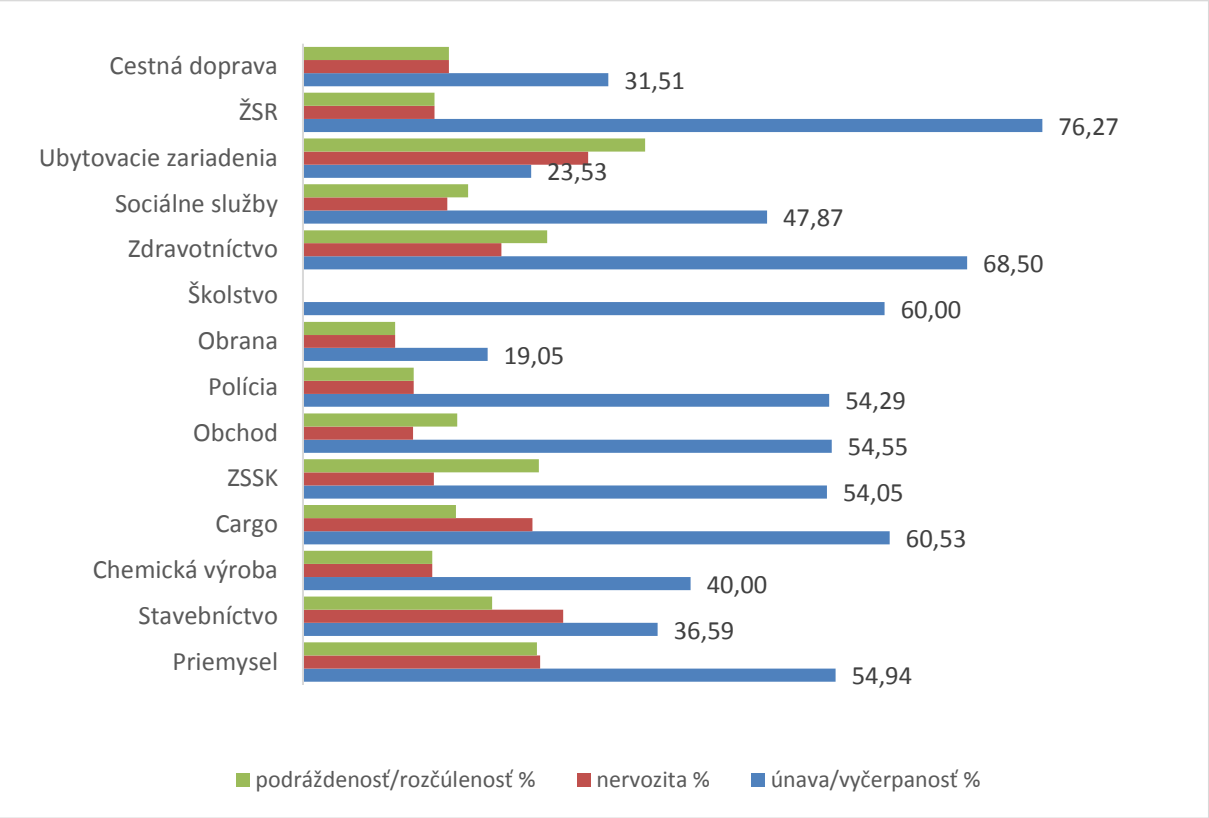


Graf 49 Nervozita

Celkové porovnanie psychických stavov podľa odvetví:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 50 Nepríjemné psychické stavy

4. vnútorné napätie pociťujú takmer všetci respondenti (11 odvetví), výnimku tvoria respondenti v školstve, obrane, v chemickej výrobe. Tieto stavy uviedli v zdravotníctve 29,92 %, ZSSK (29,73 %), v Cargo (28,95 %), ŽSR (20,34 %) a vo vnútre (20 %); v ostatných sa vyskytuje v rozmedzí 12,79 – 20 %,
5. skleslosť vyjadrujú pracovníci v 9 odvetviach, najviac v zdravotníctve (15,75 %), v ZSSK (13,64 %), v Cargo (13,51 %), v ubytovacích zariadeniach (11,76 %), u ostatných pod 10 %,
6. pesimizmus sa prejavuje u zdravotníkov v počte 14,96 %, u ostatných v menšej miere (v priemysle, obchode, chemickej výrobe, Cargo, ZSSK, cestnej doprave, ŽSR pod 10 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

7. syndróm vyhorenia priznáva 14,17 % zdravotníkov, 9,76 % zamestnancov v stavebníctve, po 5 % zamestnanci sociálnych služieb, polície, ZSSK, priemyslu,
8. nepokoj/nesústredenosť zaznamenali zamestnanci v 8 odvetviach, výraznejšie v ZSSK (13,51 %), u ostatných pod 10 % (priemysel, stavebníctvo, obrana, zdravotníctvo, ubytovacie a stravovacie zariadenia, Cargo, polícia),
9. o zlej pamäti sa vyjadrujú najviac zamestnanci vnútra (11,43 %) a obrany (9,52 %), ostatní (v priemysle, zdravotníctve, ubytovacích a stravovacích zariadeniach, sociálnych službách) v nižšej miere (6 %),
10. tlak na hrudi pociťujú respondenti 7 odvetví, najviac policajti/hasiči (11,43 %) a v Cargo (10,53 %), u ostatných (chemická výroba, ZSSK, obchod, zdravotníctvo, ubytovacie a stravovacie zariadenia) v rozmedzí 5,88 – 10 %,
11. s precitlivelosťou sa stretávame v odvetví zdravotníctva (9,45 %), v ZSSK a ubytovacích a stravovacích zariadeniach (6 %),
12. o zlej výkonnosti sa vyjadrujú iba zamestnanci ZSSK (8,11 %).

Najviac nepríjemných psychických stavov pociťujú zamestnanci v odvetviach priemyslu, stavebníctva, ZSSK, obchodu, vnútra, zdravotníctva, v ubytovacích a stravovacích zariadeniach, ŽSR, cestnej doprave. Prehľad je uvedený v tabuľke č. 10.

Tabuľka č. 10 Najčastejšie nepríjemné psychické stavy

Prejavy	Odvetvie	Rozmedzie
Únava/vyčerpanosť	všetky odvetvia (O1 – O18)	19,05 % – 76,27%
Podráždenosť/rozčúlenosť	všetky odvetvia okrem O11	9,52 % – 35,29 %
Nervozita	všetky odvetvia okrem O11	9,52 % – 29,41 %
Vnútorné napätie	11 odvetví okrem O11, O9, O4	12,79 % – 29,92 %
Skleslosť	9 odvetví	do 15,75 %
Pesimizmus	O13, O2, O1, O7, Cargo	do 14,96 %

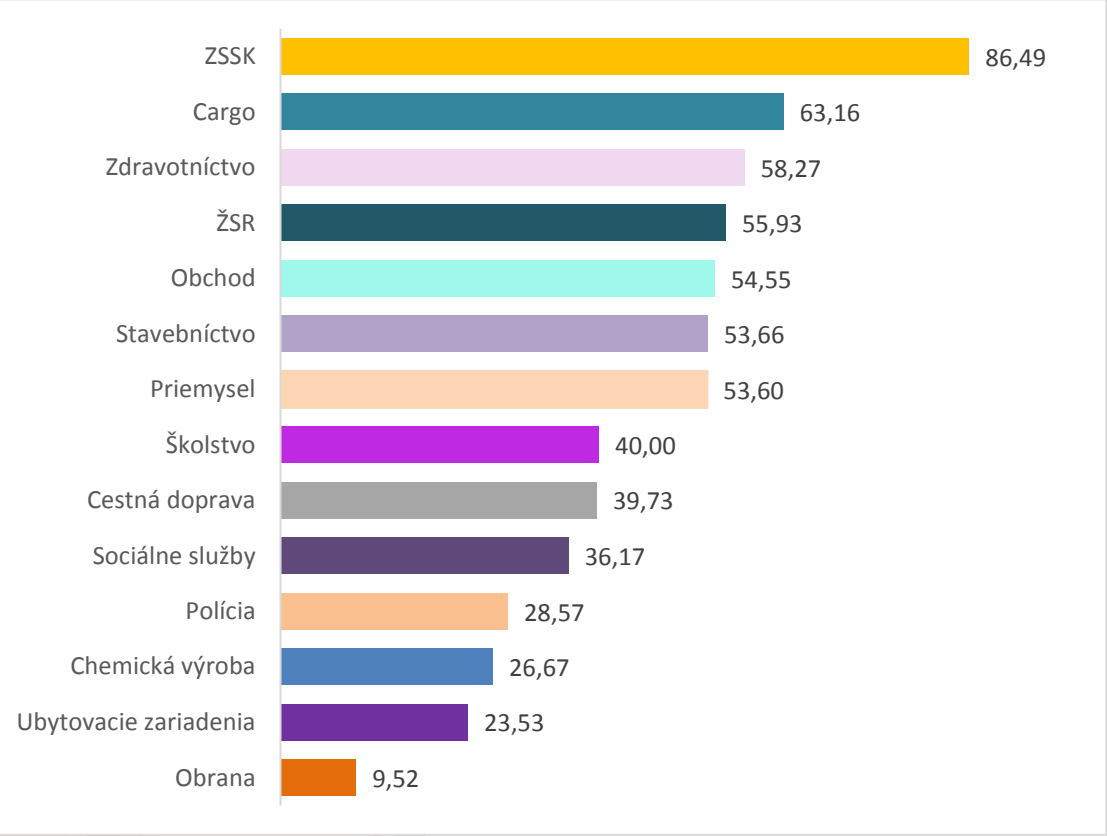
Zdroj: Vlastné spracovanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

V ďalšom texte autorky uvádzajú prehľad odťažujúcich fyzických prejavov:

1. bolesti chrbta ako dominujúce a najviac zaťažujúce, vyskytujú sa v každom odvetví, najvyšší údaj je u zamestnancov ZSSK (86,49 %), následne v Cargo (63,16 %), v zdravotníctve (58,27 %), nad 50 % výskyt v ŽSR (55,93 %), stavebníctve (53,66 %), priemysle (53,60 %), pod 40 % výskyt v školstve (40 %), v cestnej doprave (39,73 %), v sociálnych službách (36,17 %), v policajných zložkách (28,57 %), v chemickej výrobe (26,67 %), ubytovacích zariadeniach (23,53 %), najmenej v obrane (9,52 %),



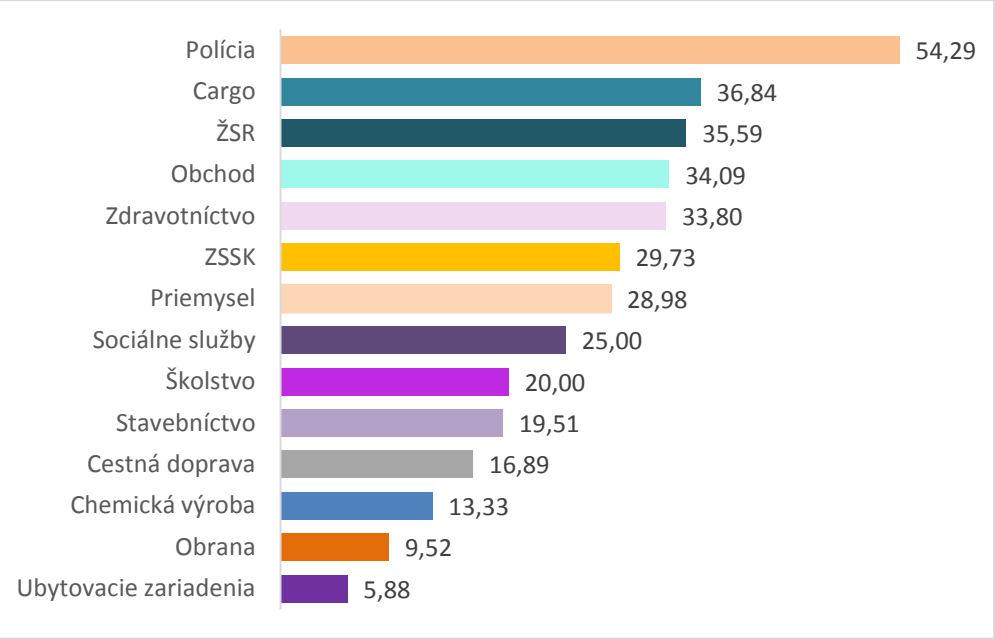
Graf 51 Bolesti chrbta

2. bolesti hlavy sa vyskytujú v každom odvetví, v početnosti najviac u zamestnancov vnútra (54,29 %), u zamestnancov Cargo (36,84 %), ŽSR (35,59 %), obchodu (34,09 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

zdravotníctva (33,86 %), ZZSK (29,73 %), priemyslu (28,98 %), sociálnych služieb(25 %), ostatné pod hranicou 20 % - školstvo (20 %), stavebníctvo (19,51 %), cestná doprava (16,89 %), chemická výroba (13,33 %), obrana (9,52 %), ubytovacie a stravovacie zariadenia (5,88 %),

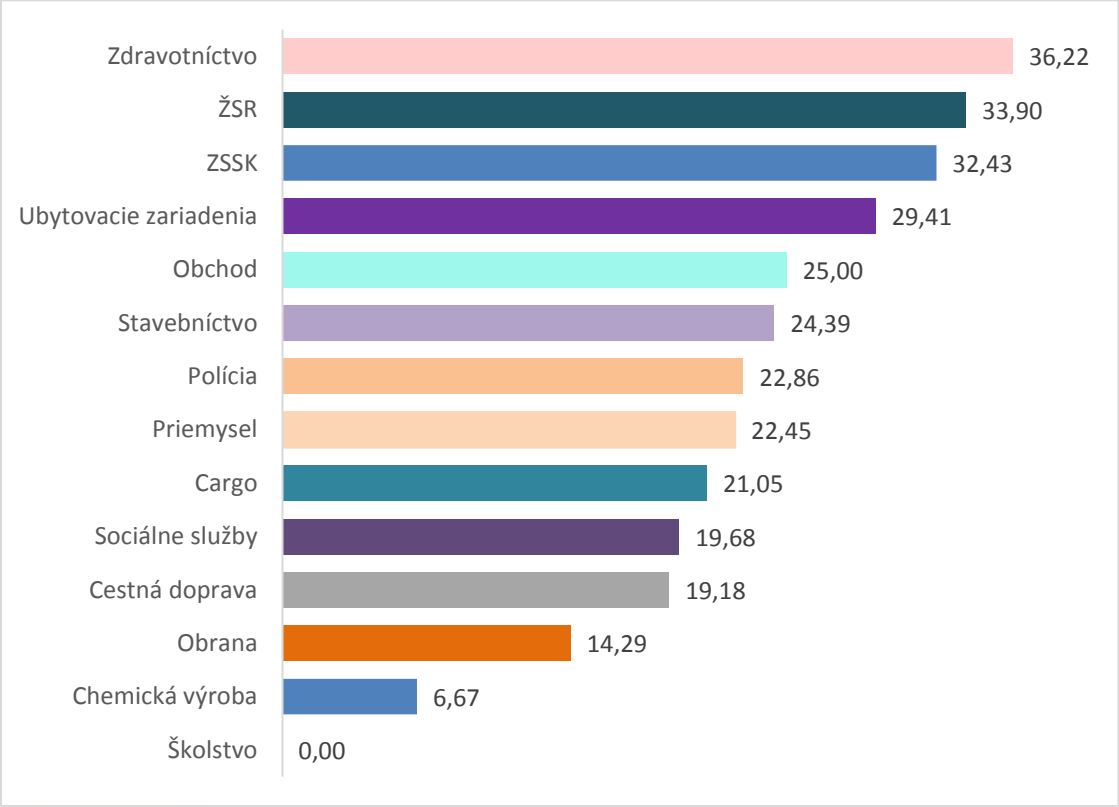


Graf 52 Bolesti hlavy

3. zhoršené videnie je najviac udávané v zdravotníctve (36,22 %), ďalej v ŽSR (33,90 %), v ZSSK (32,43 %), v ubytovacích zariadeniach (29,41 %), v obchode 25 %, okrem školstva u ostatných pod 22 %,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

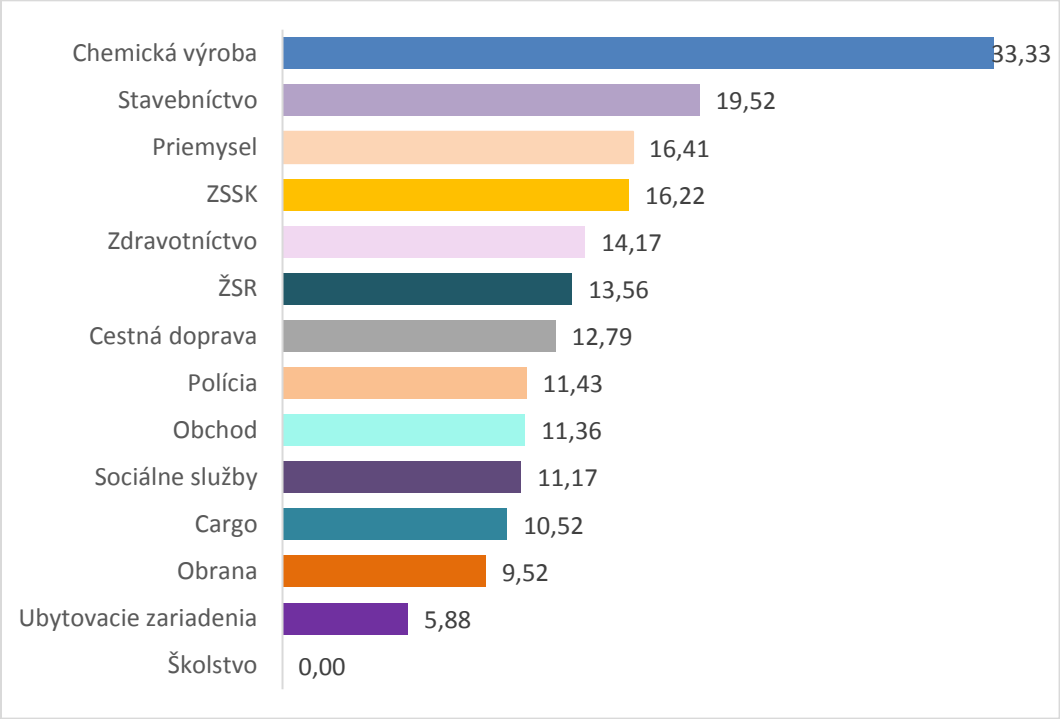


Graf 53 Zhoršené videnie

4. hučanie a pískanie v ušiach najviac uvádzajú v odvetví chemickej výroby (33,33 %), ďalej v stavebníctve (19,52 %), priemysle (16,41 %), v ZSSK (16,22 %), v zdravotníctve (14,17 %), obchode (11,36 %),

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

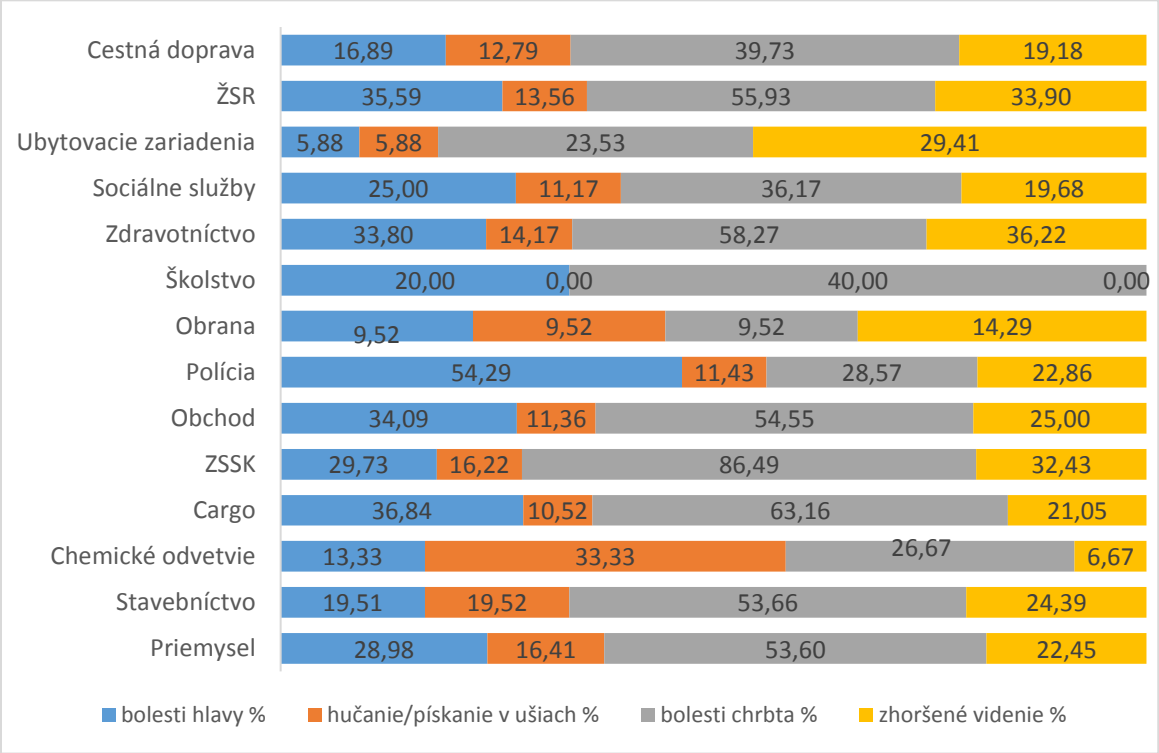


Graf 54 Hučanie/pískanie v ušiach

Celkové porovnanie fyzických prejavov podľa odvetví:

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 55 Nepríjemné fyzické stavy

5. žalúdočné problémy sa zaznamenali v 11 odvetviach, najviac v Cargo (23,68 %), potom v školstve (20 %), ZSSK (18,92 %) zdravotníctve (18,11 %), ŽSR (16,95 %), u ostatných nižšie (5 -10 %) – priemysel, chemická výroba, sociálne služby, ubytovacie a stravovacie zariadenia, obchod, polícia,
6. potenie sa vyskytuje u pracovníkov ZSSK (21,62 %), školstva (20 %), priemyslu (17,59 %), zdravotníctva (17,32 %), sociálnych služieb (12,23 %), u ostatných (stavebníctvo, chemická výroba, obchod, polícia, ŽSR, cestná doprava) sa vyskytuje pod 11 %,
7. pocit chladu udávajú najmä v ubytovacích zariadeniach (17,65 %), v obchode a v zdravotníctve (7 %),
8. búšenie srdca, bolesti srdca sa vyskytujú v 12 odvetviach, najviac v zdravotníctve (16,54 %), v obchode (15,91 %), policajných zložkách (14,29 %), ZSSK (13,52 %), sociálnych

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

službách (13,30 %), v ostatných v rozmedzí 6,67 % – 10,16 % (priemysel, stavebníctvo, chemická výroba, Cargo, ubytovacie a stravovacie zariadenia, ŽSR, cestná doprava),

9. mravčenie obťažuje zamestnancov ZSSK (13,51 %), obchodu (11,36 %), zdravotníctva (11,02 %), v ďalších v rozmedzí 5,08 % – 6,39 % (Cargo, sociálne služby, ŽSR, cestná doprava),
10. kŕče obťažujú pracovníkov ZSSK (13,51 %), chemickej výroby (13,16 %), priemyslu, stavebníctva, polície, cestnej dopravy (pod 10 %, 5,48 % – 8,57 %),
11. pocit tepla najmä v odvetví obchodu (11,36 %), v priemysle, v Cargo, zdravotníctve, cestnej doprave, ubytovacích zariadeniach pod 10 %,
12. závraty najviac uvádzané v ubytovacích zariadeniach (11,76 %), výskyt aj v zdravotníctve (7,87 %), ZSSK (5,41 %),
13. dýchacie ťažkosti uvádzajú v odvetví stavebníctva (9,76 %), následne v chemickom odvetví (6,67 %), v priemysle (6,53 %) a v ŽSR (5,08 %),
14. prejedanie sa vyskytuje u pracovníkov ZSSK (10,71 %), zdravotníctva (7,09 %) a ubytovacích a stravovacích zariadení (5,88 %),
15. nechutenstvo výskyt len v chemickej výrobe (6,67 %), u policajtov/hasičov (5,71 %) a v ZSSK (5,41 %),
16. zápchu uvádzajú len v zdravotníctve (6,30 %) a v ZSSK (5,41 %), hnačku len v zdravotníctve (5,51 %).

Zamestnancov najviac obťažujú fyzické prejavy uvedené v tabuľke:

Tabuľka č. 11 Najčastejšie obťažujúce fyzické prejavy

Prejavy	Odvetvie	Rozmedzie
bolesti chrbta	Všetky odvetvia (O1 – O18)	36,17 % – 86,49 %
bolesti hlavy	O5, O7, O8, O13, O17	34,09 % – 54,29 %
zhoršené videnie	O6, O7, O13, O15, O17	25,00 % – 36,22 %

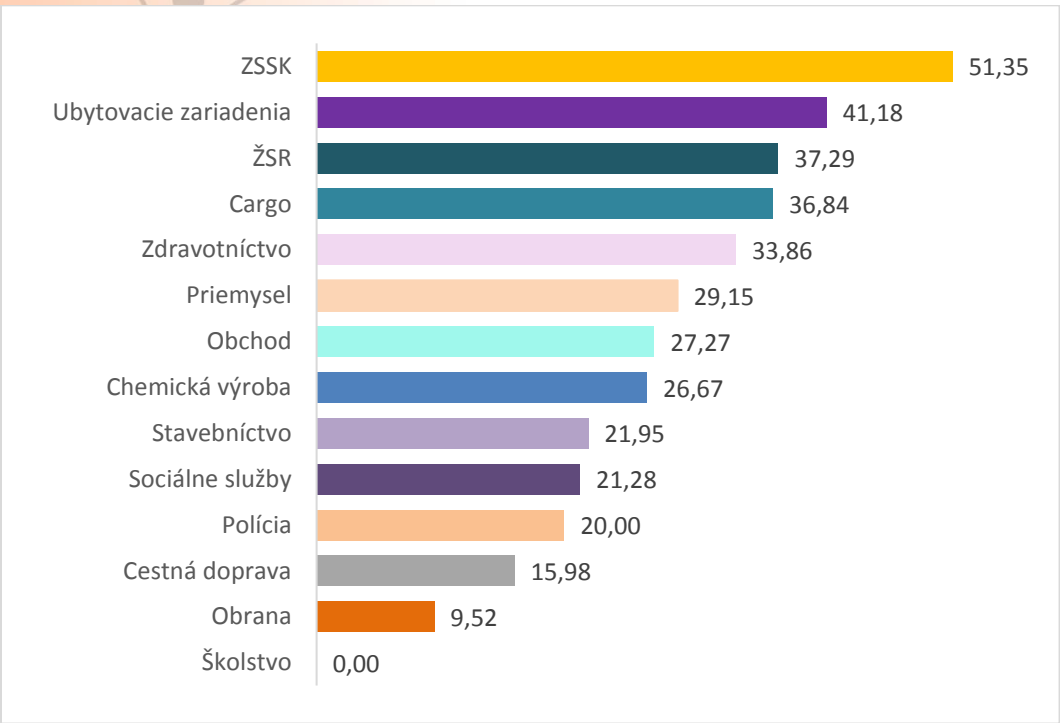
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

hučanie a pískanie v ušiach	O4, O2	19,52 % – 33,33 %
žalúdočné problémy	O5, O11	20,00 % – 23,68 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Problémy so zaspávaním uvádzajú najmä zamestnanci železničnej dopravy ZSSK (51,35 %), ŽSR (37,29 %), Cargo (36,84 %), ubytovacích a stravovacích zariadení (41,18 %), zdravotníctva (33,86 %), priemyslu (29,15 %) a obchodu (27,27 %). U uvedenej skupiny zamestnancov sa nachádzajú aj odpovede na nespavosť: železničná doprava ŽSR (45,76 %), ZSSK (43,24 %), Cargo (39,47 %), ubytovacie a stravovacie zariadenia (29,41 %), priemysel (28,14 %), obchod (27,27 %), zdravotníctvo (24,41 %). Podmienky na dobrý spánok po návrate z práce majú podľa výpovedí nad 80 % zamestnanci všetkých odvetví.



Graf 56 Problémy so zaspávaním

Voľný čas využíva na oddych a svoje záujmy prevažná časť respondentov - nad 82 %.Podobne vedia zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny (nad 80 % opýtaných), menej to vychádza

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

u policajtov/hasičov (40 %), zamestnancov v stavebníctve (21,95 %), v Cargo (21,05 %) a v obchode.

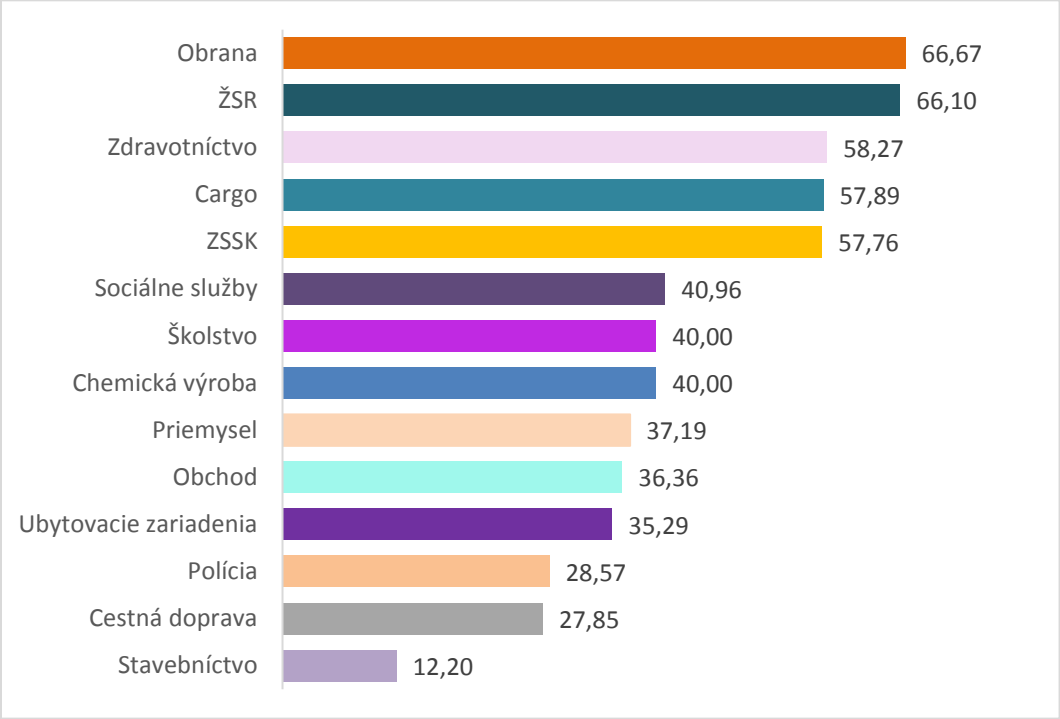
V priemere jedna tretina (32,6 %) účastníkov uvádza, že aj niekto iný z rodiny pracuje na zmeny.

V rodinách, kde pracujú viacerí na zmeny, vedia zosúladiť svoj voľný čas v 44,50 %. Malú synchronizáciu voľného času v rodine uvádzajú zamestnanci ZSSK (40 %), v stavebníctve (39,02%), policajti/hasiči (37,14 %) a v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (29,41 %).

Pri možnosti opätovnej voľby vybrať si prácu na zmeny, takmer polovica respondentov (43 %) by si ju vybrala znovu. Vyjadrili sa tak zamestnanci v železničnej doprave (ŽSR - 66,10 %, Cargo – 57,89 %, ZSSK – 57,76 %), v armáde 66,67 % a v zdravotníctve 58,27 %. Zmenovú prácu by si nevybrali predovšetkým stavbári (80,49 %), policajti/hasiči (65,71 %) a pracujúci v priemysle (57,29 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

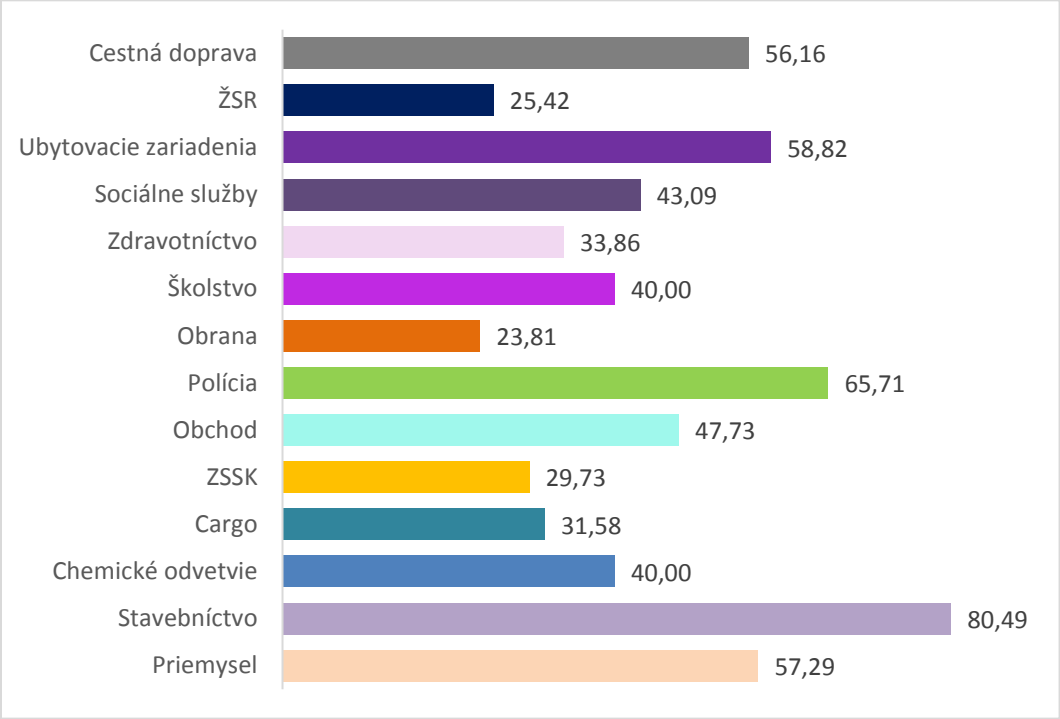
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 57 Vybral som si zmenovú prácu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

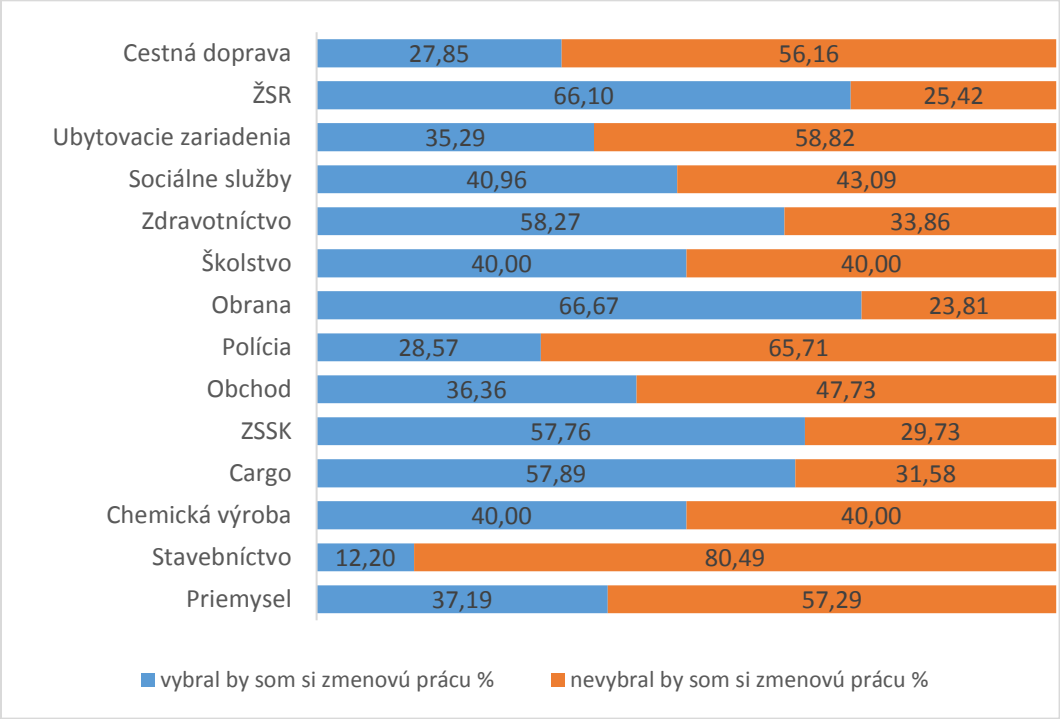
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 58 Nevybral som si zmenovú prácu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 59 Voľba zmenovej práce

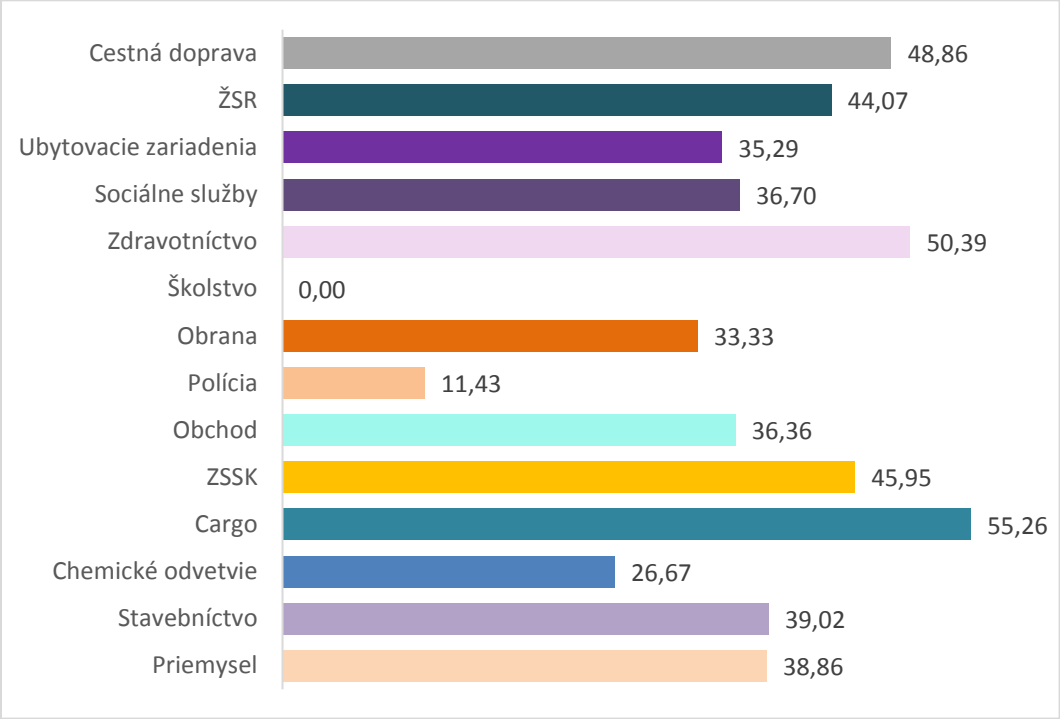
Korešponduje to s tým, že doterajšiu prácu v nepretržitej prevádzke si dobrovoľne vybralo viac ako polovica (59 %). Dobrovoľný výber priznalo 90,48 % zamestnancov armády, železničiari (ŽSR 77,97 %, ZSSK 70,27 %), zdravotníci (72,44 %), zamestnanci ubytovacích a stravovacích zariadení (70,59 %).

Vo voľnom čase má ešte inú prácu, resp. brigádu 38,10 % zamestnancov armády, 29,73 % ZSSK, 29,68 % cestnej infraštruktúry, 28,95 % Cargo, 23,53 % ubytovacích a stravovacích zariadení.

Výpomoc so starostlivosťou o deti alebo o iných rodinných príslušníkov sa ukazuje viac ako u tretiny zamestnancov (35,80 %) – najviac u zamestnancov železničnej dopravy (Cargo 55,26 %, ZSSK 45,95 %, ŽSR 44,07 %), v cestnej infraštruktúre (48,86 %) a v zdravotníctve (50,39 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

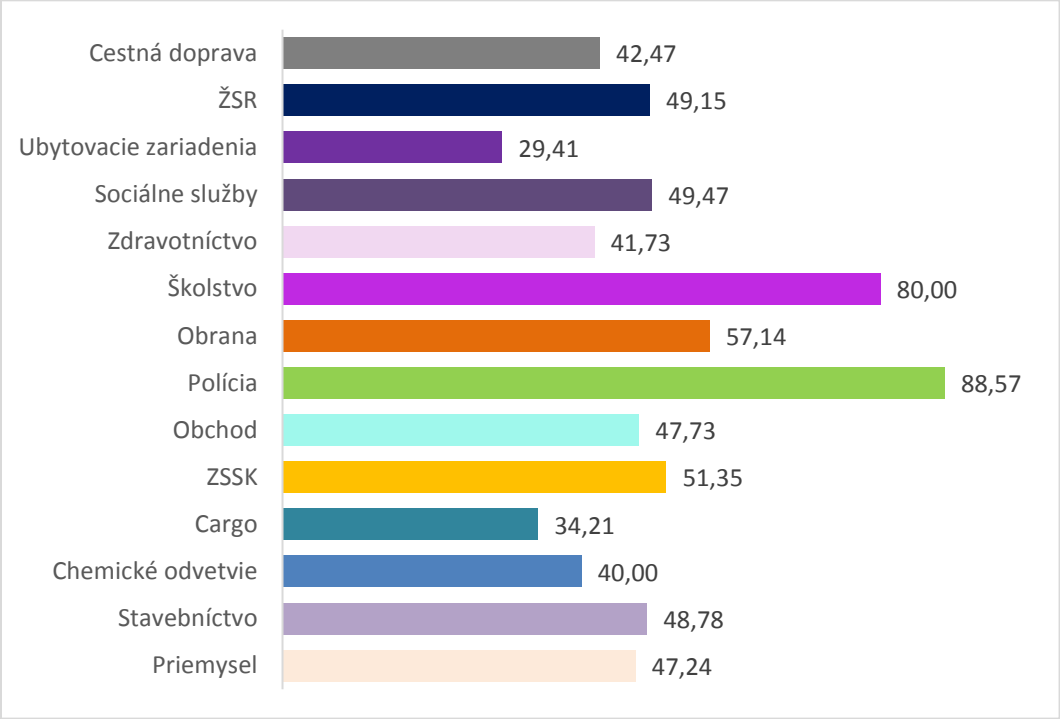
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 60 Pomoc so starostlivosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

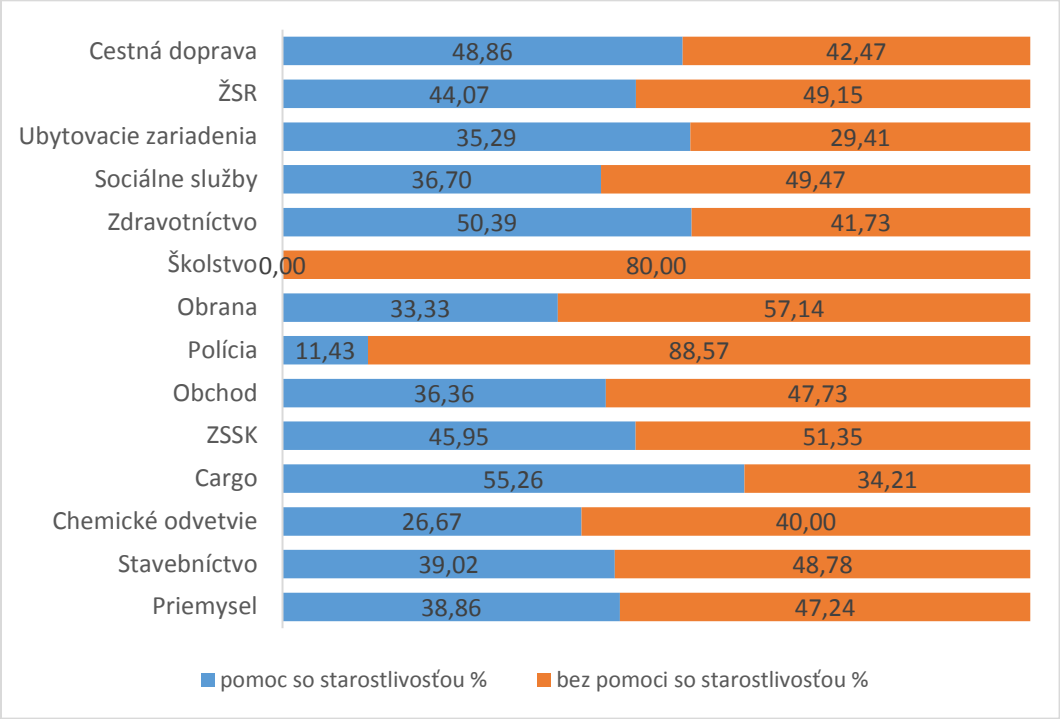
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 61 Bez pomoci so starostlivosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



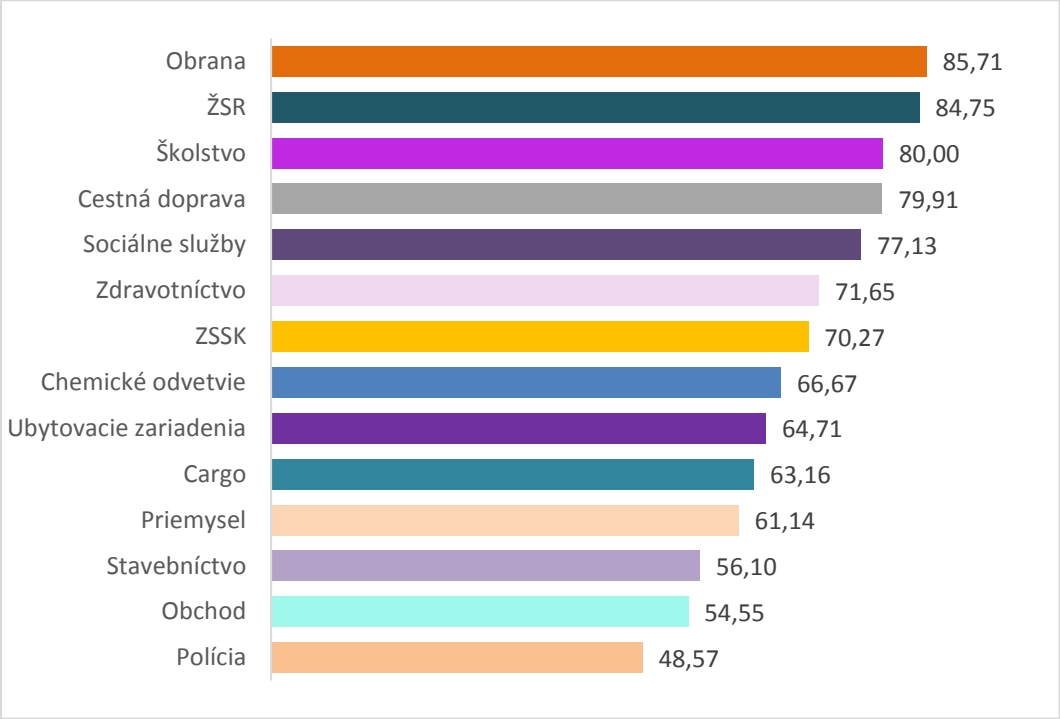
Graf 62 Potreba pomoci so starostlivosťou o deti

Podobné odpovede sa vyskytli aj pri otázke výpomoci so zabezpečením domácnosti. Tretina horeuvedených zamestnancov má výpomoc v domácnosti (33,70 %).

V práci chcú zostať natrvalo zamestnanci všetkých odvetví v rozmedzí 54,55 % - 85,71 % okrem policajtov/hasičov (48,57 %). Najviac stabilní sa ukazujú zamestnanci obrany (85,71 %), ŽSR (84,75 %), školstva (80 %), cestnej dopravy (79,91 %), sociálnych služieb (77,13 %), zdravotníctva (71,65 %), ZSSK (70,27 %). K fluktuácii sa hlásia okrem policajtov/hasičov zamestnanci obchodu (38,64 %), stavebníctva (36,59 %), priemyslu (34,84 %) a Cargo 31,58 %).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

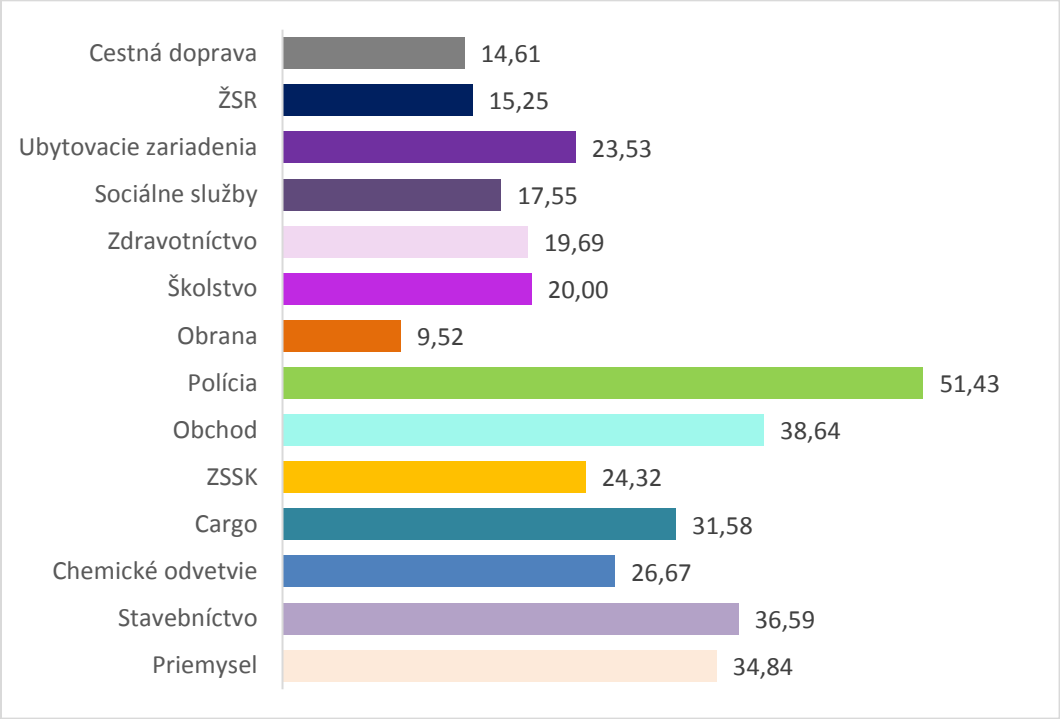
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 63 V práci chcem zostať natrvalo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

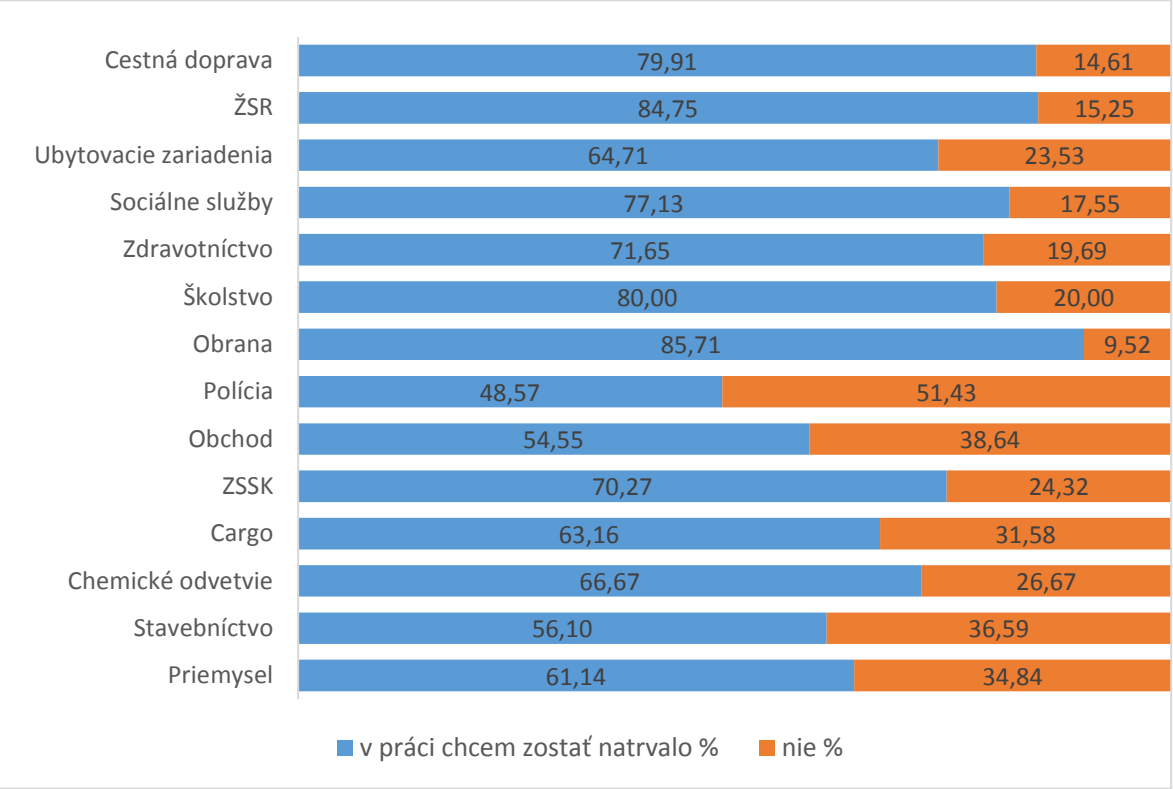
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 64 V práci nechcem zostať natrvalo

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



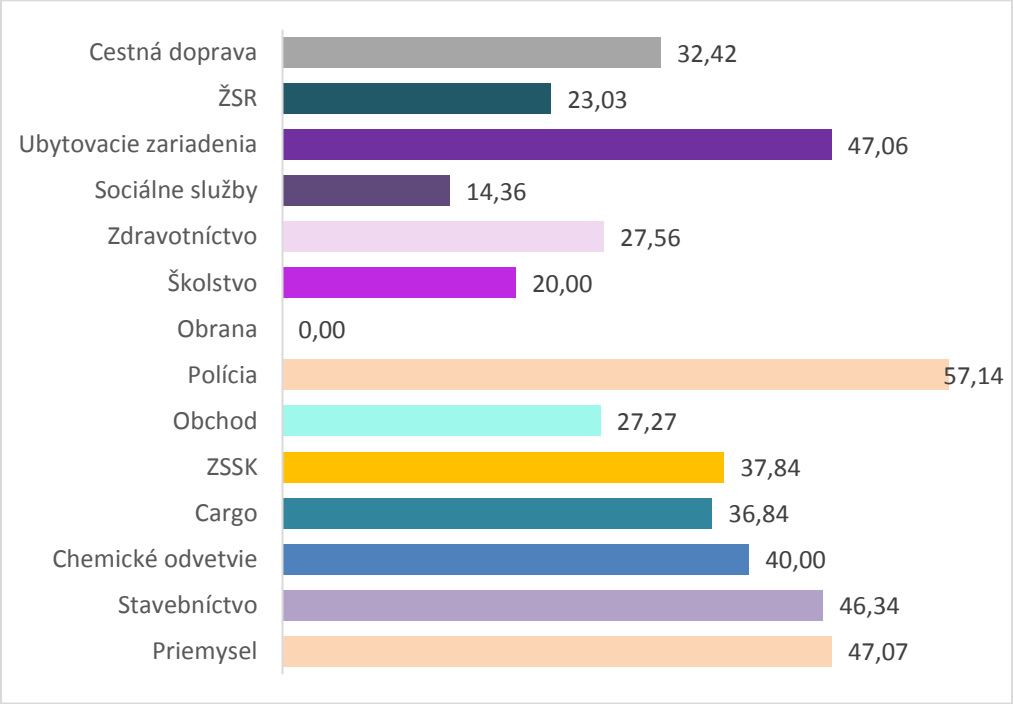
Graf 65 Rozhodnutie zostať v práci natrvalo

Ku zvyšovaniu kvalifikácie a postupu v kariére sa hlásia výrazne policajti/hasiči (91,43 %) v kontexte zastúpenia nižších vekových kategórií v protiklade so zamestnancami obrany, kde sa k postupu vyjadruje iba 9,52 %. Malá možnosť zvýšenia kvalifikácie alebo postupu sa ukazuje v zdravotníctve (26,77 %), v sociálnych službách (35,64 %), v ŽSR (35,59 %).

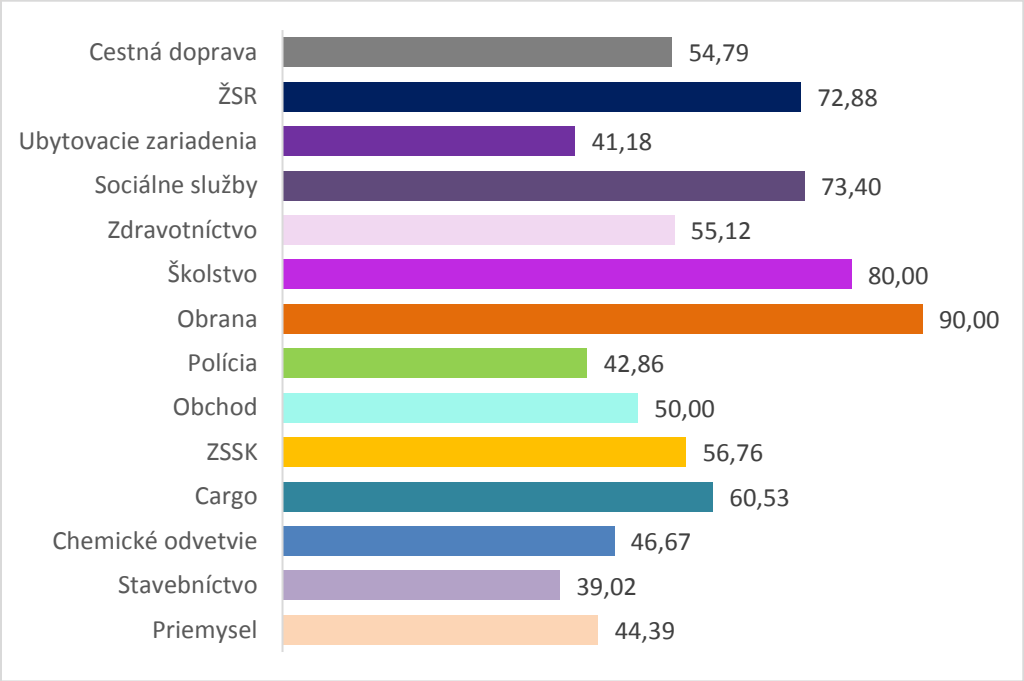
Pracovisko bez zmenovej práce by si zvolilo v priemere takmer tretina zamestnancov odvetví, policajti/hasiči by menili v 57,14 %, bez zmennosti uvažuje 47,07 % zamestnancov priemyslu, 47,06 % zamestnancov ubytovacích a stravovacích zariadení, 46,34 % v stavebníctve, 40 % v Cargo, 37,84 % v ZSSK.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



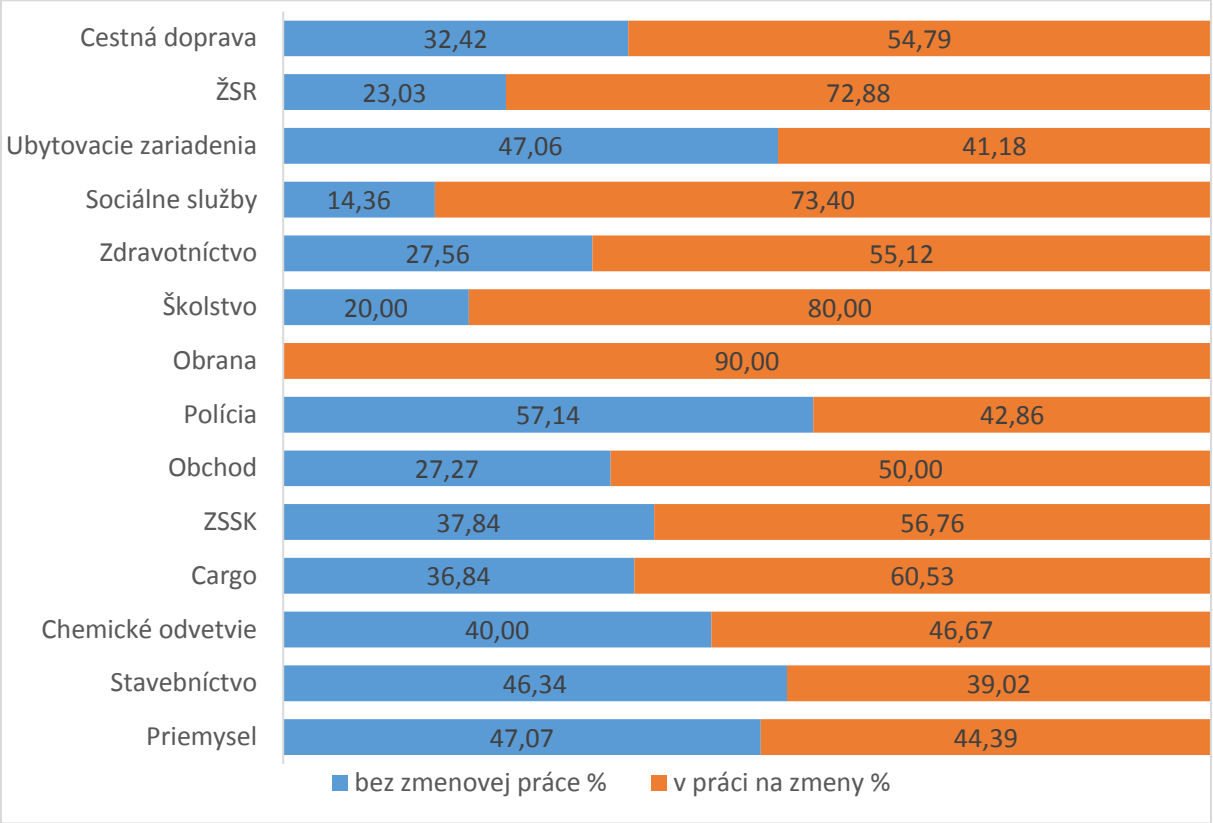
Graf 66 Radšej bez zmenovej práce



Graf 67 V práci na zmeny

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 68 Voľba zmenovej práce

Úvaha o zmene práce, ak sa vyskytne niečo lepšie, zarezonovala v polovičnom počte odvetví v rozmedzí od 54 % – 80 %. Lepšiu príležitosť by využilo 80 % zamestnancov vnútra, 68,18 % zamestnancov obchodu, 67,17 % priemyslu, 66,67 % chemickej výroby, 66,10 % ŽSR a 60,98 % stavebníctva.

O odchode zo zamestnania inam neuvažujú zamestnanci školstva (100 %) a obrany (95,24 %). „V každom prípade odísť inam“ uviedlo 45,71 % policajtov/hasičov, 24,39 % zamestnancov v stavebníctve, 21,05 % v Cargo, 20 % v chemickej výrobe, 19,77 % v priemysle.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

4. NÁVRHOVÁ ČASŤ

4.1. Diskusia

Na základe štúdia teoretických východísk autorky formulovali dve hypotézy a tri výskumné otázky. Platnosť stanovených hypotéz bola štatistickým spracovaním a vyhodnotením dotazníkov potvrdená. Možno usúdiť, že prostredníctvom kvantitatívnej a kvalitatívnej analýzy dotazníkového prieskumu a v nadväznosti na bibliografické odkazy autorky na položené otázky odpovede našli. Získané zistenia sú interpretované zvlášť.

K naplneniu stanoveného cieľa „ Analýza pracovného procesu v súvislosti s výkonnosťou zamestnancov, pričom pracovný výkon je vymedzený z psychologického a fyziologického hľadiska," riešiteľský tím si stanovil nasledovné hypotézy a otázky:

H1: Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje zdravotný stav zamestnanca

H2: Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje psychický stav zamestnanca.

K predikcii výskumných hypotéz si autorky formulovali nasledujúce výskumné otázky:

1: Ktoré nepriaznivé fyzické prejavy sa najčastejšie vyskytujú?

2: Ktoré nepriaznivé psychické stavy sa najčastejšie vyskytujú?

3: Ktoré psychosociálne riziká sú limitujúce pre zamestnancov?

K otázke 1 sa uvádzajú najviac frekventované zistenia:

Z fyzických prejavov dominujú bolesti chrbta a bolesti hlavy u zamestnancov v každom odvetví, nasleduje zhoršené videnie, hučanie a pískanie v ušiach.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Bolesti chrbta ako dominujúce a najviac zaťažujúce, vyskytujú sa v každom odvetví, najvyšší údaj je u zamestnancov ZSSK (86,49 %), nad 50% v Cargo, v zdravotníctve, v ŽSR, stavebníctve, priemysle, najmenej v obrane (9,52 %). Bolesti hlavy sa vyskytujú v každom odvetví, v početnosti najviac u zamestnancov vnútra (54,29 %), u tretiny zamestnancov Cargo, ŽSR, obchodu, zdravotníctva, najmenej v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (5,88 %). Zhoršené videnie je najviac udávané v zdravotníctve (36,22 %), ďalej u tretiny zamestnancov ŽSR, ZSSK, v ubytovacích zariadeniach (29,41 %), u ostatných pod 22 %. Žalúdočné problémy sa zaznamenali v 11 odvetviach, najviac v Cargo (23,68 %), v ostatných pod 20 %. Potenie sa vyskytuje u pracovníkov ZSSK (21,62 %), okolo 20 % v školstve, priemysle u ostatných sa vyskytuje pod 11 %. Pocit chladu udávajú najmä v ubytovacích zariadeniach (17,65 %), v obchode a v zdravotníctve (7 %). Búšenie srdca, bolesti srdca sa vyskytujú v 12 odvetviach, najviac v zdravotníctve (16,54 %), v rozmedzí od 15 - do 10 % v obchode, policajných zložkách, ZSSK, sociálnych službách, v ostatných pod 10 %. Uvedené zistenia korešpondujú s údajmi viacerých autorov citovaných v teoretickej časti analytického výstupu (Costa, 2010, Pelezneva, 2019). Štúdie ukazujú, že nočná práca zvyšuje pravdepodobnosť rozvoja srdcovo – cievnych ochorení, cukrovky II. typu a obezity. Poruchy a choroby GIT sú častejšie u pracujúcich na zmeny v porovnaní s dennými zmenami o 20 – 70 %. Zaujímavý je fakt o ZSSK, kde je najvyšší výskyt nepriaznivých fyzických prejavov (graf 55). Najčastejšie sa respondenti liečia na kardiovaskulárne choroby, ochorenia pohybového ústrojenstva, endokrinologické ochorenie, kožné prejavy a cukrovku. Zhoršenie zdravia sa ukazuje najviac u zamestnancov železničnej dopravy (ŽSR 76,27 %) a stavebníctva, čo možno dať do súvislosti s vyšším vekovým zastúpením a podmienkami práce.

K otázke 2 sú najčastejšie vyskytujúce sa odpovede :

Únava a vyčerpanosť vo všetkých odvetviach, početne najviac v ŽSR (76,27 %) a v zdravotníctve, nad 60 % - v Cargo a v školstve, nad 50 % v priemysle, obchode, vnútre, ZSSK,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

najmenej v obrane (19,05 %). Podráždenosť/rozčúlenosť vo všetkých odvetviach okrem školstva, výraznejšie v ubytovacích a stravovacích zariadeniach (35,29 %), zdravotníctve (25,20 %), u ostatných v rozmedzí 19,51 % - 9,52 %. Nervozita sa prejavuje u zamestnancov všetkých odvetví okrem školstva, najviac v ubytovacích zariadeniach (29,41 %), v stavebníctve, v priemysle, ostatné odvetvia v rozmedzí pod 20 % - 9,52 %. Vnútorné napätie pociťujú takmer všetci respondenti (11 odvetví). Skleslosť vyjadrujú pracovníci v 9 odvetviach, najviac v zdravotníctve (15,75 %), v ZSSK, v Cargo, v ubytovacích zariadeniach, u ostatných pod 10 %. Pesimizmus sa prejavuje najviac u zdravotníkov (14,96 %), u ostatných v menšej miere. Najviac nepríjemných psychických stavov pociťujú pracujúci v odvetviach priemyslu, stavebníctva, ZSSK, obchodu, vnútra, zdravotníctva.

Monotóniu a jej nepriaznivý vplyv na sústredenosť a pohotovosť uvádza 42,85 % policajtov/hasičov, zdravotníci (40,94 %), zamestnanci obrany (38,09 %), stavebníctva (36,59 %) a Cargo (33,34 %).

Únava z náročnosti práce sa prejavuje v počte nad 55 % vo viacerých odvetviach – najviac u policajtov/hasičov, zamestnancov ZSSK, ŽSR, v stavebníctve a v sociálnych službách.

Horeuvedené výsledky potvrdzujú zistenia viacerých autorov (Costa, 2010, Güllmeister, 2010, James, 2017), s ktorými autorky vyjadrujú súhlas.

K otázke 3 sú najčastejšie zistenia:

K výskytu konfliktov na pracovisku sa vyjadrilo 45,71 % policajtov/hasičov, 40,94 % zdravotníkov, 40 % zamestnancov chemickej výroby, 26,83 % zamestnancov v stavebníctve a 20,14 % v priemysle. Zamietavé stanovisko k šikanovaniu a obťažovaniu zaznamenávame v školstve a v ubytovaní a stravovaní. K zažívaniu šikanovania, resp. obťažovania sa vyjadrilo 20 % respondentov v chemickej výrobe a 12,20 % v stavebníctve. Syndróm vyhorenia priznáva 14,17 % zdravotníkov, 9,76 % zamestnancov v stavebníctve, po 5 % zamestnanci sociálnych

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

služieb, polície, ZSSK, priemyslu. Prácu v časovej tiesni označujú zamestnanci v ôsmych odvetviach: chemická výroba 86,67 %, nad 60 % vnútro, stavebníctvo, ZSSK, Cargo, školstvo (60 %). Na opačnom konci sa nachádza obrana (0 %). K organizácii práce ako nezodpovedajúcej požiadavkám zamestnancov sa vyjadrilo najviac zamestnancov v chemickom priemysle (80 %) , v polícii, ZSSK, Cargo, stavebníctve. Respondenti všetkých odvetví, okrem školstva a obrany, pociťujú stres a záťaž v práci. Výrazné je subjektívne hodnotenie psychickej záťaže a zodpovednosti za vykonávanú prácu. Zosúladenie práce a rodinného života je menej uspokojivé u policajtov (40 %), zamestnancov v stavebníctve, v Cargo a obchode.

Potešiteľné je konštatovanie, že celkovo respondenti hodnotia sociálne faktory – vzťahy a atmosféru na pracovisku naprieč odvetviami pozitívne. Tretina policajtov, zdravotníkov a zamestnancov chemickej výroby má výhrady k celkovej sociálnej atmosfére.

Všetci respondenti (v rozmedzí od 62,86 % do 100 %) vyjadrili celkovo spokojnosť s vykonávanou prácou. Najvyššia spokojnosť je v školstve a v obrane (100 %). Najvyššia nespokojnosť sa ukazuje u policajtov/hasičov (37,14 %), v stavebníctve, v ubytovacích a stravovacích zariadeniach.

Niektoré zistené výsledky tohto prieskumu sa zhodujú so zisteniami iných výskumov. Vychádzajúc z týchto zistení riešiteľský tím konštatuje, že zistenia dali odpoveď na tri základné výskumné otázky. Získané odpovede, tvrdenia bibliografických autorov ako aj kompetentnosť autoriek potvrdili platnosť stanovených dvoch hypotéz:

„Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje zdravotný stav zamestnanca“,

„Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje psychický stav zamestnanca“, čo sa odráža v jeho výkone. Toto konštatovanie korešponduje so všeobecne známymi faktami o pracovných podmienkach, psychosociálnych rizikách a ich následkoch ako aj motivácii (najmä finančného

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ohodnotenia) u veľkej skupiny zamestnancov pracovať v nepretržitej prevádzke, resp. v nočnej práci na úkor zdravotných následkov.

Na záver diskusie možno poukázať ešte na prínosy a limitácie výskumu. Ako prvé je možné uviesť, že výskumná vzorka bola rozmiestnená po celom území Slovenska, aj keď nebola reprezentatívna. Dáta, ktoré sa získali, boli podľa autoriek ovplyvnené výberovým súborom a distribúciou jednotlivými odborovými zväzmi. Návratnosť dotazníkov dosiahla 82 %.

Výsledky analytického výstupu podľa autoriek možno v prevažnej miere zovšeobecňovať v podmienkach Slovenskej republiky.

4.2. Návrhy a odporúčania

Autorky analytického výstupu pri spracovávaní výsledkov analýz zdrojov a výsledkov dotazníkového prieskumu zistili niekoľko skutočností, ktoré spracovali do odporúčaní pre cieľovú skupinu, t. j. zamestnávateľov, zástupcov zamestnancov a odborové zväzy a zamestnancov.

a) Pre zamestnávateľov

Zamestnávatelia by mali využiť všetky dostupné vedecké informácie, aby minimalizovali negatívny dopad nočnej práce a nepretržitej prevádzky na ľudské zdravie. Riešenie tejto alarmujúcej situácie si podľa autoriek vyžaduje celospoločenskú odbornú diskusiu na tému obmedzenia, resp. zákazu nočnej práce. Zmena je možná obmedzením legálnosti nočnej práce (napr. od 22.00 do 6.00 hodiny) pre určité odvetvia alebo činnosti.

Do úvahy pripadá aj dodatočné odvodové zaťaženie zamestnávateľa, ktorý prácu v noci využíva.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Opatrenia sú dané predpismi (najmä Zákonník práce a Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov), čo však nebráni zamestnávateľom urobiť opatrenia navyše. Najviac je možné ich uskutočniť v oblasti organizačného zabezpečenia výroby, či prevádzky, ďalej v oblasti technického zabezpečenia a v neposlednom rade v oblasti výchovy a vzdelávania, prevencie a osvety u zamestnancov.

Opatrenia, ktoré sa odporúčajú prijať:

- dodržiavanie zásady postupnej adaptácie pri prechode zamestnanca na nočné zmeny,
- zabezpečenie dostatočne dlhého intervalu medzi jednotlivými nočnými zmenami (každých 5 - 6 dní), aby sa organizmus dokázal zregenerovať,
- vylúčenie náhlych a nepravidelných nočných zmien,
- nevyžadovanie práce so zvýšenými nárokmi na zamestnancov - v nočných zmenách by nemali byť vykonávané práce so zvýšenými nárokmi na zamestnancov (napr. zavádzanie nových parametrov výroby, nové technológie, nové výrobné postupy apod.), ale pracovné úlohy by mali predstavovať štandard z hľadiska nárokov na zamestnancov,
- zabezpečenie kvalitného osvetlenia, vytváranie vhodných mikroklimatických podmienok na pracovisku (vetranie, vykurovanie, chladenie a pod.)
- zabezpečenie edukácie zamestnancov o správnom spánkovom režime, t. j. spánok pred nástupom na nočnú službu a dodržiavanie požiadavky dostatočne dlhého spánku po nočnej práci má byť pre každého, kto pracuje na zmeny, samozrejmosťou.

Dodržiavaním uvedených opatrení sa dokáže organizmus lepšie prispôsobiť zmene rytmu. Naopak, vedomé nerešpektovanie predpisov ustanovujúcich pracovné podmienky,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

uprednostňovanie väčšieho zárobku zamestnancami i za cenu zdravia a preferovanie nočnej práce vedie veľakrát k nenapraviteľným škodám na zdraví i živote.

Nočná práca jednoznačne predstavuje záťaž. Pri zaraďovaní zamestnancov na nočnú prácu a pri jej organizovaní je potrebné dodržať najmä tieto zásady:

1. Pri výbere zamestnancov na obsluhu náročných zariadení v nepretržitých prevádzkach sa odporúča vyžiadať aj posúdenie psychológa. Medzi základné výberové kritériá posúdenia na prácu patrí stabilita osobnosti, osobnosť bez zvýšenej anxiety, skôr „večerný“ typ ako extrémne „ranný”.
2. Pri monotónnych prácach dochádza k poklesu výkonu najmä v nočných hodinách, kedy dochádza k zníženiu koncentrácie pozornosti, ospalosti a nespokojnosti so zmenovou prácou. Je vhodné preto zvýšiť obsažnosť práce, resp. zabezpečiť zmenu pracovnej náplne rotáciou zamestnancov na jednotlivých pracovných miestach.
3. Je potrebné prehĺbiť osvetovú a výchovnú činnosť, aby si najmä noví zamestnanci zvykli na správny režim práce a odpočinku a neprichádzali do nočnej zmeny vyčerpaní vykonávaním namáhavých prác v čase určenom na oddych (napr. práca na stavbách, na záhrade apod.).
4. Spoľahlivý výkon pomôžu zabezpečiť aj prestávky a mikroprestávky zaradené do pracovných činností.

b) Pre zástupcov zamestnancov a odborové zväzy

Nočná práca a práca v nepretržitej prevádzke predstavuje pre zamestnancov psychickú i fyzickú záťaž. Na znižovaní dopadov nepretržitej prevádzky na zdravie zamestnancov sa majú právo podieľať aj zástupcovia zamestnancov na pracoviskách (najmä zástupcovia zamestnancov pre BOZP a zástupcovia zamestnancov v rámci kolektívneho vyjednávania – odborové organizácie a odborové zväzy). Podľa Zákonníka práce sú zamestnanci oprávnení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak. Odborové zväzy a zástupcovia zamestnancov tak majú dôležitú úlohu pri vytváraní vhodných a optimálnych pracovných podmienok a vytváraní kultúrneho pracovného prostredia.

1. Pri kolektívnom vyjednávaní je dôležité najmä:

- zdôrazňovať vedecké poznatky o dopadoch nočnej a zmenovej práce na ľudský organizmus,
- apelovať na zamestnávateľov, aby zabezpečovali takú organizáciu pracovného času, ktorá by čo najmenej vyžadovala prácu v noci a prácu v nepretržitej prevádzke, pokiaľ je to možné,
- kontrolovať zamestnávateľov, či dodržiavajú všetky ustanovenia pracovnoprávnej legislatívy najmä Zákonníka práce, zákona o BOZP, zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a k nim prislúchajúcim vykonávacím predpisom,
- podporovať zamestnávateľov pri zavádzaní rôznych benefitov a aktivít na podporu zdravia zamestnancov (rôzne súťaže, aktivity, dni zdravia a pod.).

2. Pri komunikácii o výsledkoch analytického výstupu

- zo záverečných porovnaní zamerať sa na významné ukazovatele v jednotlivých odvetviach, tak na kladné, ako aj na záporné,
- zamerať sa na významné ukazovatele spoločné pre všetky odvetvia,
- vziať do úvahy, že sa jedná o výsledky celoslovenského prieskumu, v rôznych odvetviach, v čase pred vypuknutím Covid 19,
- zamerať sa na komplexné ponímanie vplyvu práce a pracovného prostredia na zdravie a kvalitu života človeka,

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- aplikovať zistené skutočnosti v nadväznosti na najdôležitejšie zmeny a trendy kvality pracovného života v celospoločenskom kontexte,
- informovať OZ o výsledkoch AV,
- vypracovať letáky (napr. desatoro predchádzania stresu),
- vypracovať príručku dobrej praxe pre OZ so zameraním na predchádzanie dopadu psychosociálnych rizík.

3. Pri presadzovaní lepších pracovných podmienok, lepšieho stavu pracovného prostredia s dopadom na psychickú integritu zamestnancov

- individuálne podľa odvetví sa zamerať na typické problémové oblasti podľa charakteru pracovnej činnosti,
- pri presadzovaní navrhovaných zmien stanoviť prioritné oblasti,
- upozorňovať na koncept zosúlaďovania pracovného a rodinného života, na podporu tohto konceptu vyhlásiť kampaň KOZ SR s uvedenou problematikou.

4. Pri argumentácii pri kolektívnom vyjednávaní a sociálnom dialógu v podnikoch s dopadom na psychickú integritu zamestnancov

- upozorňovať na rizikové faktory, ktoré môžu nepriaznivo vplývať tak na fyzické a psychické zdravie, ako aj pracovnú spokojnosť a pohodu zamestnanca,
- venovať zvýšenú pozornosť sociálnopsychologickým faktorom na podporu duševného zdravia,
- zvážiť, ktoré zo zistených skutočností môžu byť podkladom pri navrhovaných zmenách kolektívnych zmlúv.

5. Pri zlepšovaní úrovne BOZP a zdravotného stavu zamestnancov na pracoviskách

- upozorňovať na význam úrazového poistenia zamestnanca (rehabilitácia, rekondícia po pracovnom úraze).

6. Pri zlepšovaní kultúry práce v SR

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- požadovať preventívne lekárske prehliadky aj u pracovných činností, kde táto povinnosť nie je stanovená legislatívou,
- venovať pozornosť osvete a prevencii ako takej,
- venovať pozornosť odbornej príprave budúcich zamestnancov (duálne vzdelávanie), ako aj náboru a výberu zamestnancov,
- stabilizovať nových/mladých zamestnancov,
- definovať firemné benefity, ktoré oslovia mladých zamestnancov,
- ponúknuť portfólio benefitov pre zamestnancov 50+.

c) Pre zamestnancov

Je vedecky preukázané rôznymi štúdiami a výskumami, že nočná práca je vhodná najmä pre osoby s takzvaným režimom „nočnej sovy“. Zamestnanci pracujúci v takomto režime sa vedia lepšie a za kratší čas vysporiadať s dopadmi nočnej práce na svoj organizmus a vedia podávať dobrý pracovný výkon aj v nočnej zmene. Všetci, ktorí pracujú aj v nočných zmenách, či v nepretržitej prevádzke a na zmeny, by mali poznať niekoľko odporúčaní.

- Ak ešte len začínate v podniku pracovať na zmeny, musí vám zamestnávateľ dať jednoznačné pokyny a oboznámiť vás so všetkými pracovnými náležitosťami na túto prácu. Podľa § 90 Zákonníka práce je povinný vám oznámiť rozvrhnutie pracovného času najmenej týždeň vopred, s platnosťou najmenej na týždeň. Samozrejme, po dohode so zástupcami zamestnancov, môže tiež určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa vám započíta do pracovného času. Pokiaľ však máte napríklad rôzne zdravotné problémy alebo potrebujete z iných dôvodov upraviť určený týždenný pracovný čas, zamestnávateľ je povinný vám vyhovieť. Na začiatku je však pre vás najlepšou možnosťou dohodnúť si jasné podmienky ešte pred podpísaním

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

pracovnej zmluvy. Ak nemáte inú možnosť a prácu v noci musíte vykonávať, začnite sa na ňu pripravovať vopred.

- Postupne upravte čas vstávania a zaspávania. Organizmus postupne začne pracovať v inom rytme. Čím dlhšie sa budete na zmenu pripravovať, tým menší stres zažijete, ak budete nútený pracovať v nočnom režime.
- Snažte sa vopred dobre vyspať. Pred nočnou zmenou aj po nej sa vyhýbajte námahe. Pri spánku po zmene si dôkladne zatemnite miestnosť a zabezpečte si ticho. Nesnažte sa cez deň na úkor spánku dohnať iné aktivity.
- Urobte si presný rozpis práce, ktorú v nočnej zmene vykonáte, ak budete po celý čas aktívny, nebude vás trápiť útlm. Ak je to možné, vyhýbajte sa pritom monotónnym činnostiam a sedavej práci. Udržať sa v bdelom stave vám pomôže aj rozhovor s kolegami. Počas nočnej práce by ste mali presne vedieť, čo máte robiť. Tieto činnosti, pokiaľ je to možné, striedajte. Pri rovnakej činnosti by ste strácali schopnosť sústrediť sa.
- Robte si počas práce prestávky, pokojne si trochu zacvičte, aby ste zásobili svoje telo kyslíkom, osvieži vás to.
- Vyskúšajte teplé a sladké nápoje, zahrejú vás a dodajú vám energiu.
- Stravujte sa striedmo, uprednostnite ryby, mliečne výrobky, zeleninu a ovocie.
- Uprednostňujte nízkotučné výrobky a produkty s obsahom probiotík. Počas nočnej zmeny si doprajte aj jedno väčšie jedlo.
- Čo najčastejšie relaxujte, napríklad pri obľúbenej hudbe, pri športe, v prírode, pestujte si koníčky.
- Problémy so zaspávaním zmierni podávanie vlažného mlieka s lyžičkou medu, čaj z medovky lekárskej alebo konzumovanie banánu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

- Veľmi dôležité je aj zatemnenie miestnosti pre lepšiu tvorbu melatonínu, ktorý pomáha navodzovať zaspávanie.

Pre ľudí, ktorí pracujú v noci, je zvlášť dôležitý aktívny oddych. Venujte sa preto športu alebo pravidelným prechádzkam v prírode. Pohyb v prírode je pre relaxáciu tela veľmi dôležitý, preto na neho nezabúdajte ani v zimných mesiacoch.

Dodržiavaním uvedených opatrení sa dokáže organizmus dobre a bez ohrozenia prispôsobiť zmene rytmu. Naopak, vedomé nerešpektovanie predpisov ustanovujúcich pracovné podmienky, uprednostňovanie väčšieho zárobku zamestnancami i za cenu zdravia a preferovanie nočnej práce vedie veľakrát k nenapraviteľným škodám na zdraví i živote.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZÁVER

Práca predstavuje pre človeka dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie. V práci človek nachádza svoje uplatnenie, rozvíja svoje schopnosti a zručnosti a je pre neho zdrojom obživy. Práca má svoje pozitívne aj negatívne stránky a dopady na zdravie a psychiku zamestnanca. Dlhodobé zanedbávanie riešenia vzniknutých problémov pri organizácii práce, pri technických problémoch či pri manažovaní ľudí, spôsobuje zamestnancom pracovný stres, psychickú nepohodu a iné, čo môže mať za následok vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania, či iných poškodení zdravia pri práci.

Autorky v teoretickej časti uviedli prehľad výsledkov národných a zahraničných literárnych prameňov súvisiacich s predmetnou problematikou. Vytvorili originálny dotazník, ktorý vyplnili zamestnanci rôznych odvetví výrobnej a nevýrobnej sféry v rámci celého Slovenska. Podstatnú časť analytického výstupu tvoria výsledky dotazníkového prieskumu, ktoré sa analyzovali a interpretovali podľa jednotlivých odvetví a navzájom medzi odvetviami.

Hlavným cieľom dokumentu bola analýza pracovného procesu v súvislosti s výkonnosťou zamestnancov, pričom pracovný výkon je vymedzený z psychologického a fyziologického hľadiska.

Očakávaným výsledkom je komplexný prehľad psychologických rizík nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov, z dôvodu zabezpečenia psychického a fyziologického zdravia zamestnancov.

Autorky si stanovili dve hypotézy a tri výskumné otázky, ktoré prieskumom verifikovali:

„Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje zdravotný stav zamestnanca“,

„Práca v nepretržitej prevádzke ovplyvňuje psychický stav zamestnanca“.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Z psychosociálnych rizík sa vyskytujú najmä mierny výskyt konfliktov na pracovisku, zažívanie šikanovania, resp. obťažovania, práca v časovej tiesni, organizácia práce nezodpovedajúca požiadavkám, menej uspokojivé zosúladenie práce a rodinného života.

Sociálne faktory ako sú vzťahy a atmosféra na pracovisku ako aj spokojnosť s prácou sú hodnotené priaznivo.

Následky psychosociálnych rizík sa prejavili najmä v tom, že respondenti takmer všetkých odvetví pociťujú stres a záťaž v práci, výrazné je subjektívne hodnotenie psychickej záťaže a zodpovednosti za vykonávanú prácu, pociťujú nepríjemné psychické prejavy ako sú únava a vyčerpanosť, podráždenosť/rozčúlenosť, nervozita, vnútorné napätie, pesimizmus, syndróm vyhorenia. Vo vzťahu k stanoveným hypotézam sa autorky zamerali na pracovné prostredie a nežiadúce faktory ovplyvňujce výkon zamestnancov. Zo zistení sa ukázalo, že: v nepretržitej, nočnej práci a v turnuse pracuje viac ako 60 % účastníkov prieskumu. Nevyhovujúce pracovné prostredie majú v chemickej výrobe, v polícii a v ZSSK. Nespokojnosť s pracovnými podmienkami prevláda najmä v chemickej výrobe, polícii a v zdravotníctve. Sťažujúce faktory pri práci sú najmä teplotné podmienky (v stavebníctve, chemickej výrobe, priemysle), škodlivé výpary, prašnosť, hlučnosť, stála práca vonku. Najvyššia frekvencia nepriaznivých faktorov prostredia a podmienok práce je v chemickej výrobe. Zamestnancom chýba motivačný faktor v podobe ocenenia a uznania od vedúceho. Problémy so zaspávaním a nespavosťou sa vyskytujú nad 30 % u respondentov železničnej dopravy, ubytovacích a stravovacích zariadení a zdravotníctva. V práci chcú zostať natrvalo zamestnanci takmer všetkých odvetví. Pracovisko bez zmenovej práce by si v priemere zvolila takmer tretina zamestnancov.

Výsledky analytického výstupu môžu byť podkladom pre prácu odborov v rámci KOZ SR, pre zamestnávateľov, zamestnancov ako aj pre odbornú a laickú verejnosť.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BARANCOVÁ, H. 2012. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: CH. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-416-2, 92s.

BARANCOVÁ, H. 2016. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). In Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-176-2, 208 s. Dostupné na internete : http://publikacie.iuridica.truni.sk/wp-content/uploads/2017/03/Nov%C3%A9-technol%C3%B3gie_WEB.pdf

BALUCHOVÁ, DZIVÝ, Ľ. 2010. Psychohygiena a autoregulácia človeka. In Zborník vedeckých prác z výskumného grantu VEGA č. 1/0865/08 Determinanty, kritériá a hodnotenie duševnej práce. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2010. ISBN 978-80-7097-847-4, 433 s.

BARANOVSKÁ, A., RUČKOVÁ, G. 2012. Vzťah medzi osobnostnými charakteristikami a subjektívne vnímanie záťaže učiteľov pôsobiacich na základných a stredných školách. Klinická psychológia, 01, 79-85. Dostupné na internete: https://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/125964/1_KlinickaPsychologie_01-2012-1_10.pdf?sequence=1

BAUER, O. G. F. 2013. Work, work-life conflict and health in an industrial work environment. Dostupné na internete: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24225493/

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. 2009. Psychologie a sociologie řízení. 2. vydanie. Praha: Management Press, 2002, ISBN 80-7261-064-3, 586 s.

BERRY, M. 2009. Psychológia v práci. Bratislava: Ikar, 2009, ISBN 978-80-551-1842-0, 696 s.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

BERRYOVÁ, L. M. 2009. Psychológia v práci. Bratislava: Ikar, 2009, ISBN 978-80-551-1842-0, s. 431-490.

BENDÍK, B. - JANČUROVÁ, L. - ONDREJKOVÁ, Ľ. 2014. Problematika pracovnoprávnych vzťahov, sociálnej oblasti a BOZP podľa odvetvových a regionálnych rozdielov. Analýza problematiky pracovnoprávnych vzťahov, sociálnej oblasti a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Bratislava: KOZ SR, Národný projekt CSD SR – Aktivita č. 3. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/KOZ/Analyza_BOZP_KOZ_SR.pdf

BEŇADIKOVÁ, Z. 2018. Stres na pracovisku. In Zborník príspevkov z III. ročníka študentského sympózia z pracovného práva konaného v dňoch 06. – 07. apríla 2018 v Danišovciach. [online]. [cit. 2020-08-08]. Dostupné na internete: https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/pravf/ochrana-dusevneho-zdravia-web.pdf

BRADFORD C. 2016. In Intensive Care Doctors What Is The Impact Of Night Shift Work On Cognitive Performance? Source: Maltese. Intensive Care Medicine (2016) 42:393-400 DOI 10.1007/s00134-4115-4. [online]. [cit. 2020-11-07]. Dostupné na internete: https://www.emergency-live.com/stories/in-intensive-care-doctors-what-is-the-impact-of-night-shift-work-on-cognitive-performance/

BRATSKÁ, M. 2002. Osobnosť v situáciách psychickej záťaže. Bratislava: FF UK 2002.

BUCHANCOVÁ, J. a kol. 2003. Pracovné lekárstvo a toxikológia. Bratislava : Osveta, 2003, ISBN 8080631131

CABANOVÁ, K., BROZMANOVÁ, E. 2015. Učiteľ v sieti stresu: Učiteľ a záťažové situácie. In L. Sokolová & Z. Jursová Zacharová (eds.): Osobnosť a sociálnopsychologické kompetencie učiteľov a učiteliek: Monotematický vedecký zborník. Bratislava: Univerzita Komenského v

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Bratislave, 2015. s. 113-143. ISBN 978-80-223-3950-6. Online. Dostupné na internete: https://zona.fedu.uniba.sk/fileadmin/pdf/Sucasti/Katedry/KPP/Publikacie/zbornik2015.pdf.

COSTA, G. 2010. Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. Safe Health Work. 2010 Dec: 1 (2): 112–123. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné na internete : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3430894/

ČTK. 2017. V noci pracujú státisíce Slovákov: Hrozí im rakovina a poškodenie DNA. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné na internete: https://vysetrenie.zoznam.sk/cl/1001047/1642505/V-noci-pracuju-statisice-Slovakov--Hrozi-im-rakovina-a-poskodenie-DNA

ČÍŽKOVÁ, J. Přehled sociální psychologie. Dotisk 1. vyd. z roku 2000. Olomouc: VUP, 2001. ISBN 80-244-0150-9.

DERŇÁROVÁ, S. 2014. Práca v noci môže narušiť vaše zdravie. Báječná žena. Bratislava, 2014. [online]. [online]. [cit. 2020-1-09]. Dostupné na internete: http://www.unlp.sk/index.php?option=com_content&task=view&id=2021&Itemid=95

DOLOBÁČ, M., SEILEROVÁ, M. 2018. Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku. In Zborník z konferencie o duševnom zdraví. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 168 s. Dostupné na internete : https://www.upjs.sk/public/media/17624/zbornik_64.pdfborník

ELBEL, J. 1999. Analýza rizík a stárnoucí pracovní sila. In Aktuálne otázky BOZP, XXI. Medzinárodná konferencia, Štrbské Pleso - Vysoké Tatry, 1999. ISBN 978-80-553-099-3.

FILIPPOVA, T. 2014. Вред ночных смен для здоровья. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné na internete: https://taiafilippova.ru/rabota-v-nochnye-smeny-vred-dlya-zdorovya

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

FORMÁNKOVÁ, L., KTÍŽKOVÁ, A. 2009. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. In: Fórum sociální politiky. ISSN 1802-5854, 2009, č. 2, s. 14-19.

FOURTH EUROPEAN WCS 2005. 2005, EUROFOUND. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné na internete: https://www.eurofound.europa.eu/sk/surveys/european-working-conditions-surveys/fourth-european-working-conditions-survey-2005

FRIESENBICHLER, H. 1999. Hodnotenie a prevencia psychickej záťaže v podniku. In Zborník z XII. konferencie Aktuálne otázky bezpečnosti práce konanej v Starej Lesnej, VVÚBP, Bratislava 1999.

GALAN, P. 2017. Nočná práca znižuje kvalitu života a môže byť príčinou najzávažnejších chorôb. Pravda, 2017. [online]. [online]. [cit. 2020-18-10]. Dostupné na internete: https://plus7dni.pluska.sk/domov/pre-par-eur-navyse-prichadzaju-ludia-zdravie-nas-redaktor-zistoval-ako-je-to-naozaj-nocnymi-zmenami

GALGÓCZY, E. 2004. Psychická záťaž je problém aj bezpečnostných technikov. Bezpečná práca, č. 3 (2004), s. 40 - 41.

GAUTHY, R.2007. Musculoskeletal Disorders = Muskuloskeletárne ochorenia. Nesprávne pochopená "pandémia" : An IllUnderstood "Pandemic". 1. vyd. - Brussels: European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety - ETUI-REHS, 2007.ISBN 978-2-87452-100-3. 54 s.

GILBERTOVÁ, S., MATOUŠEK, O.2002. Ergonomie – optimalizace lidské činnosti, Praha: Grada Publishing a.s. 2002.

GEYER, S. 1997. Some conceptual considerations on sense of coherence. Social Science & Medicine, vol. 44, 1997, n. 12, pp. 1771–1779.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

HALAŠOVÁ, M. 2001. Človek v prostredí. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2001, ISBN 80-8055-660-1 2001, 80 s.

HÄMMING, O., BAUER, G.F. 2013. WORK, work life conflict and health in industrial work environment. OccupMed, London. 2014.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. 2010. Velký psychologický slovník. Praha: Portál. 2009, ISBN 978–80–7368–686–5. 800 s.

HATINA, T. a kol. 2007 Encyklopedický súbor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Bratislava: IVPR, 2007, ISBN 978-80-7138-124-2, 571 s.

HELUS, Z. 2009. Osobnost a její vývoj. Praha: Univerzita Karlova v Prahe. 2009, ISBN 978–80–7290–396–2, 101 s.

HERKUCZOVÁ, E. 2008. Syndrom vyhoření: riziko ohrožující zdravotnické pracovníky. In: Sestra. ISSN 1210-0404. Praha, 2008, r. 18, č. 12, 56 s.

HNATOVÁ, KOVALČÍKOVÁ, N. 2010. Syndróm vyhorenia ako jeden zo salutátorov brániacich v rozvoji ľudského potenciálu. In zborník príspevkov z medzinárodného seminára zdravie ako základný predpoklad rozvoja ľudského potenciálu. Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce Trnava, 2010. Dostupné na internete: https://www.eeda.sk/dok/publikacie/zborniky/2010-zdravie-zaklad-rozvoja.pdf

HOSKOVEC, J. - ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. 2003. Psychologie ve světe práce. Praha: Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0448-5, 462 s.

HRONÍK, F. 2008. Manažérska integrita. Brno: MotivPress., 2008, ISBN 978–80–904133–0– 6, 152 s.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

HŘEBÍČKOVÁ, M. 2010. Nové přístupy ke zkoumání rysů: pětifaktorový model osobnosti. In BLATNÝ, M. et al. Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy. Praha: Grada. ISBN 80–7367–168–9, s. 43–70.

HUBAČOVÁ, I., HENČEKOVÁ, D. 1998. Riziká poškodenia zdravia u pracovníkov v zdravotníctve. In: Pracovní lékařství. ISSN 0032-6291, Praha, 1998, roč. 50, č. 1, s. 28-31.

CHANDRAIAH, K. - AGRAWAL, S.C. - MARIMUTHU, P. - MANOHARAN, N. 2003. Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers. Indian Journal of occupational and environmental medicine, 7 (2), 6-11.

IVANOVA, N., 2019. Работа в ночные смены ведёт к раннему климаксу и раку. [online]. [online]. [cit. 2020-21-09]. Dostupné na internete: https://news.ru/health/medicina-zdorov-e-zhenskoe-zdorov-e-gigiena-truda-nochnye-smeny-klimaks-rak/

JAMES,M., et al. 2017 . Shift Work: Disrupted Circadian Rhythms and Sleep—Implications for Health and Well-Being. Current Sleep Medicine Reports volume 3, pages104–112(2017)

JANOUŠEK., J. a kol. Metody sociální psychologie. Praha: SPN, 1986.

JAVORČEK, M. 2019. Názor: Zákaz nočnej práce alebo ak chcete zomrieť mladý a v samote, pracujte v nočných zmenách! [online]. [cit. 2020-1-09]. Dostupné na internete: https://svls.sk/nazor-zakaz-nocnej-prace-alebo-ak-chcete-zomriet-mlady-a-v-samote-pracujte-v-nocnych-zmenach/

JUROVSKÝ, A. 1971. Spokojnosť s prácou a jej činitele. Bratislava: Československý výskumný ústav práce v nakladateľstve ALFA, n. p., 1971, ISBN 63-061-71, 214 s.

KEBZA, V. 2005. Psychosociální determinanty zdraví. Praha: Academia, 2005.ISBN 80-200-1307-5, 263 s.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

KACHAŇÁKOVÁ, A. a kol. 2007. Riadenie ľudských zdrojov. Personálna práca a úspešnosť podniku. Bratislava: Sprint, 2007. 207 s. ISBN 978-80-89085-87-5.

KOFMAN, P. F. 2010. Vědomý business: integrita, úspěch a štěstí. Praha: Portál, 2010, ISBN 987–80–7367–747–3, s. 343.

KOLLÁRIK, T. 1979. Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti. 1. vyd. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 350 s.

KOLLÁRIK, T., 2011. Sociálna psychológia práce. Univerzita Komenského v Bratislave, 2011, ISBN 978-80-223-2965-1, 400 s.

KOLLÁRIK, T. 1983. Človek v sociálnom systéme práce. Práca: Bratislava, 1983. 217s.

KOLLÁRIK, T. 1986. Spokojnosť v práci. Bratislava: ROH. 240 s.

KOLLÁRIK, T. 1983. Človek v sociálnom systéme práce. Práca: Bratislava, 1983, 217s.

KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M.: 2013 BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50+: Uplatnenie starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetví a podniku. Správa z výskumnej úlohy. Bratislava. IVPR, 2013. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Kordosova/2341.pdf

KORDOŠOVÁ, M., OLŠOVSKÁ, A. 2014. Starší zamestnanci - BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2014, roč. 45, č. 2, s. 9-18.

KORDOŠOVÁ, M. 2014. Starší zamestnanci - BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie. 2. časť. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2014, roč. 45, č. 3, s. 27-34.

KORDOŠOVÁ, M. 2014. Starší zamestnanci - BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie. 3. časť. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2014, roč. 45, č. 4, s. 37-42.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

KORDOŠOVÁ, M. 2014. Starší zamestnanci - BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie. 4. časť. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2014, roč. 45, č. 5, s. 20-28.

KORDOŠOVÁ, M. 2014. Starší zamestnanci - BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie. 5. časť. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2014, roč. 45, č. 6, s. 32-42.

KORDOŠOVÁ, M. 2015 . Starší zamestnanci – BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie, 6. časť. Opatrenia a odporúčania na aktívne starnutie a zvyšovanie úrovne BOZP pre vekovú skupinu zamestnancov 50+. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2015, roč. 46, č. 1, s. 31-34.

KORDOŠOVÁ, M. 2015. Starší zamestnanci – BOZP, pracovné podmienky a aktívne starnutie, 7. časť. Opatrenia a odporúčania na aktívne starnutie a zvyšovanie úrovne BOZP pre vekovú skupinu zamestnancov 50+. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2015, roč. 46, č. 4, s. 38-42.

KORDOŠOVÁ, M. 2018. Ako motivovať zamestnancov na BOZP? In: Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, 2018, roč. 49, č. 4, s. 32.

KORDOŠOVÁ, M. 2019. Zdravé kancelárie – zdraví zamestnanci 1. Pracovné prostredie v kancelárskych priestoroch. In: Bezpečnosť práce v praxi. ISSN 1338-2691, 2019, č. 7-8, s. 10-15.

KORDOŠOVÁ, M. 2019. Zdravé kancelárie - zdraví zamestnanci 2. Open Space Kancelárie – Plusy a mínusy. In: Bezpečnosť práce v praxi. ISSN 1338-2691, 2019, č. 9, s. 13-16.

KORDOŠOVÁ, M. 2019. Zdravé kancelárie - zdraví zamestnanci, 3. Syndróm chorých budov. In Bezpečnosť práce v praxi. ISSN 1338-2691, 2019, č. 11, s. 12-15.

KORDOŠOVÁ, M. 2019. Psychosomatické poruchy a syndrómy ako zdroje pracovných úrazov. In: Bezpečnosť práce v praxi , ISSN 1338-2691, 2019, č. 1, s. 5-9.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

KORDOŠOVÁ, M. 2019. Pracovnoprávne a mzdové predpisy pre prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí (s chemickými a inými faktormi). In: Bezpečnosť práce v praxi. ISSN 1338-2691, 2019, č..3, s. 13-15.

KOUBEK, J. 2015. Řízení lidských zdrojů. Vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8, 400 s.

KOVÁČ, D. (ed.) 2003. K problémom kultivácie integrovanej osobnosti na prahu 21. storočia. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV [nečíslovaný dokument]. ISBN 80–88910–12–9.

KOVÁČ, D. 2007. Psychológiou k metanoi. Bratislava: Veda. 475 s. ISBN 978–80–224–0965–0.

KRÓLOVÁ, V.: Kyberšikana jako jedna z forem sociálněpatologických jevů, Univerzita Pardubice, s. 90.

KRYL, M. 2004. Poruchy vyvolané stresem, s. 37-39, in Psychiatria pre prax č. 1/2004.

KŘIVOHLAVÝ, J. 1990. Nezdolnost v pojetí SOC. Československá psychologie, roč. 35, 1990, č. 6. s. 511–517.

KŘIVOHLAVÝ, J. 2001. Psychologie zdraví. Praha: Portál. 278 s. ISBN 80–7178–551–2.

KŘIVOHLAVÝ, J. 2010. Pozitivní psychologie. Praha: Portál. 200 s. ISBN 80–247–1370–5.

KUBÁNI, V. 2011. Psychológia práce. Prešovská univerzita v Prešove 2005, ISBN 80-8068- 331-X, 81 s.

LINDSTRÖM, B., ERIKSSON, M. 2006. Contextualizing salutogenesis and Antonovsky in public health development. Health Promotion International, 2006. Oxford: Oxford University Press, pp. 238–243 Dostupné na internete: https://www.pdsw.org.uk/wp-

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

content/uploads/2018/04/Breathe-Contextualising-Salutogensis-Antonovsy-Eriksson-Lindstrom-Health-Promotion-International-2006.pdf

Living & Coping With Shift Work Disorder. [online]. [online]. [cit. 2020-20-08]. Dostupné na internete: https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/what-shift-work-disorder/living-coping-shift-work-disorder

MAREŠ , P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : SLON,

MATOUŠEK, O. - RŮŽIČKA, J. - HLADKÝ, A. 1972. Člověk a práce: psychologické aspekty pracovní činnosti. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1972, 298 s.

MATULOVÁ, S. a kol. 2008. Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z výskumnej úlohy č. 2318. Bratislava: IVPR, 2008, 74 s Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Matulova/Matulova.pdf

MIKŠÍK, O. 1985. Psychická integrita osobnosti. Praha: Univerzita Karlova, 1985.

MIKULÁŠTÍK, M. 2007. Manažérská psychologie. Vydavateľstvo Grada. Praha , ISBN 978-80-247-1349-6.

MORADI, S. - FARAHNAKI, Z. a kol. 2014. Vzťah medzi prácou na zmeny a spokojnosťou zdravotných sestier: prierezová štúdia/The Relationship between Shift Work and Job Satisfaction among Nurses: a Cross-sectional Study. International Journal of Hospital Research 2014, 3 (2): 63–68.

MORÁVEK, J. 2010. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu ČR. In: Barancová, H. a kol.: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života zamestnancov. Bratislava: Sprint dva, 2010.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

NAKONEČNÝ, M. 2005. Sociální psychologie organizace. Praha: Grada Publishing, 2005, ISBN 80-247-0577-X, 228 s.

NAKONEČNÝ, M. 1999. Sociální psychologie. Praha: Academia.

NÁRODNÁ STRATÉGIA SLOVENSKEJ REPUBLIKY DO ROKU 2020. MPSVR SR. [online]. Dostupné na internete: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti-slovenskej-republiky-do-roku-2020.pdf

PACHECO, D., 2020. Diagnosis & Treatment. [online]. [cit. 2020-19-09]. Dostupné na Internete : https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/diagnosis-treatment

PAUKNEROVÁ, D. 2006. Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada Publishing. ISBN 80–247–1706–9.

PAUKNEROVÁ, D. a kol. 2012. Psychologie pro ekonomy a manažéry. 3. vyd. Praha: Grada Publishing. 2012. ISBN 978-8024-7380-93, s. 119.

PELEZNEVA, N. 2019. Как работа по ночам влияет на здоровье/ Ako nočná práca ovplyvňuje zdravie. [online]. [cit. 2020-18-08]. Dostupné na internete: https://knife.media/night-job/

PERICHTOVÁ, B. a kol. 2008 Pracovné podmienky a rodová rovnosť. Bratislava: IVPR, 2008. ISBN 978-80-7138-127-3, 225 s.

PERICHTOVÁ, B. - ŠKVARKOVÁ, V. - Červenková, M. 1999. Program identifikácie a eliminácie stresu na pracovisku, vzdelávací program. Bratislava: VVÚBP, 1999.

PERICHTOVÁ, B. 2003. Determinanty spoľahlivosti ľudského činiteľa a proces riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. In Bezpečná práca. ISSN 0322-8347, INDEX, roč. 34, č. 3, 2003.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

PERICHTOVÁ, B.: Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. [online]. [cit. 2020-20-08]. Dostupné na internete: http://www.bozpo.sk/public/poradna/nip/stres.pdf

PERICHTOVÁ,B. a kol. 1996. Zdravie, bezpečnosť a pracovná pohoda. Záverečná správa úlohy č. Ú-528 000-406, VVÚBP, Bratislava 1996.

PISMENNA, A., 2016. Насколько вредно работать ночью. [online]. [cit. 2020-20-10]. Dostupné na internete: https://fb.ru/post/sleep/2016/1/26/3904

Práca nadčas, nočná práca, zdravie zamestnancov, trh práce – odbory – začarovaný kruh? In web site KOZ SR [online]. [cit. 2020-16-07]. 2019, Dostupné na internete: https://www.kozsr.sk/2019/01/15/praca-nadcas-nocna-praca-zdravie-zamestnancov-trh-prace-odbory-zacarovany-kruh/

PREISS, M. 2010 Pozitivní psychologie – zkoumaní cností a charakterových předností. Psychiatrie, 2010. Praha: TIGIS, s. 75–79.

Psychosociálne riziká a stres pri práci. [online] [cit. 2020-16-07]. .Dostupné na internete: https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress

Работа по ночам: вред для здоровья. In website ŠPLS. [online]. [cit. 2020-1-07]. Dostupné na internete: http://www.shpls.org/rights/sb_9/1687/view/

RICHTER, P., HACKER W. 1998. Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. München: Asanger.

RUDY, J. a kol. Organizačné správanie, 2001, s. 30-35.

ŘEZÁČ, J. 1998. Sociální psychologie. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6.

ŘÍČAN, P. 2007. Psychologie osobnosti. Praha: Grada. 200 s. ISBN 978–80–247–1174–4.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

SELIGMAN, M. E. P. – CSIKSZENTMIHALYI, M. 2000. Positive psychology – An introduction. American psychologist, vol. 55, 2000, n. 1, pp. 5–14.

SELIGMAN, M. E. P. – PETERSON CH. 2004. Character strengths and virtues: a handbook and classification. New York: Oxford University Press. 800 s. ISBN 13 978–0– 19–516701–6. VIA Classification of Character Strengths. 2010 [online]. VIA Institute on Character.

SELKO, D., 2011. Syndróm vyhorenia a zdravotné riziko. Bratislava: Prohuman. 2011. [online]. [cit. 2020-15-07]. Dostupné na internete: https://www.prohuman.sk/psychologia/syndrom-vyhorenia-a-zdravotne-riziko

SCHNEIDERMAN, N. a kol. 2005. Stres a zdravie: Psychologické, behaviorálne a biologické determinanty/Stress and Health: Psychological, Behavioral and Biological Determinants Annu Rev Clin Psychol. 2005; 1:607 – 628. Dostupné na internete: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2568977/

SHU- YU TAI, PEI-CHEN LIN a kol. 2014. Vplyv rodinného stavu a práce na zmeny na funkciu rodiny medzi diplomovanými zdravotnými sestrami/Effects of Marital Status and Shift work on Family Function among Registered Nurses. Ind Health. 2014 Jul; 52 (4): 296-303. [online]. [cit. 2020-14-07]. Dostupné na internete: https://www.ncbi.nih.gov/pmc/articles/PMC4243015/

Sleep and the Circadian System. [online]. [cit. 2020-13-10]. Dostupné na Internete : https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/what-shift-work/sleep-and-circadian-system

SPURGEON, A. - HARRINGTON J.M. - COOPER C.L. 1997. Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. Occup. Environmed 1997. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9245942/

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

STEPHEN M. J. - KIMBERLY A. - HONN, S. Gaddameedhi-HANS P.A. Van Dongen. 2017. Shift Work: Disrupted Circadian Rhythms and Sleep—Implications for Health and Well-Being. [online]. [cit. 2020-19-08]. Dostupné na internete: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5647832/

SZARKOVÁ, M. 2009. Psychológia pre manažérov a podnikateľov, 2007, s. 135- 139.

ŠIMOČKOVÁ,V., PEŘINOVÁ, N. 2014. Spánková deprivácia a pracovný výkon sestier. KU v Ružomberku, Fakulta zdravotníctva, Detašované pracovisko Košice 2FNsP J. A. Reimana, Prešov. [online]. [cit. 2020-13-07]. 2014. Dostupné na internete: https://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_47_14.pdf

ŠTEFKOVÁ,G.,PAROVÁ,V. 2018. Prohuman. 2018. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Lekárska fakulta, Ústav ošetrovateľstva. [online]. [cit. 2020-13-08]. [online]. dostupné na internete : https://www.prohuman.sk/osetrovatelstvo/praca-na-zmeny-a-vyskyt-chronickych-ochoreni-u-sestier

ŠTIKAR, J. et al. 2003. Psychologie ve světě práce. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2003. s. 320 – 331. ISBN 80-246-0448-5.

ŠVEC, M. a kol. 2014. Ochrana zdravia zamestnanca pri výkone práce. Dostupné na internete: http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/05/Ochrana-zdravia-zamestnanca-pri-vykone-prace.pdf ISBN 978-80-89149-37-7

Yu TAI,, Pei-Chen LIN , Yao-Mei CHEN, Hsin-Chia HUNG , Chih-Hong PAN , Shung-Mei PAN , Chung-Yin LEE , Chia-Tsuan HUANG and Ming-Tsang WU, 2014, Effects of Marital Status and Shift Work on Family Function among Registered Nurses . Industrial Health 2014, 52, 296–303

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

TILLEY, A. J. - WILKINSON, R. T. - WAREN, P.S.G. 1982. Spánok a výkon pracovníkov na zmeny/The Sleep and Performance of Shift Workers. [online]. [cit. 2020-1-10]. Dostupné na internete: https://doi.org./10.1177/001872088202400601

TORBJORN, A., KENNET, P. Wright Jr. 2009. Sleep Loss and Fatigue in Shift Work and Shift Work Disorder. Published in final edited form as: Sleep med Clin.2009 June1; 4 (2): 257-271. Dostupné na internete: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2904525/

TOMAN, J. 2015. Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda. Bratislava: FES. Dostupné na internete: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/13509.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. 2016. Systémy riadenia a ich vplyv na manažment BOZP - pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP: II. etapa: Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva. Správa z výskumnej úlohy. Bratislava: IVPR, 2016. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf

URDZIKOVÁ, J. KORDOŠOVÁ, M. 2017 Analýza rizík a faktorov pracovného prostredia vo vybraných odvetviach hospodárstva SR a obsahová analýza školských vzdelávacích programov vybraných študijných odboroch na Slovensku. Správa z výskumnej úlohy. Bratislava: IVPR, 2017. Dostupné na internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2017/Urdzikova/analyza_rizik_a_faktorov_2017_web.pdf

VAŠINA, B. 1999. Psychologie zdraví. 1999, s. 7,9.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

WILLIAMS, C. 2015. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich na zmeny/Work-life balance of shift workers.

Working Conditions of An Ageing Workforce - Pracovné podmienky starnúcej pracovnej sily. - Dublin: EFILWC, 2008. - 70 s. - ISBN 978-92-897-0815-9.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. 2014. Psychosociálne faktory práce – európske informačné kampane. Seminár Zdravé pracoviská bez stresu. 2014. Prezentácia. Bratislava, 2014.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

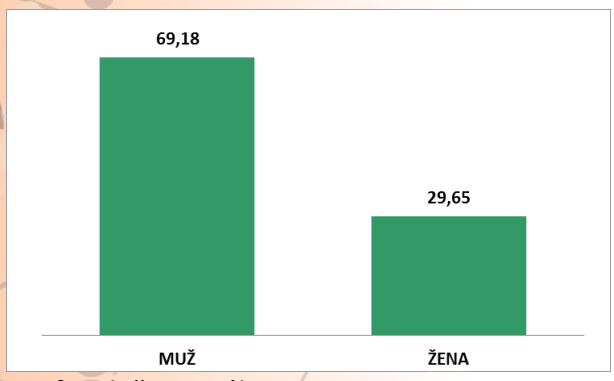
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

PRÍLOHY

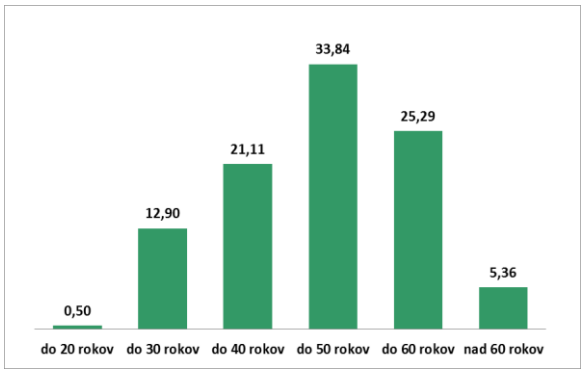
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

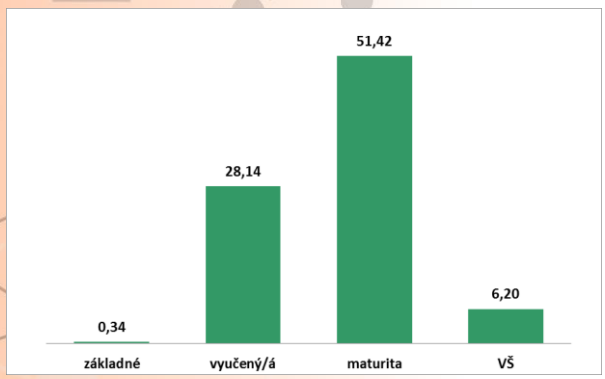
Príloha 1: Grafické spracovanie odpovedí: O1 – Priemyselná výroba



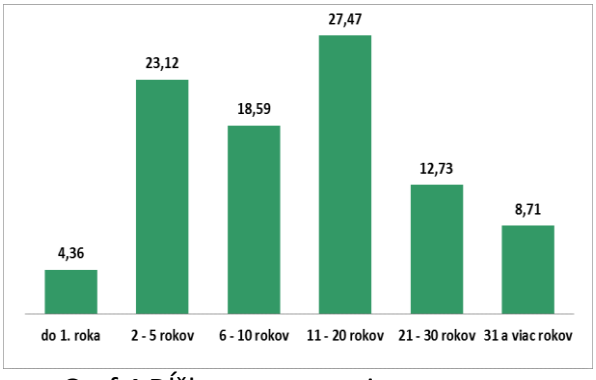
Graf 1 Zloženie súboru



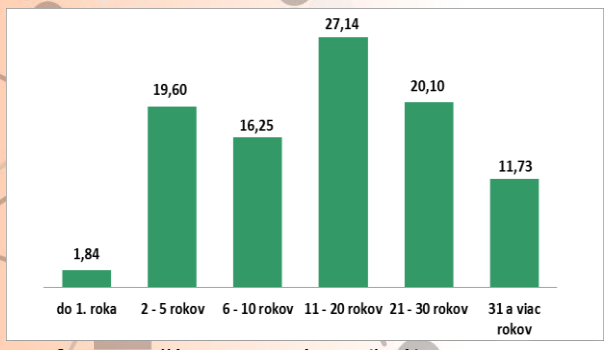
Graf 2 Vekové zloženie súboru



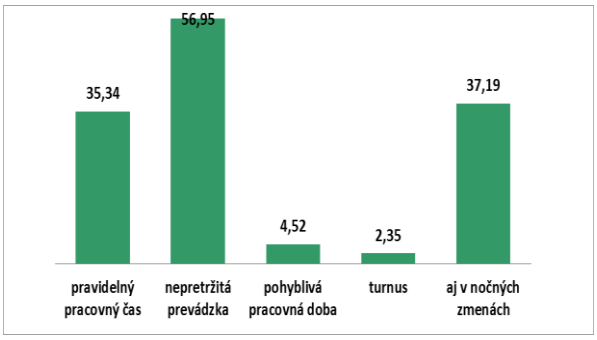
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



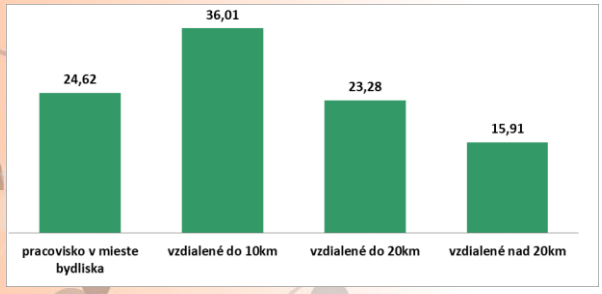
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



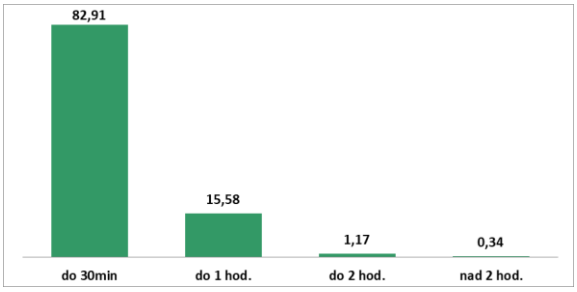
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

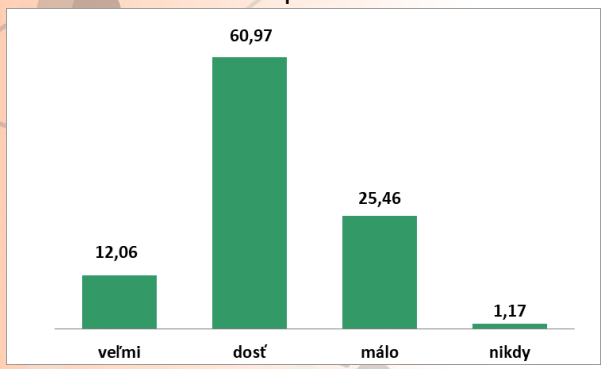
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



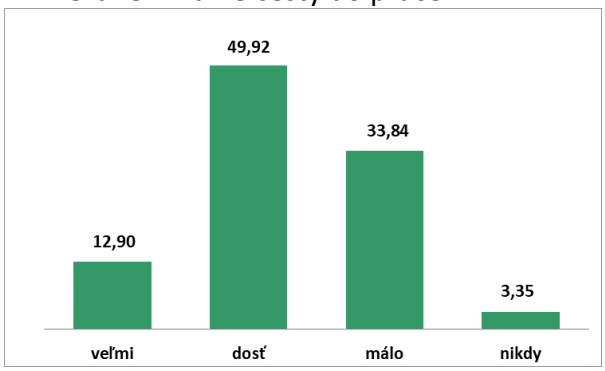
Graf 7 Dochádzka do práce



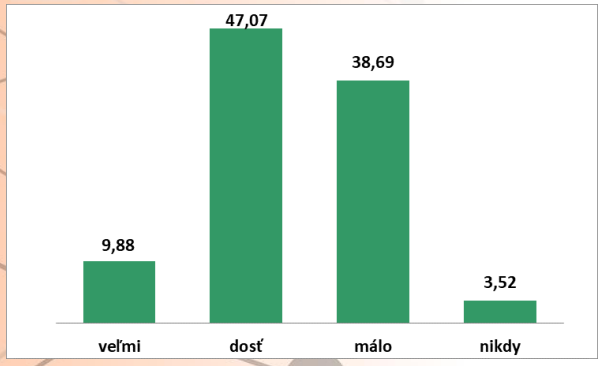
Graf 8 Trvanie cesty do práce



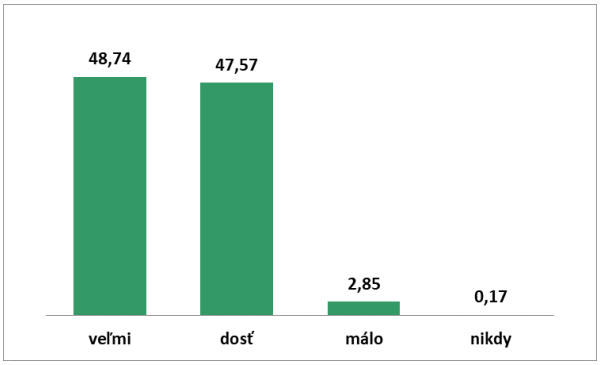
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



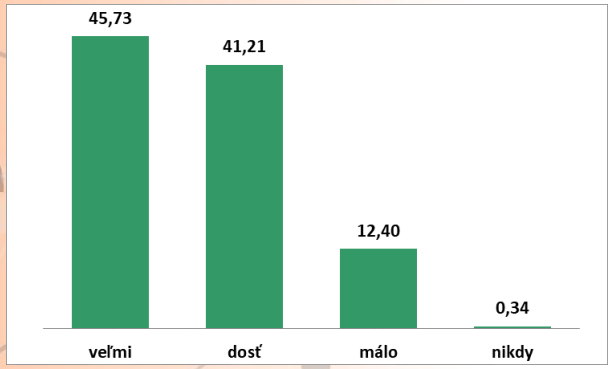
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



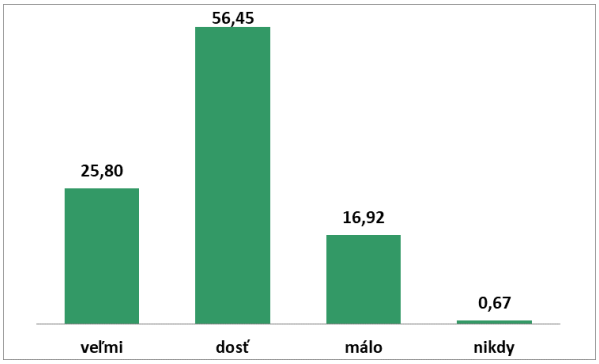
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

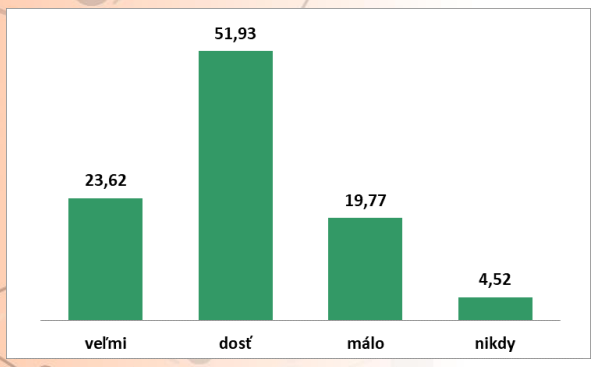
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



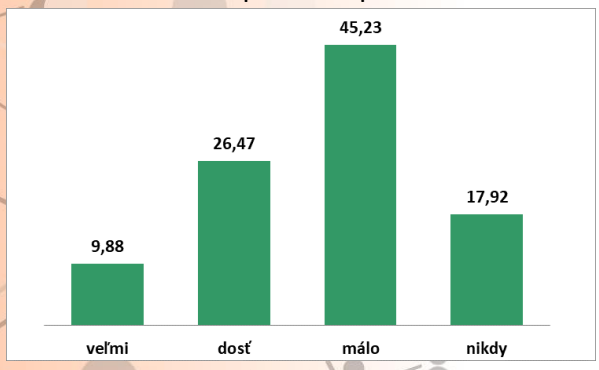
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



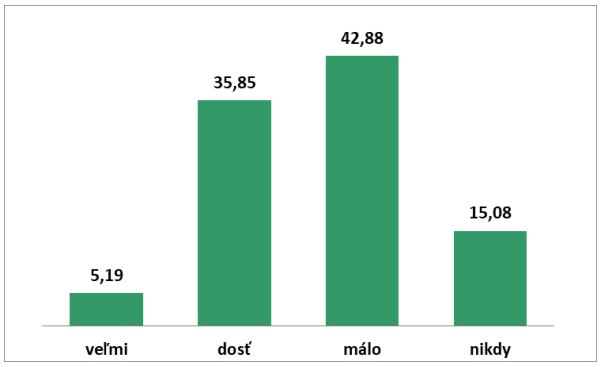
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



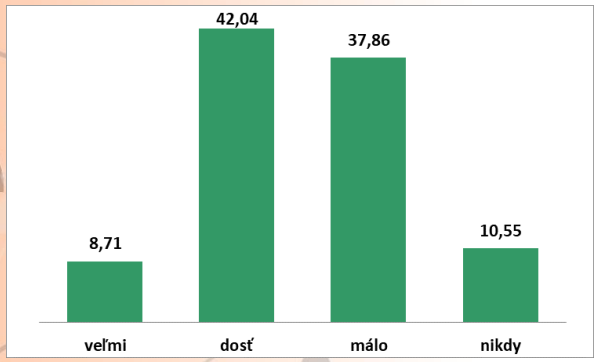
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



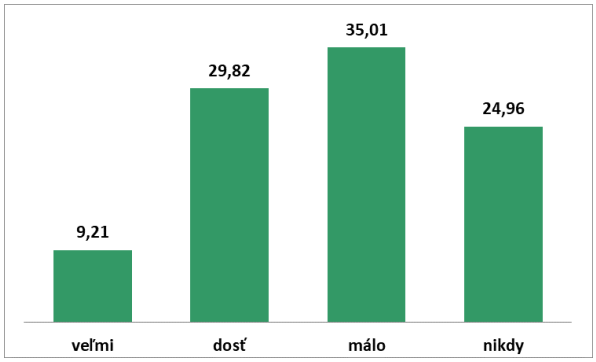
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

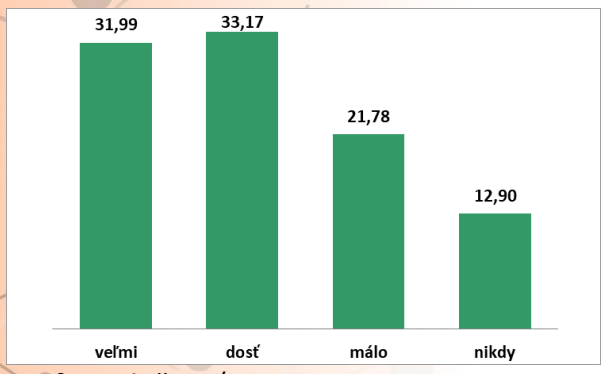
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



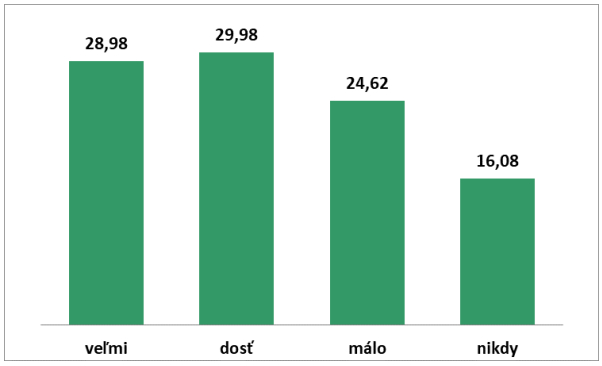
Graf 18 Organizácia práce súboru



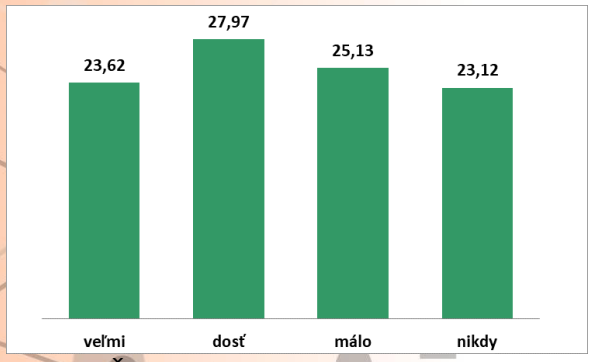
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



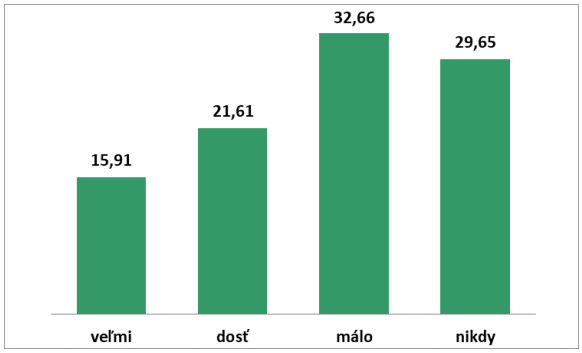
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



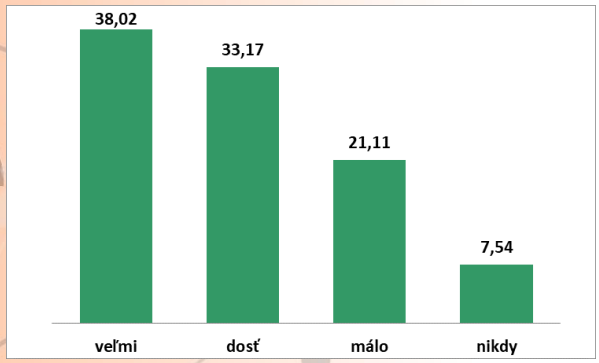
Graf 22 Škodlivé výpary



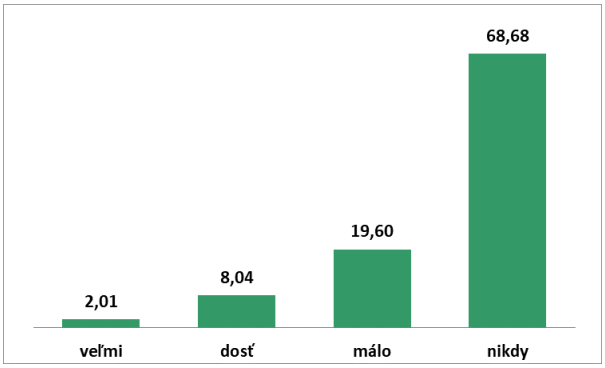
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

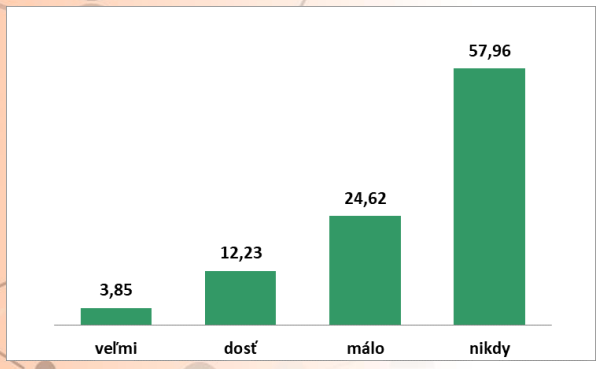
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



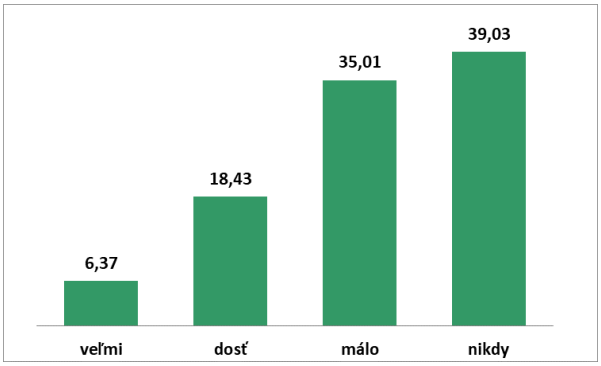
Graf 24 Teplotné podmienky



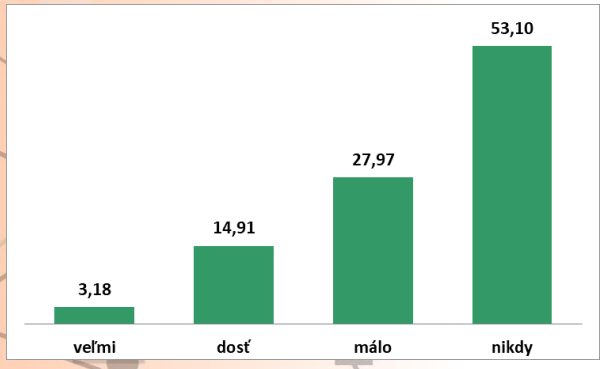
Graf 25 Stála práca vonku



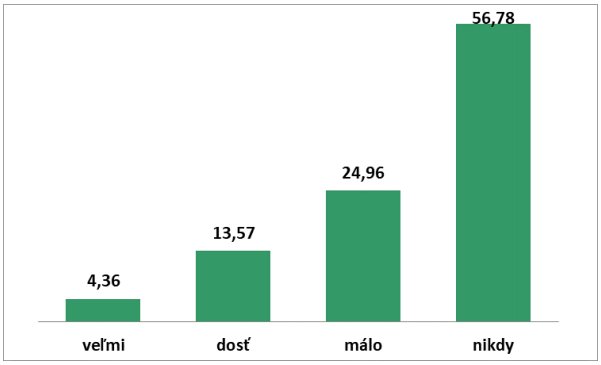
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



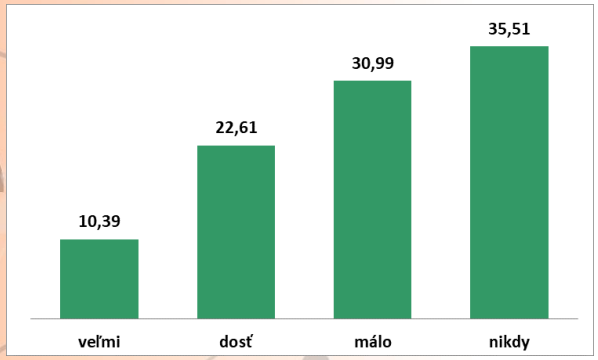
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



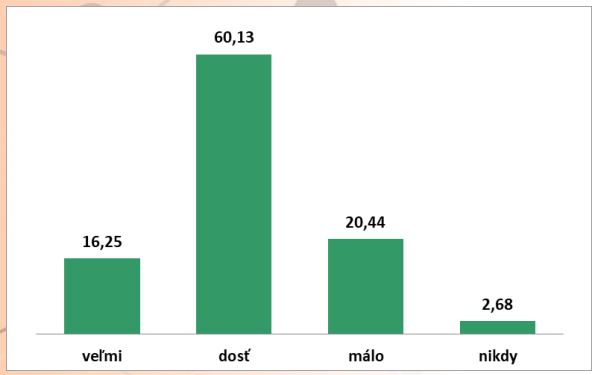
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

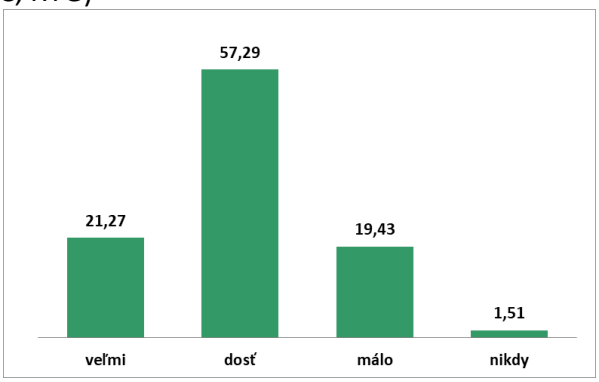
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



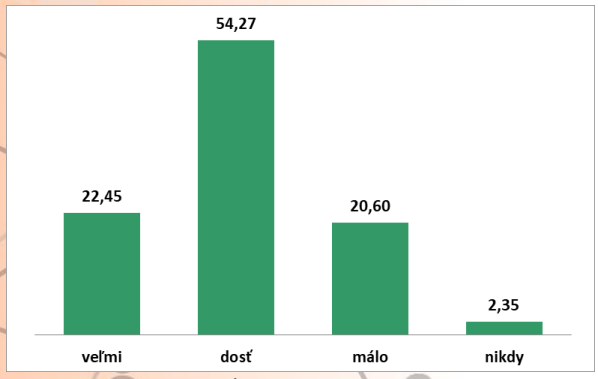
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



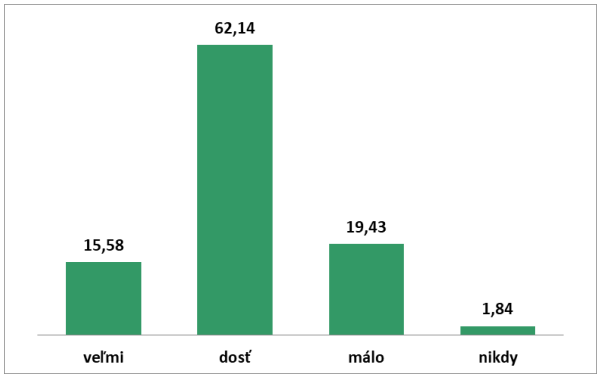
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



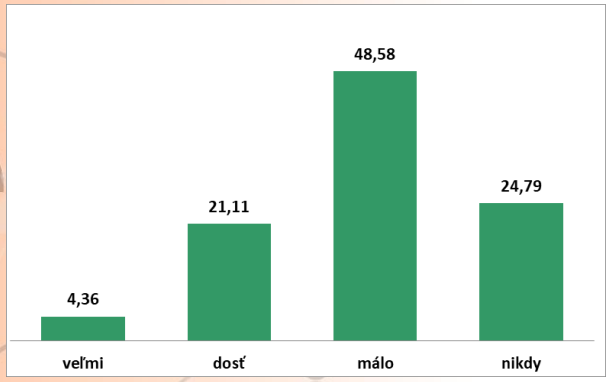
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



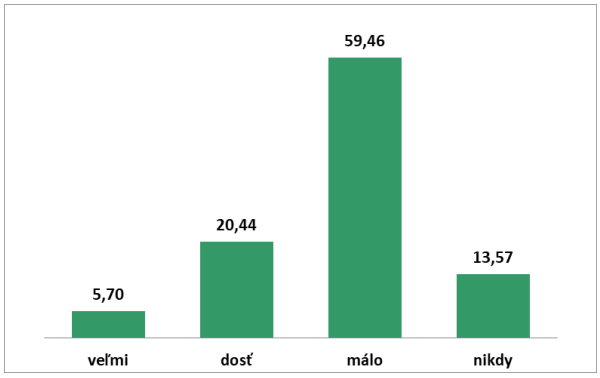
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

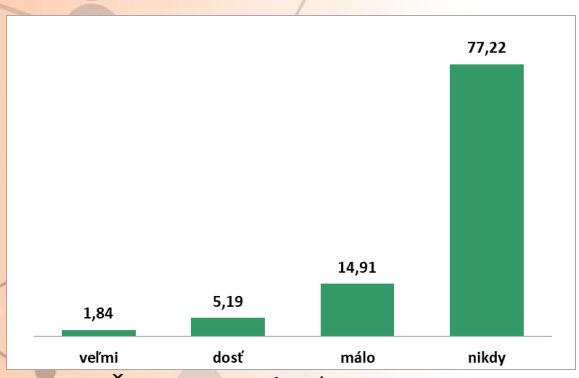
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



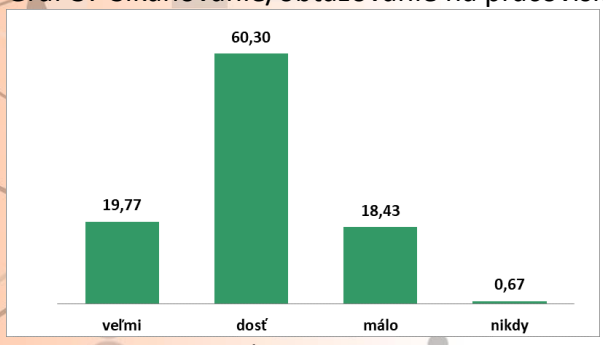
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



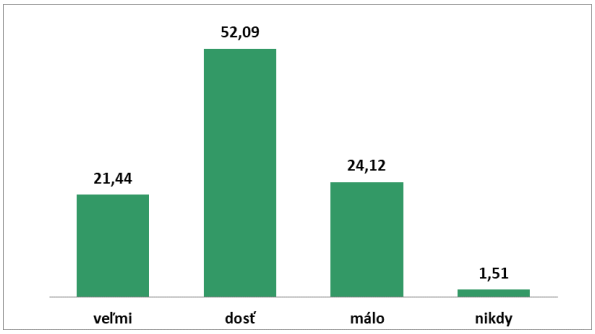
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



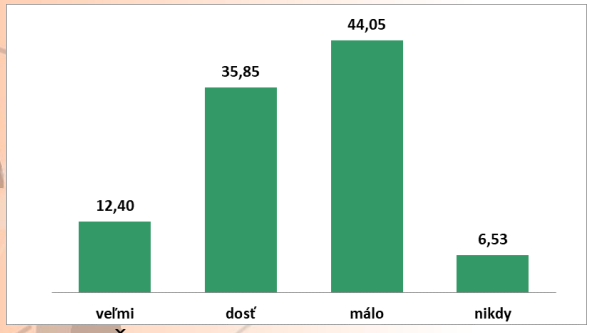
Graf 38 Spokojnosť s prácou



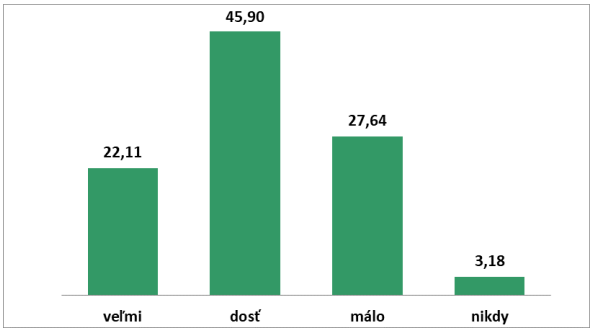
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

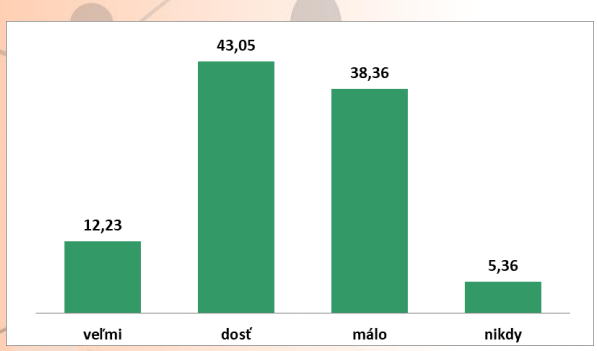
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



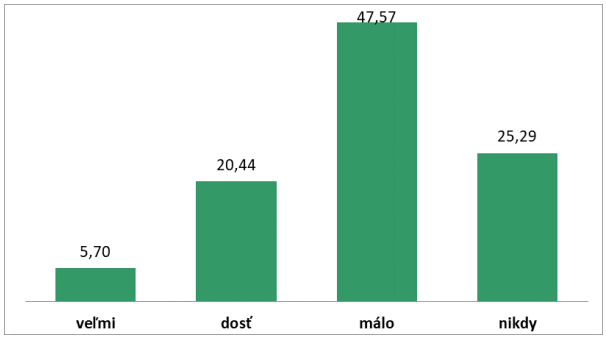
Graf 40 Časová tieseň pri práci



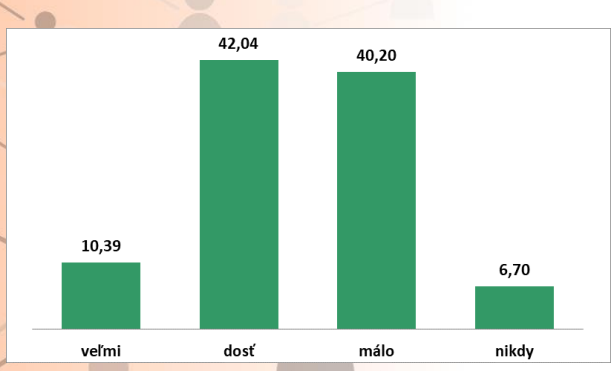
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



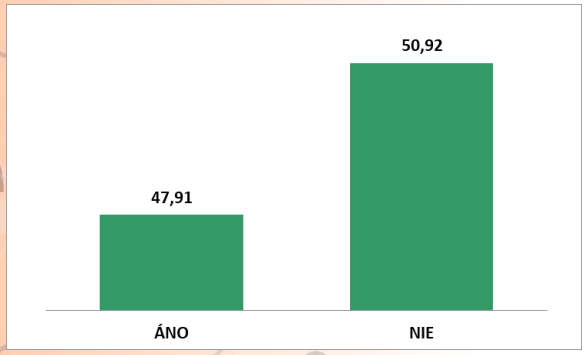
Graf 43 Monotónnosť práce



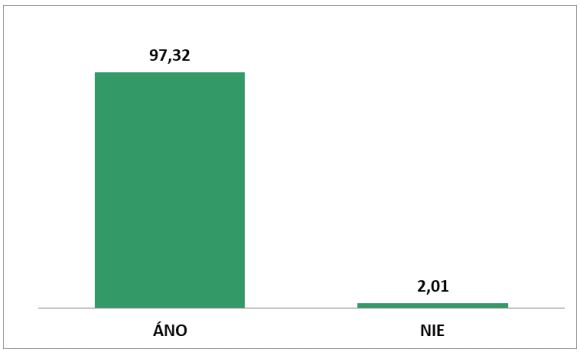
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

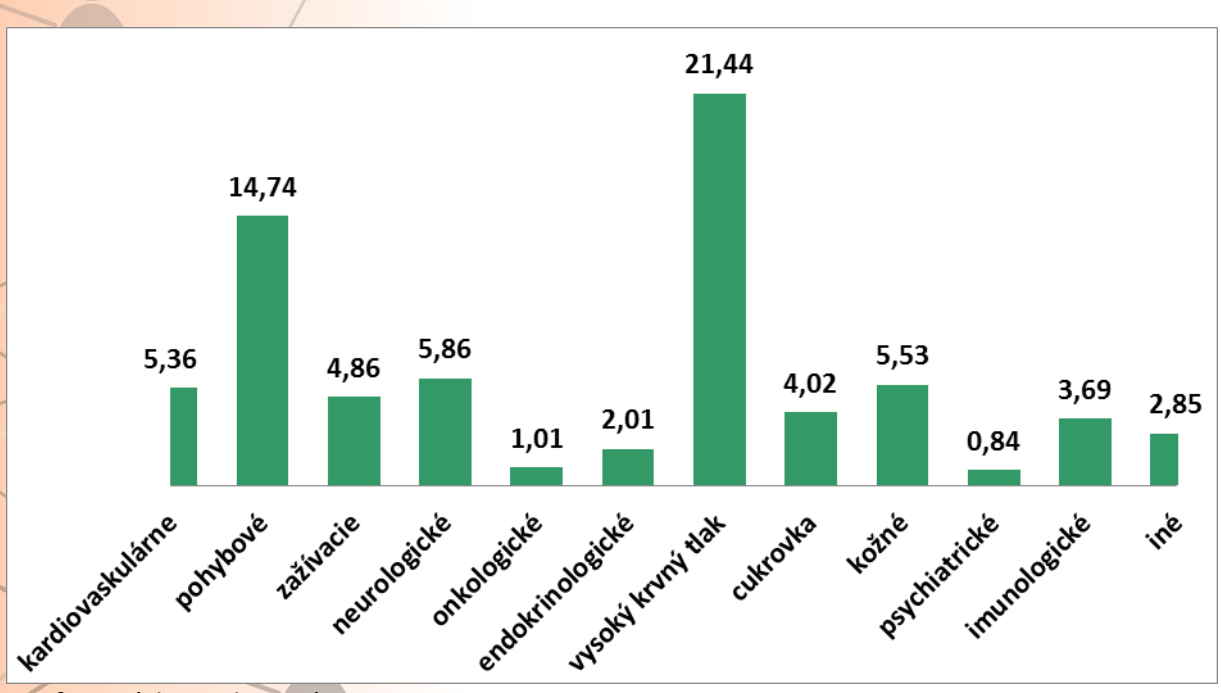
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



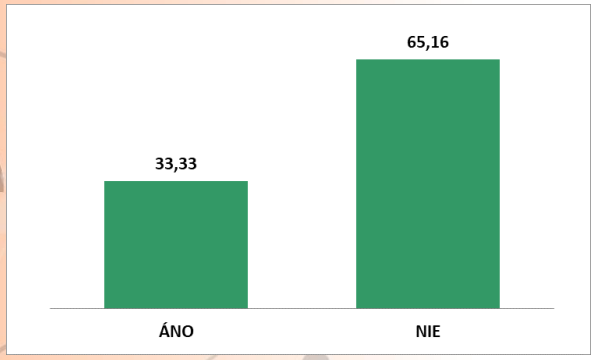
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



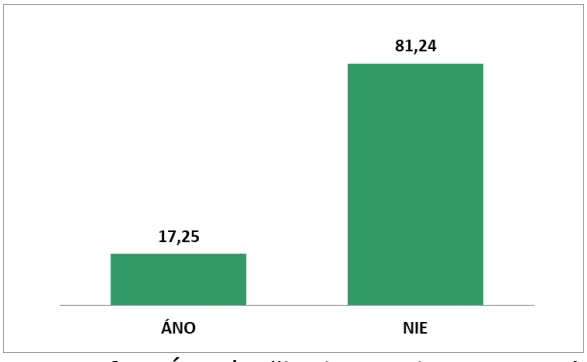
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

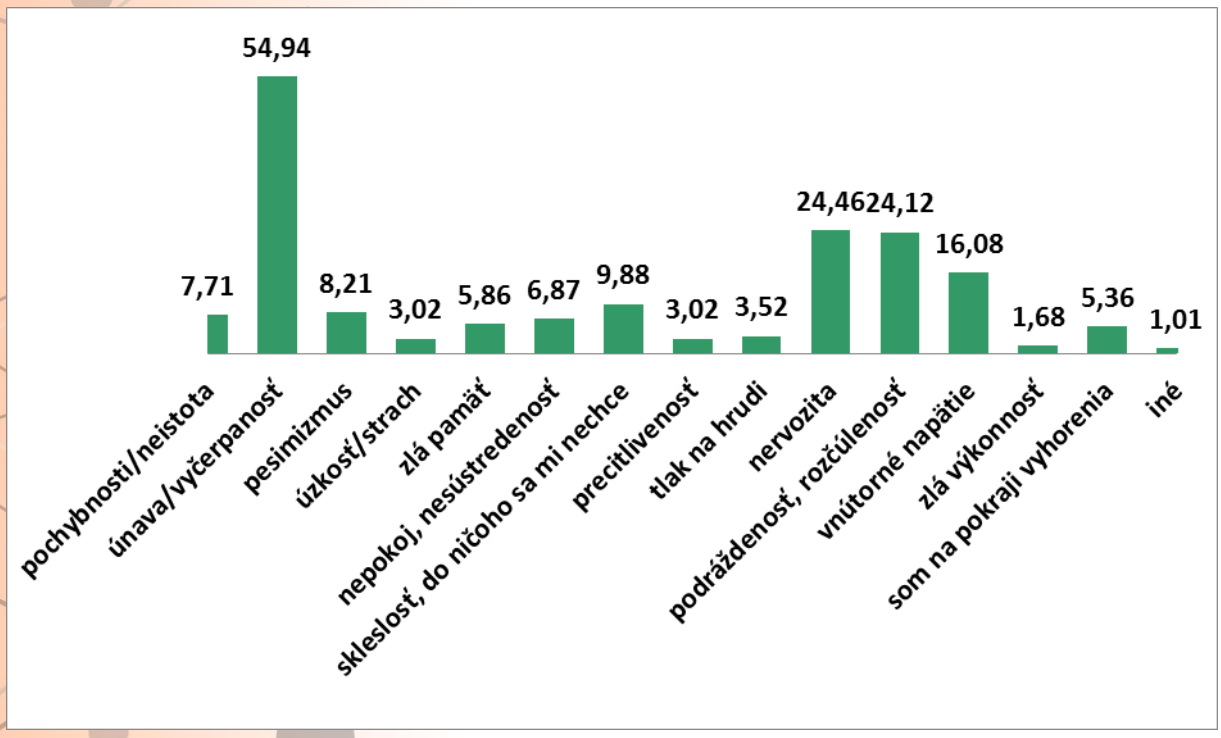
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



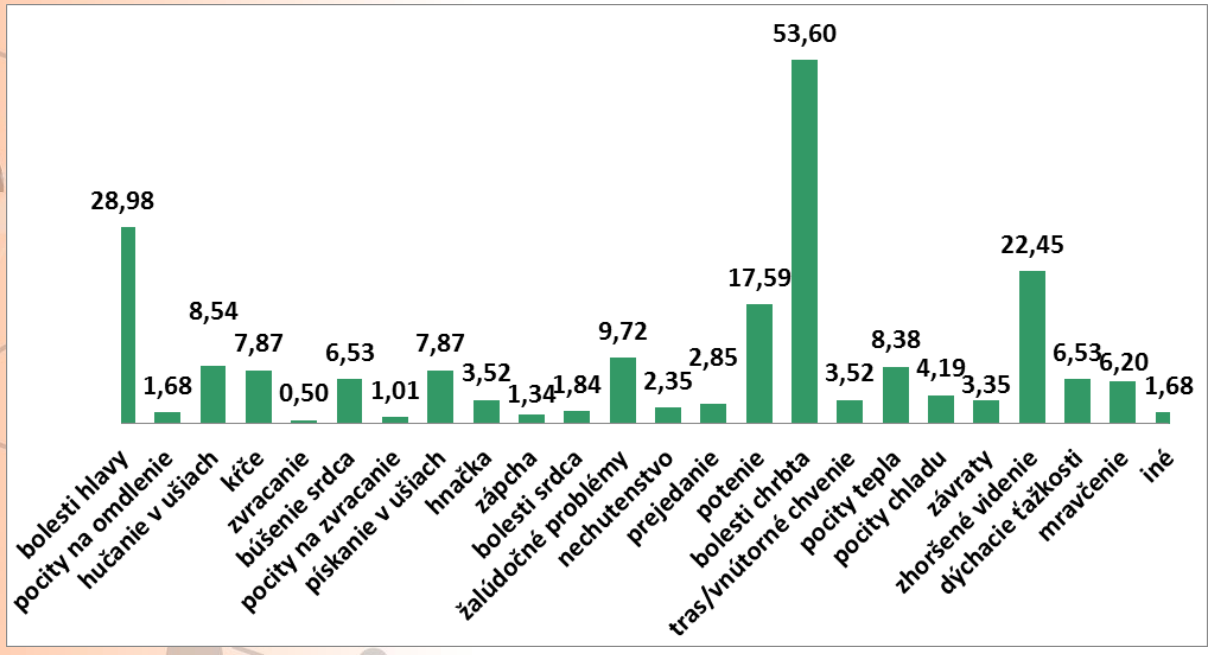
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



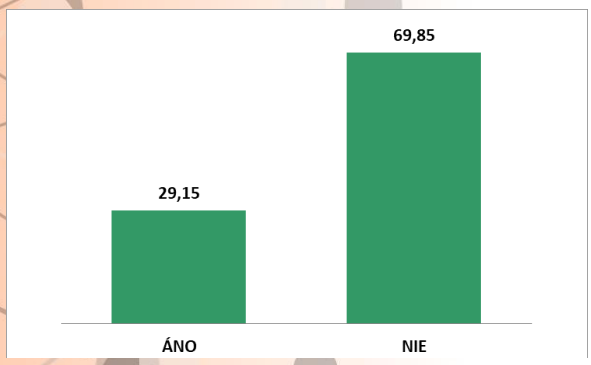
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

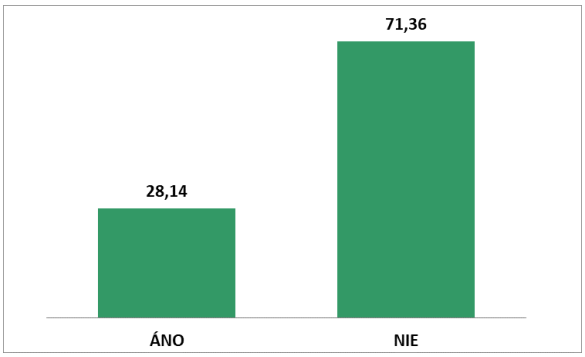
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



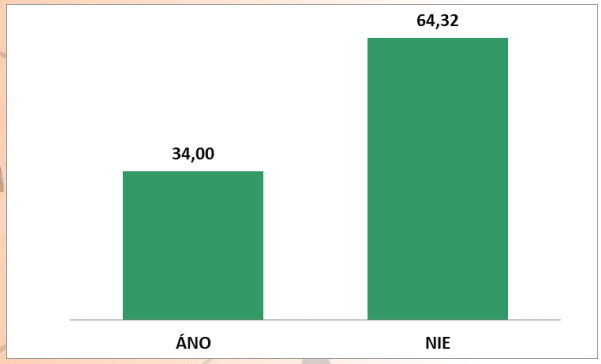
Graf 52 Problémy so zaspávaním



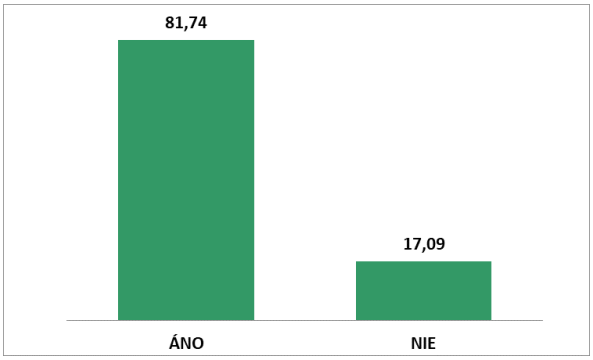
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

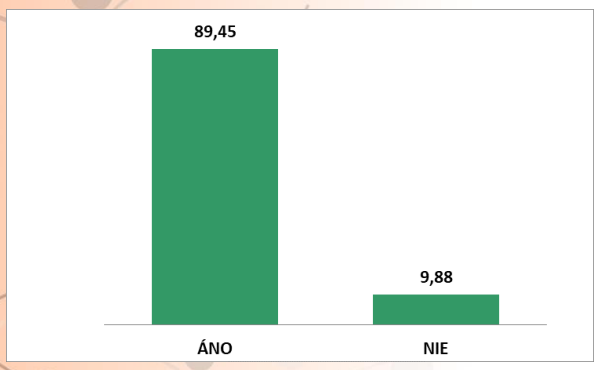
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



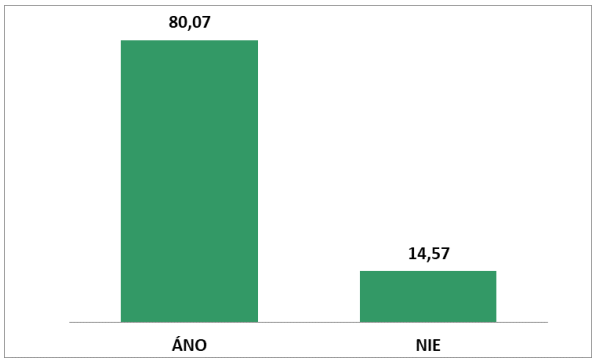
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



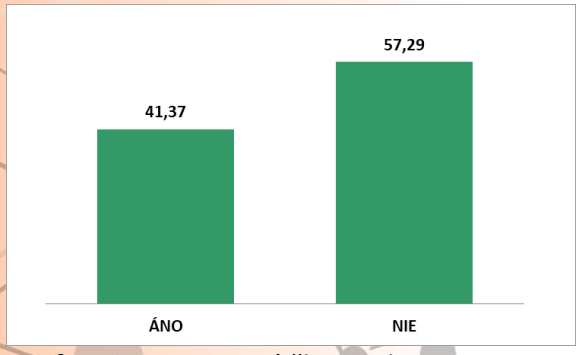
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



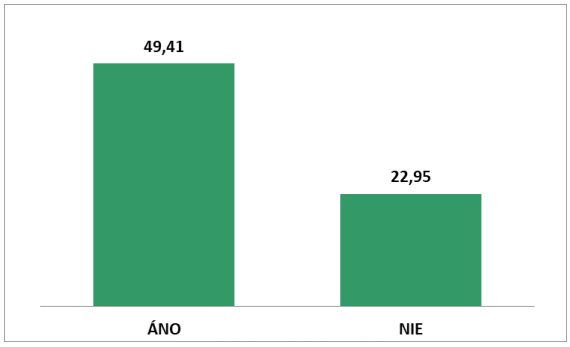
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



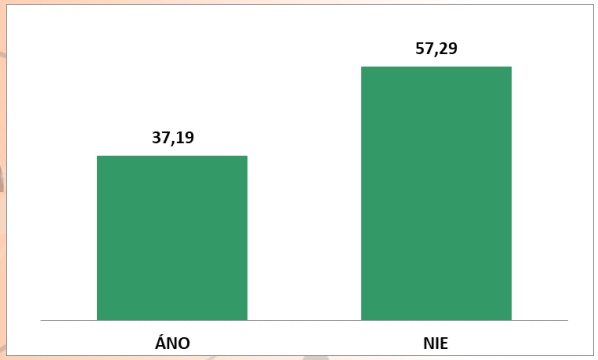
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



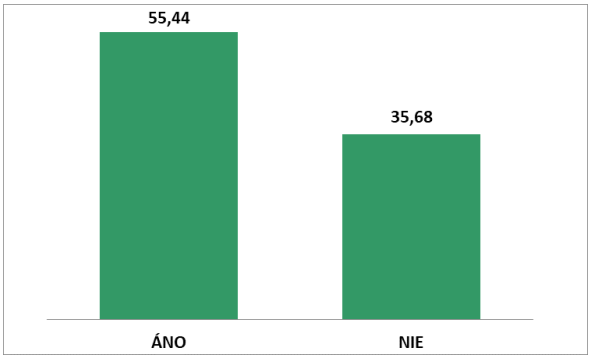
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

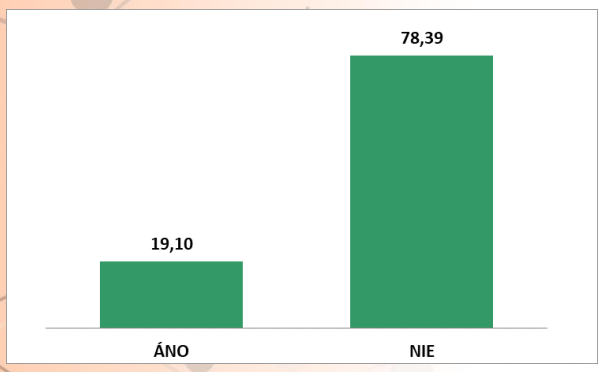
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



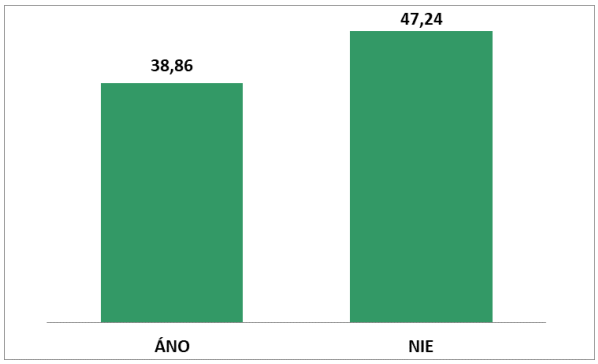
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



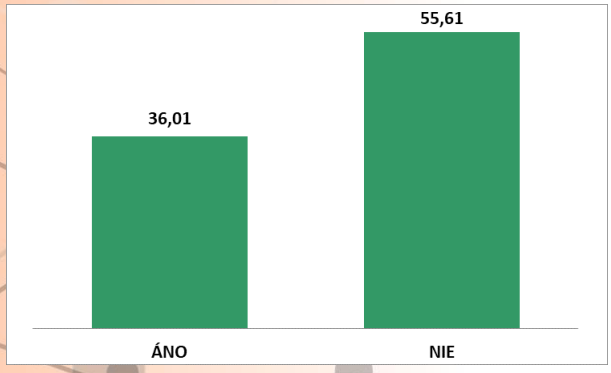
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



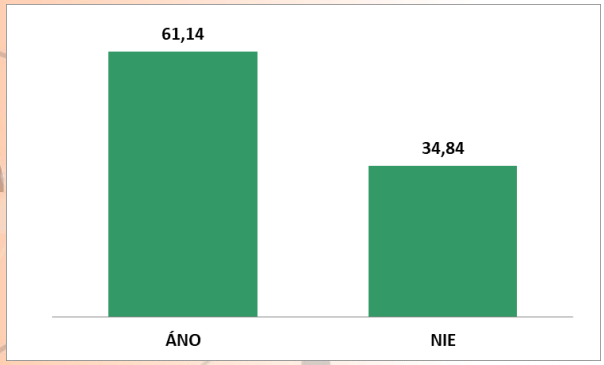
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



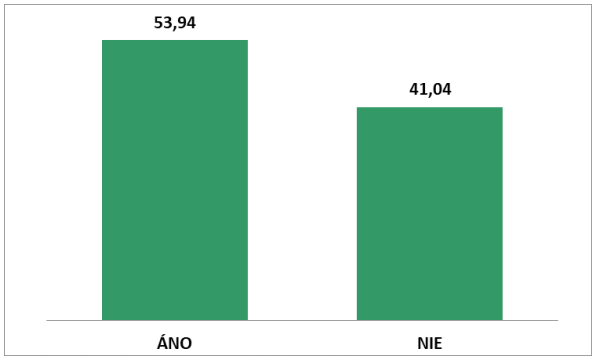
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

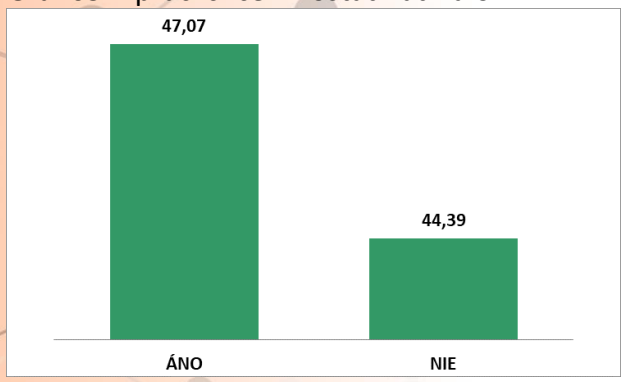
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



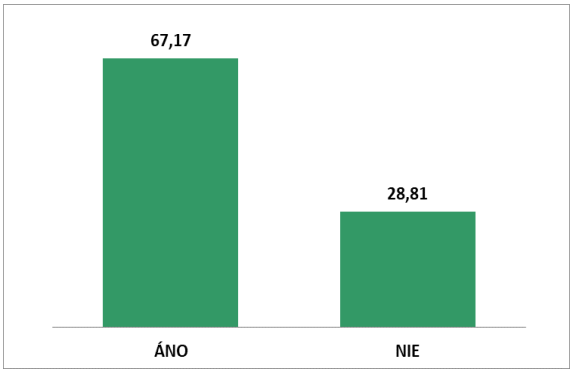
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



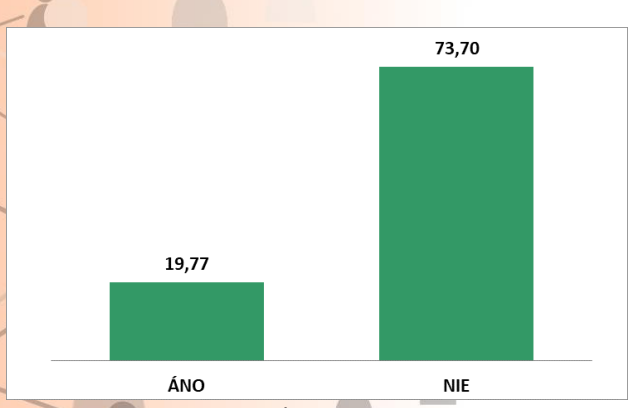
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

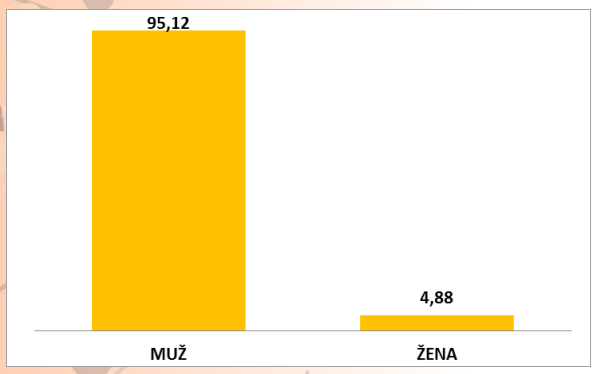


Graf 69 Ambícia odísť inam

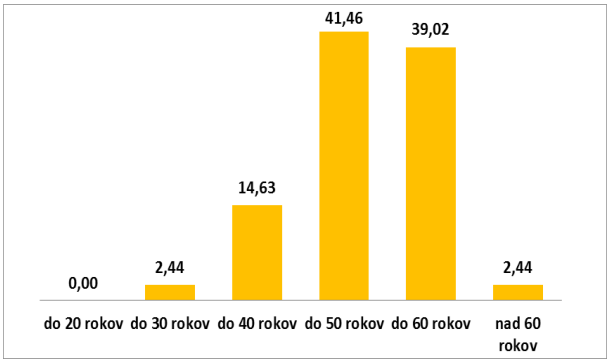
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

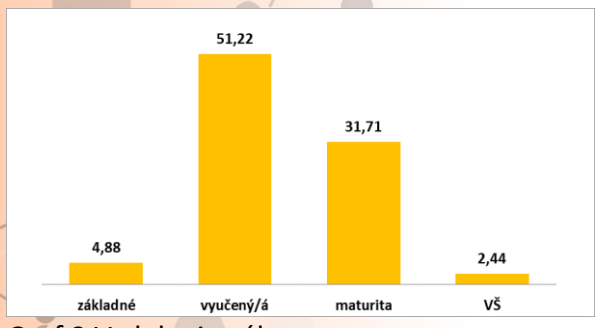
Príloha 2: Grafické spracovanie odpovedí: O2 – Stavebníctvo



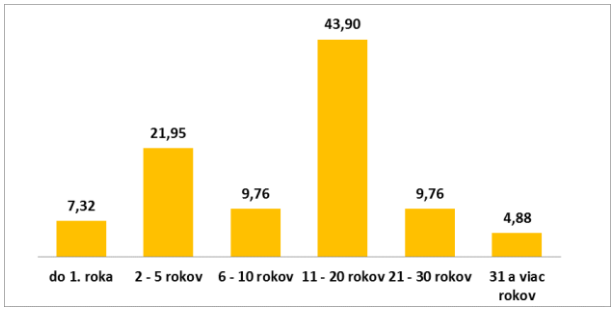
Graf 1 Zloženie súboru



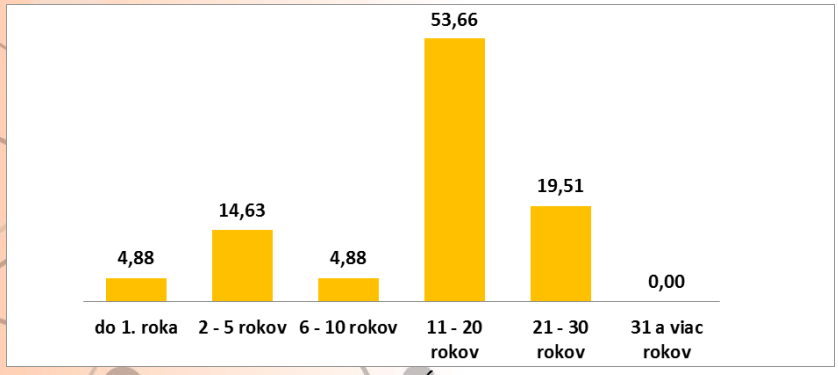
Graf 2 Vekové zloženie



Graf 3 Vzdelanie súboru



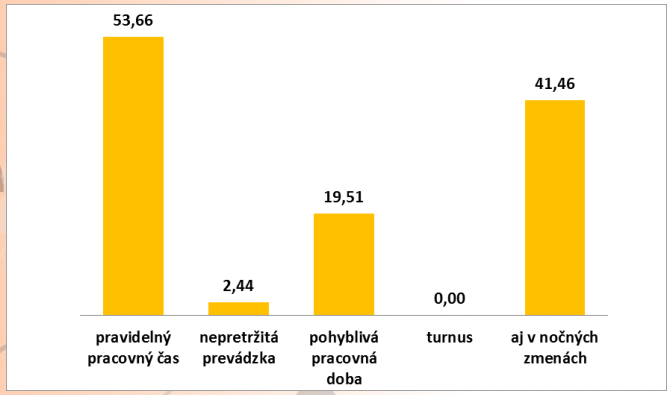
Graf 4 Dĺžka zamestnania



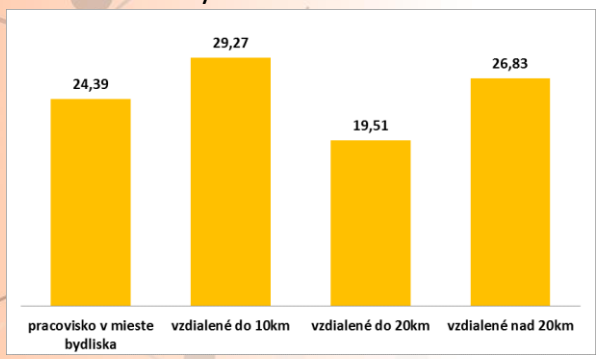
Graf 5 Terajší zamestnávateľ – dĺžka zamestnania

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

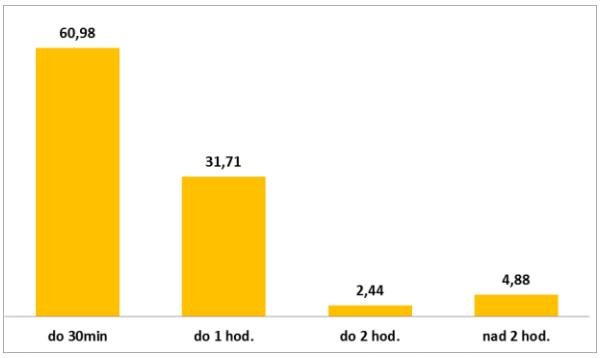
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



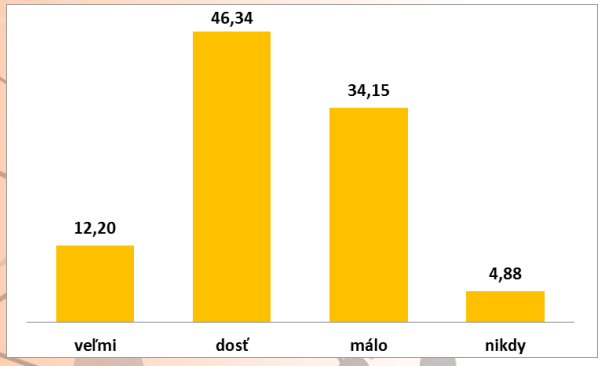
Graf 6 Pracovný čas



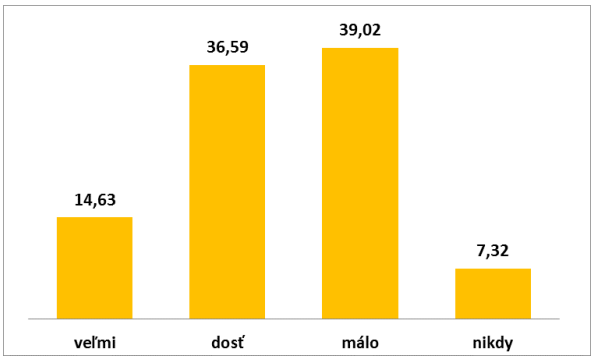
Graf 7 Dochádzka do práce



Graf 8 Trvanie cesty do práce



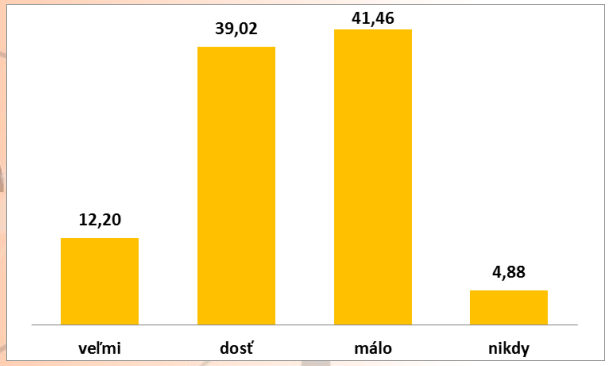
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



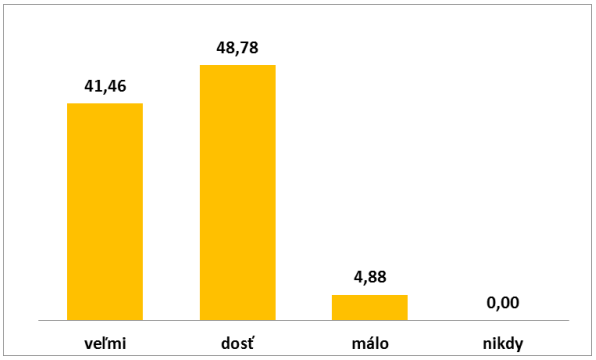
Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

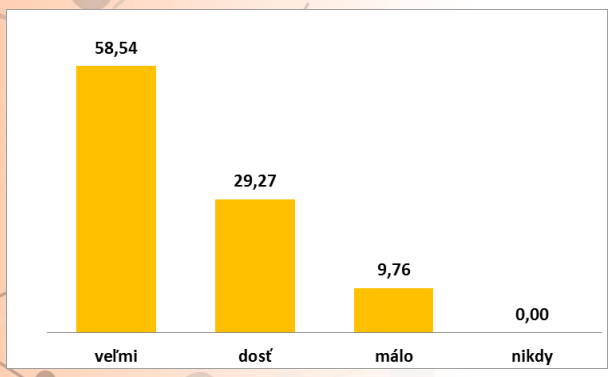
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



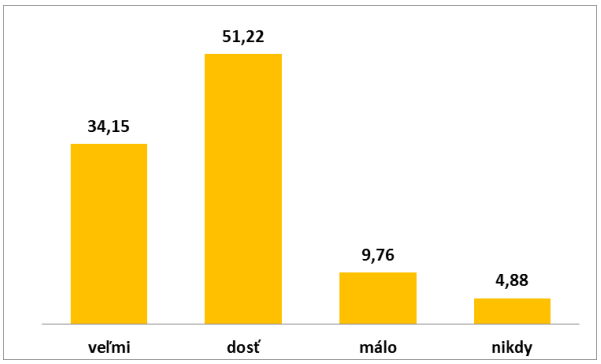
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



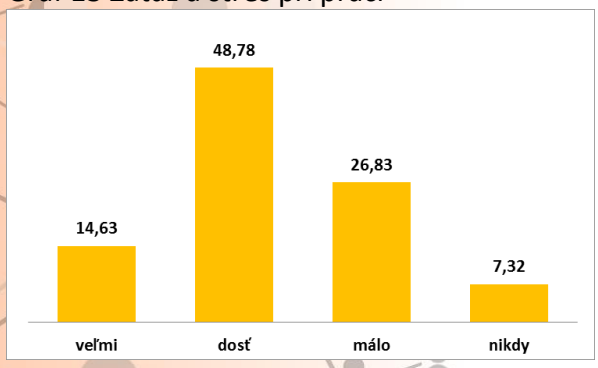
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe



Graf 13 Záťaž a stres pri práci



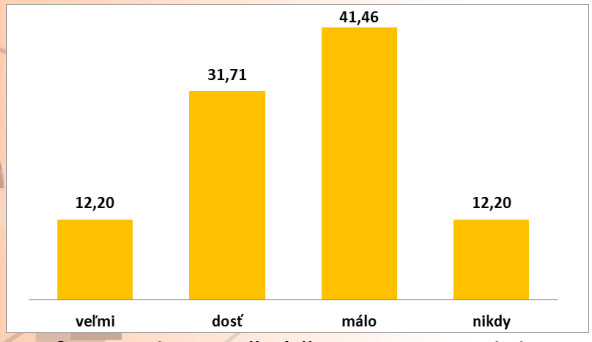
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



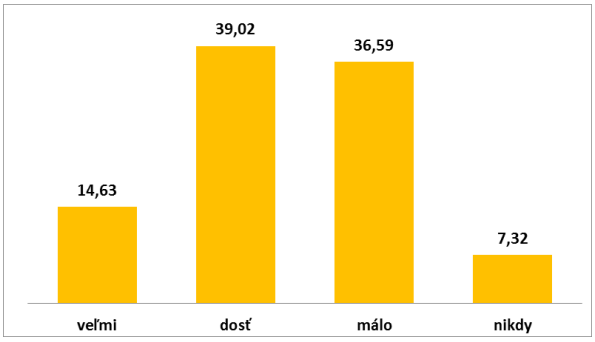
Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

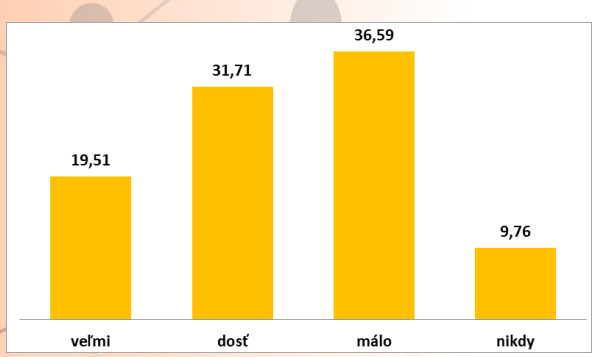
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



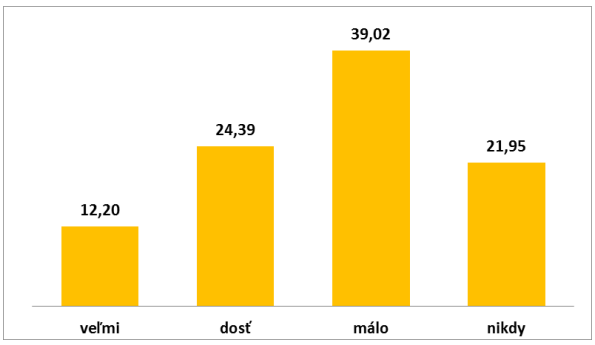
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



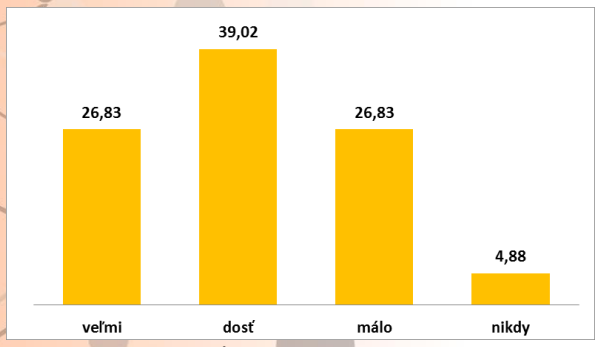
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie



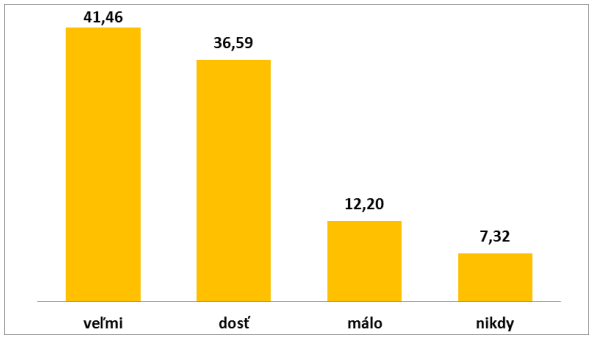
Graf 18 Organizácia práce



Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



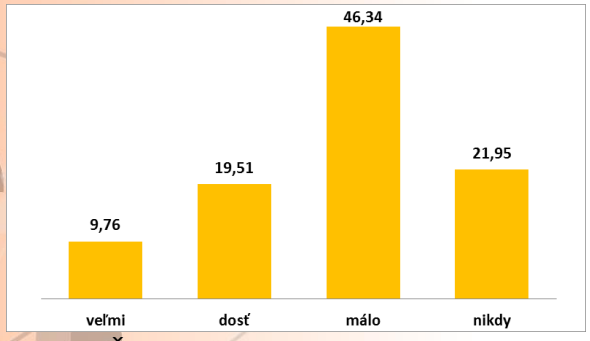
Graf 20 Hlučnosť



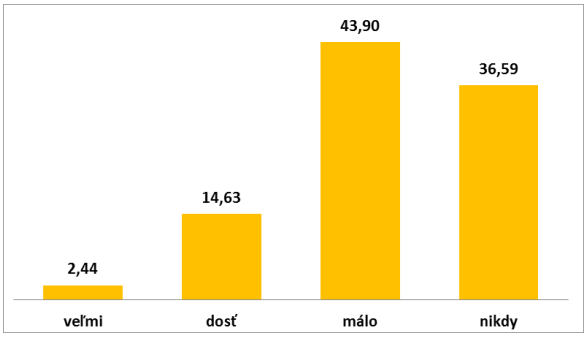
Graf 21 Prašnosť

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

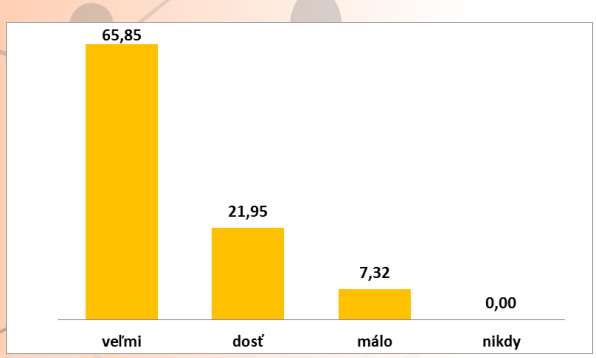
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



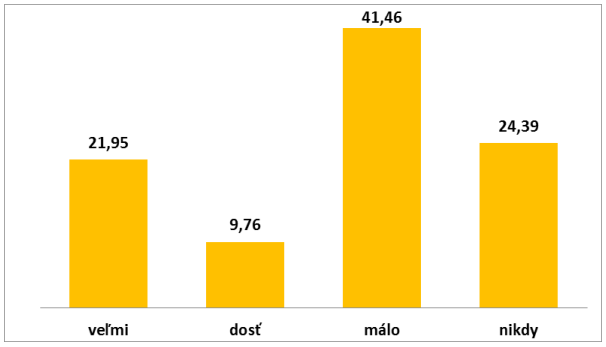
Graf 22 Škodlivé výpary



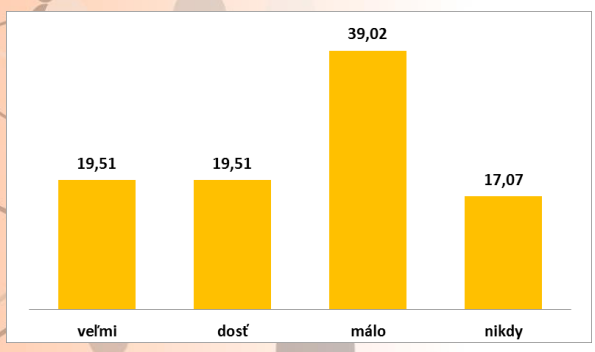
Graf 23 Chemické látky



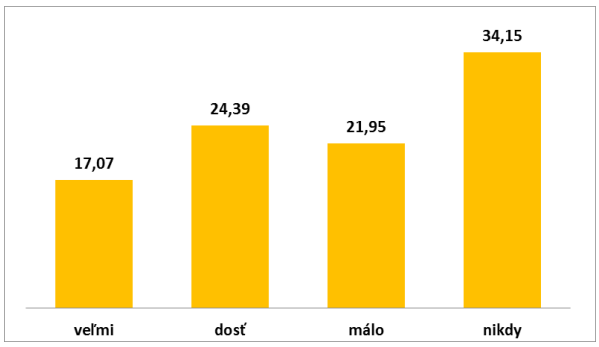
Graf 24 Teplotné podmienky



Graf 25 Stála práca vonku



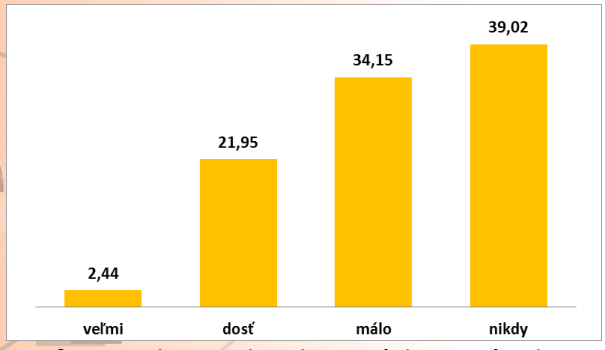
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



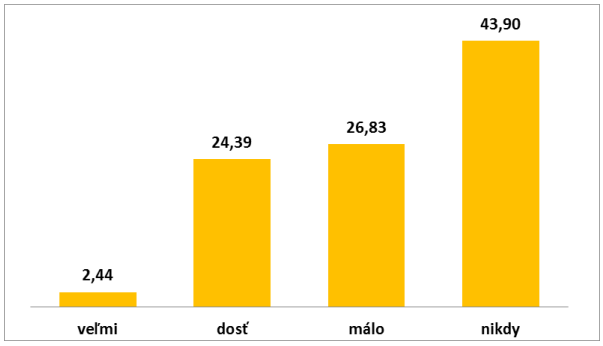
Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

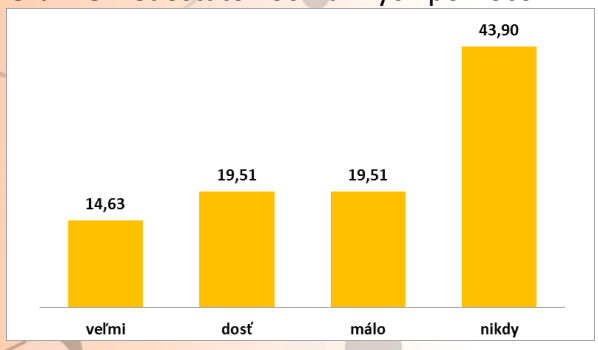
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



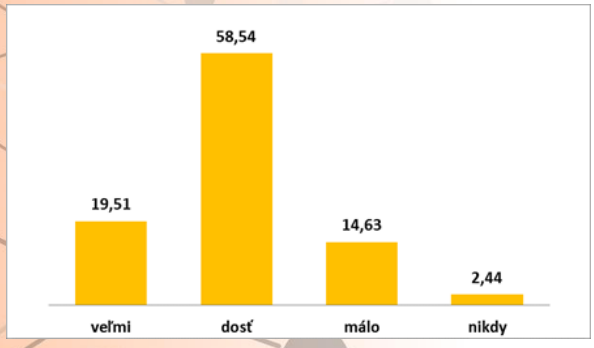
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



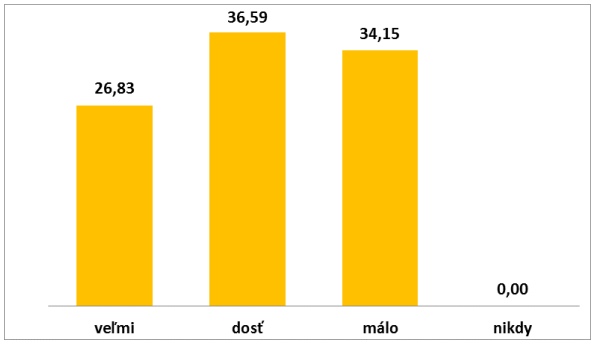
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP



Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



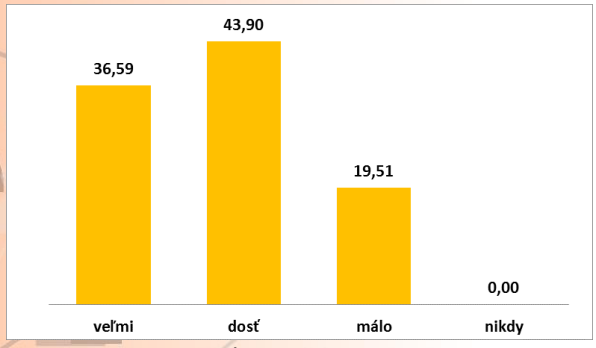
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



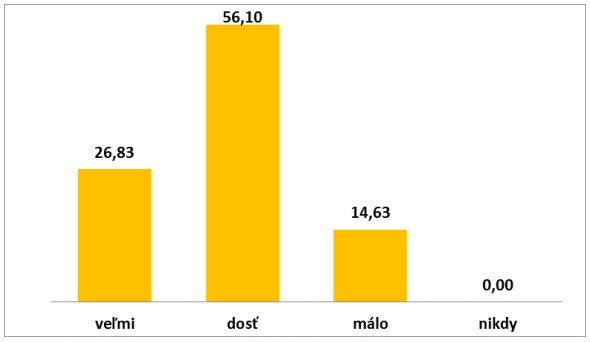
Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

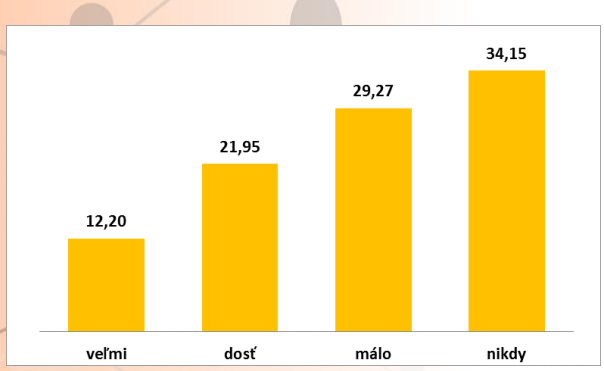
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



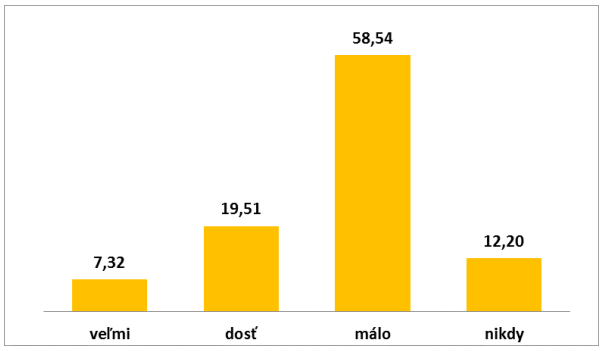
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



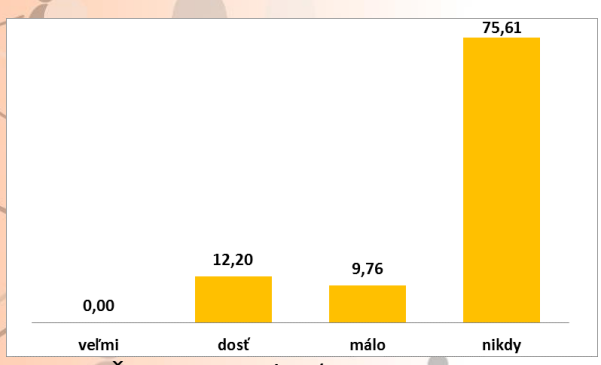
Graf 34 Dobrá spolupráca



Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



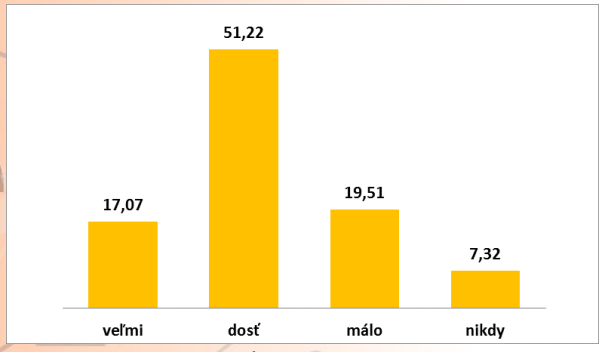
Graf 36 Konflikty na pracovisku



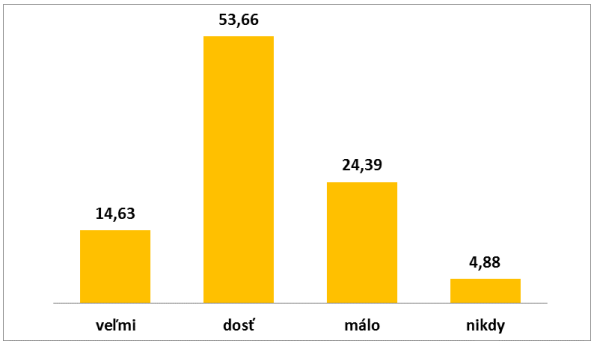
Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

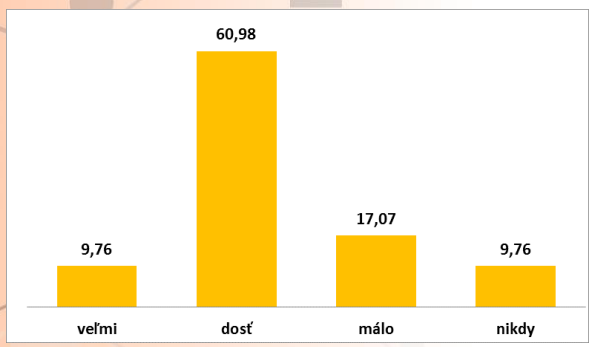
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



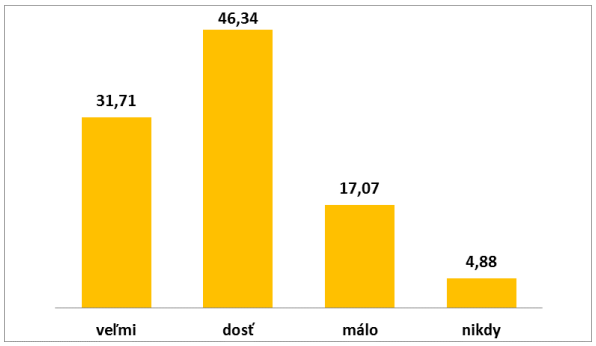
Graf 38 Spokojnosť s prácou



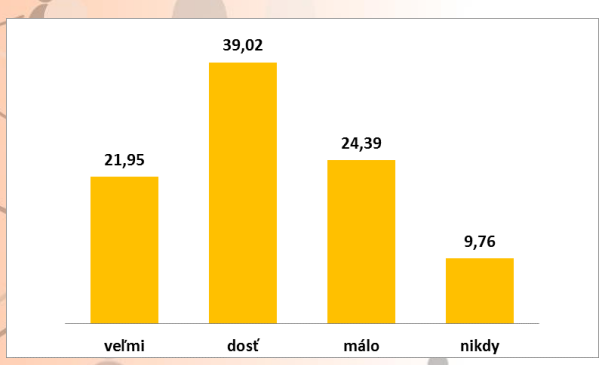
Graf 39 Práca je zaujímavá



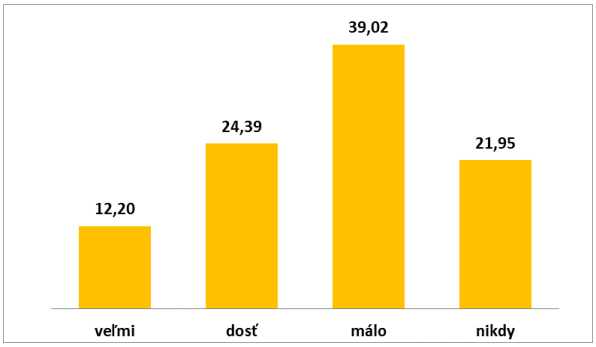
Graf 40 Časová tieseň pri práci



Graf 41 Práca je psychicky náročná



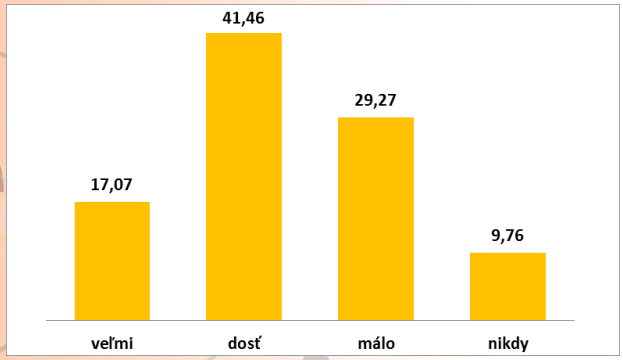
Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



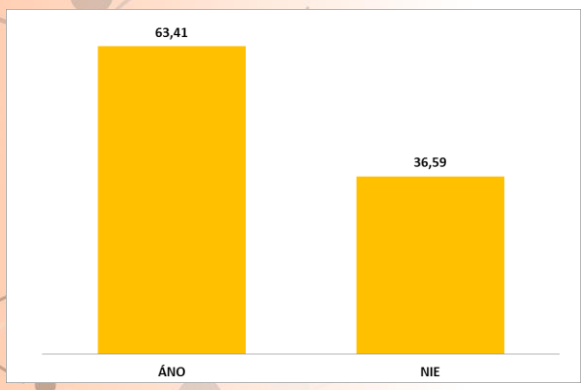
Graf 43 Monotónnosť práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

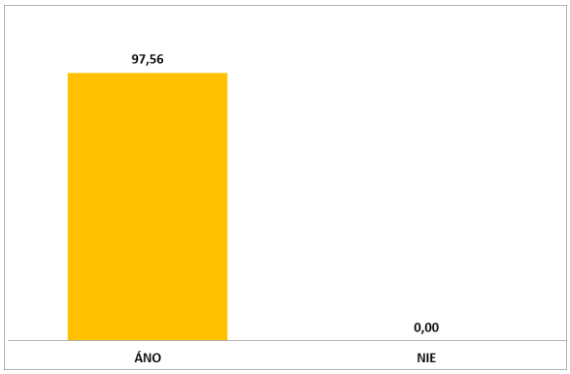
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje



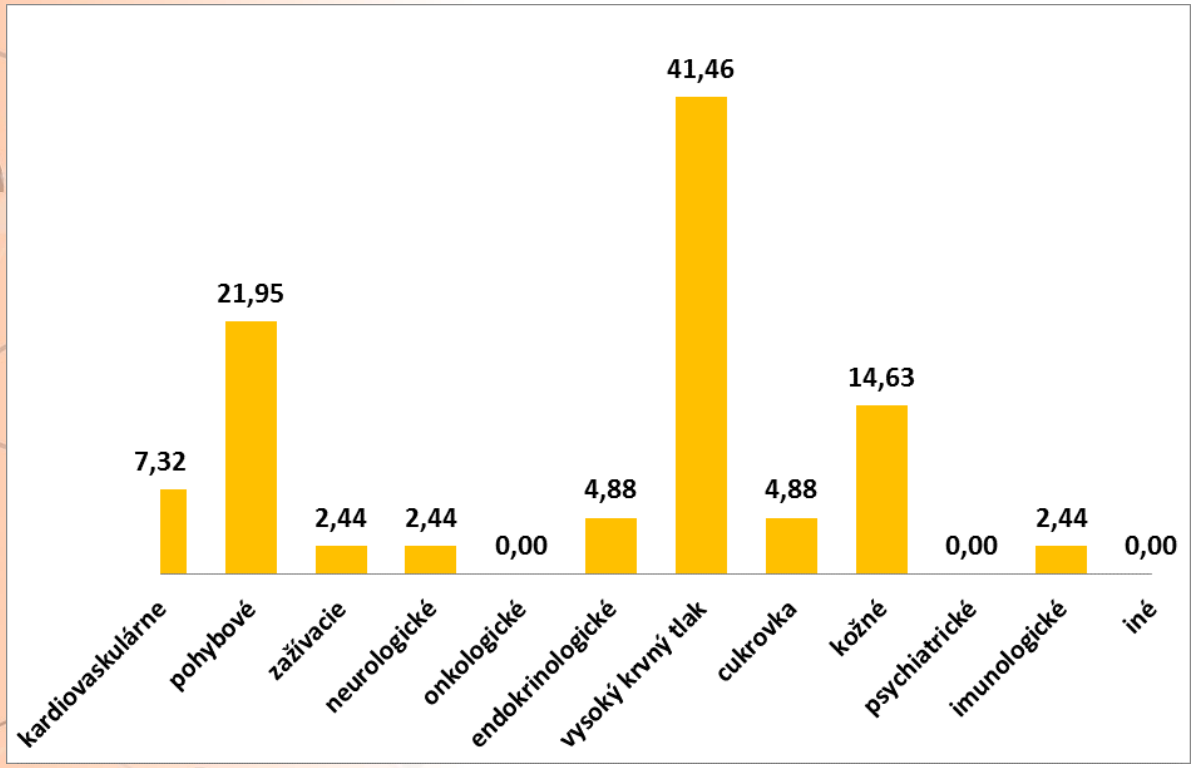
Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



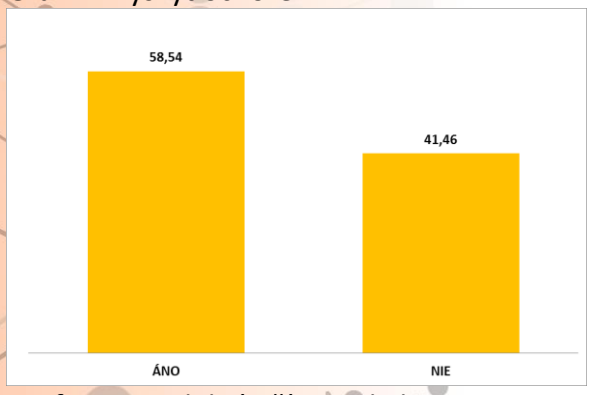
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

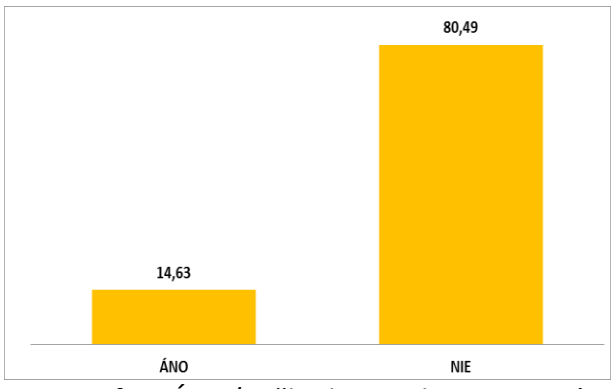
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 47 Výskyt ochorení



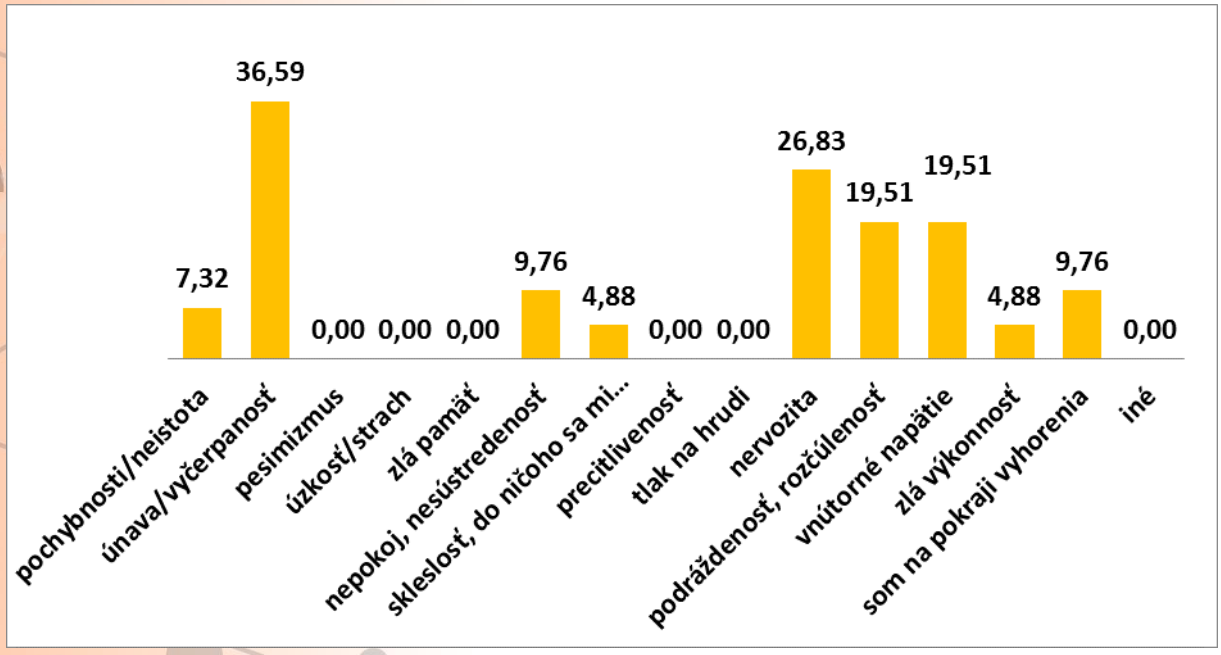
Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

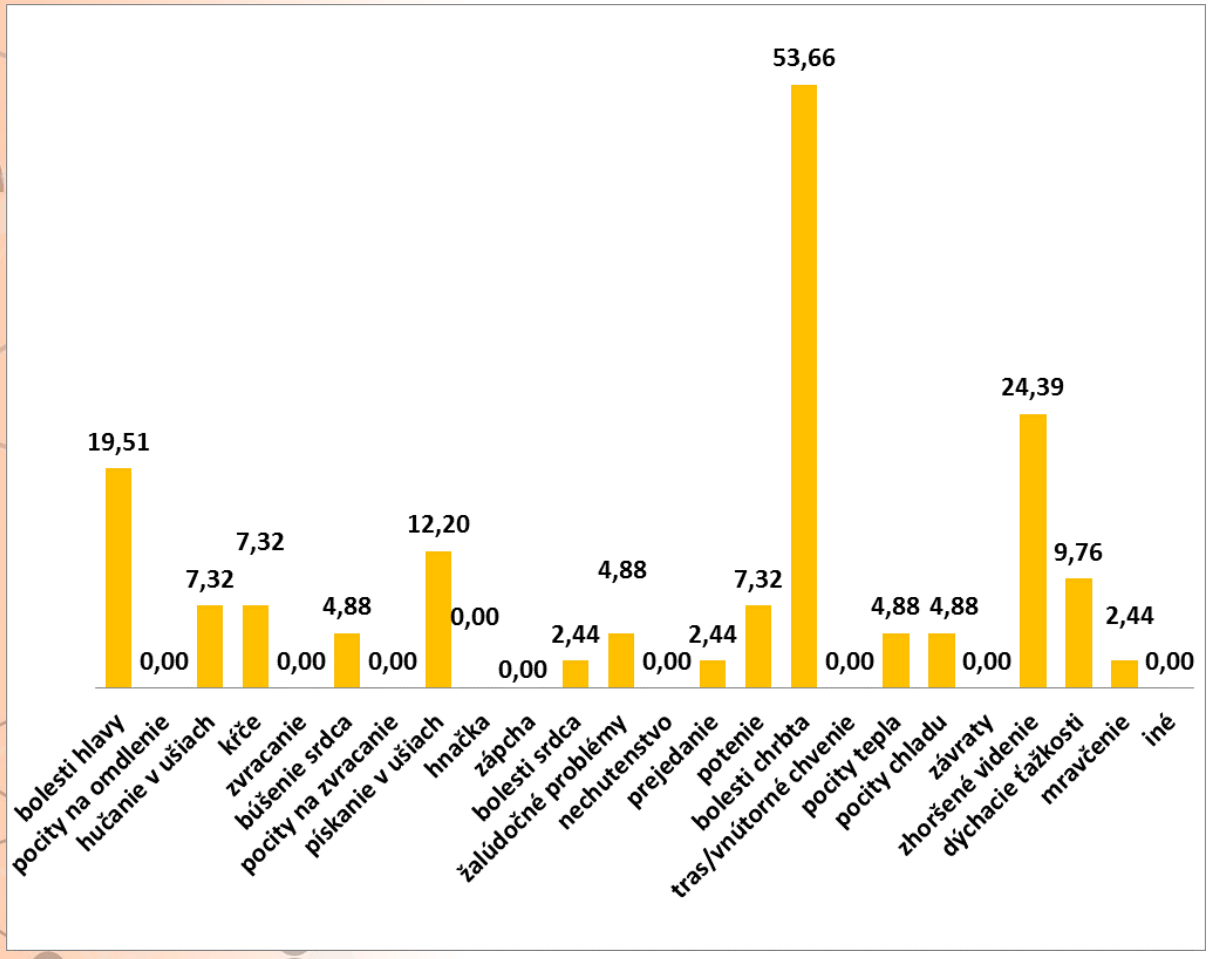
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



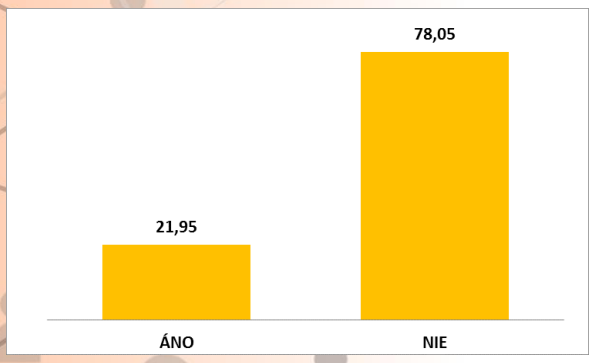
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

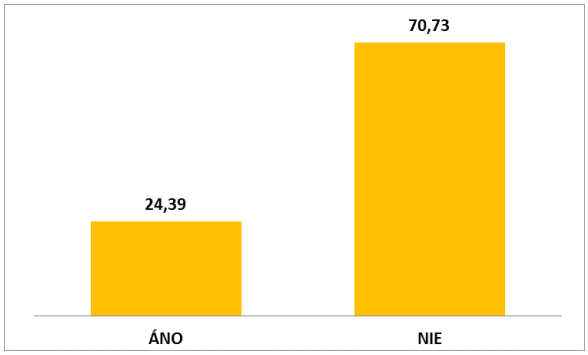
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



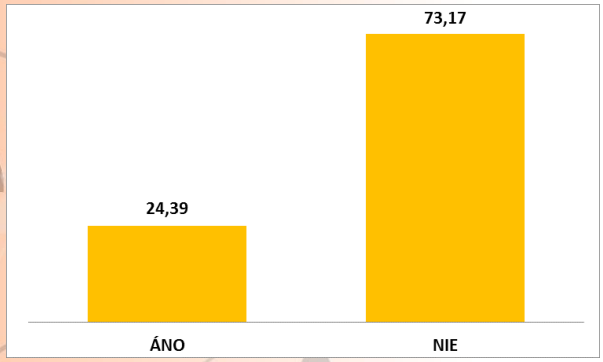
Graf 52 Problémy so zaspávaním



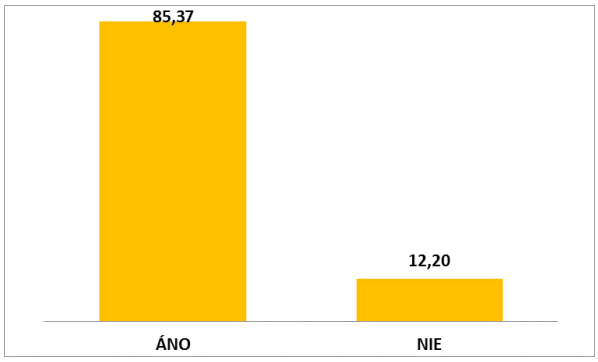
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

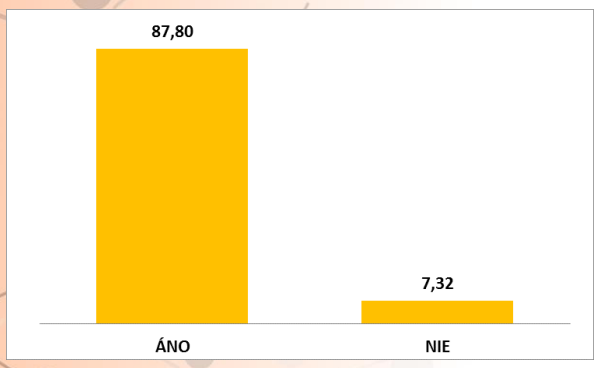
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



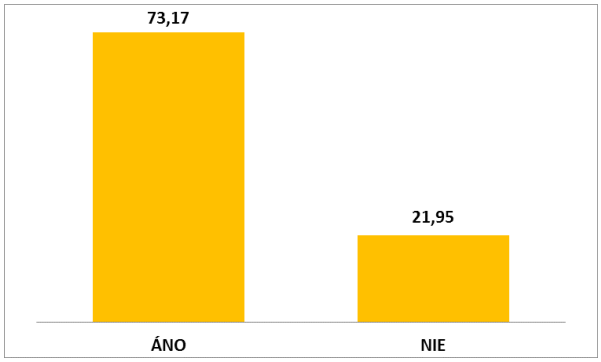
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



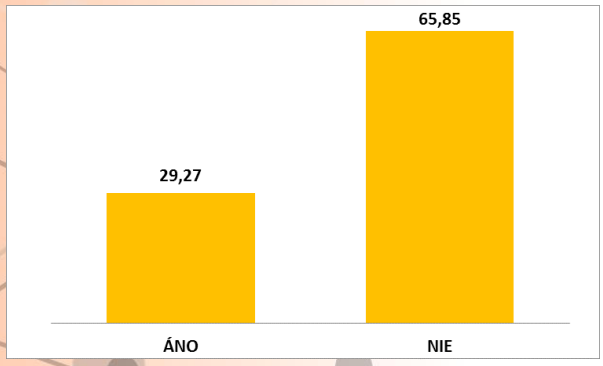
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



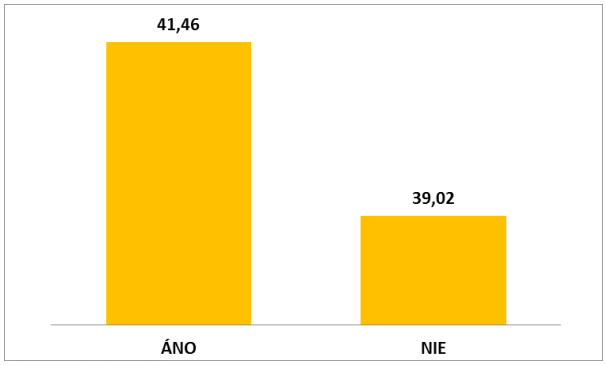
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



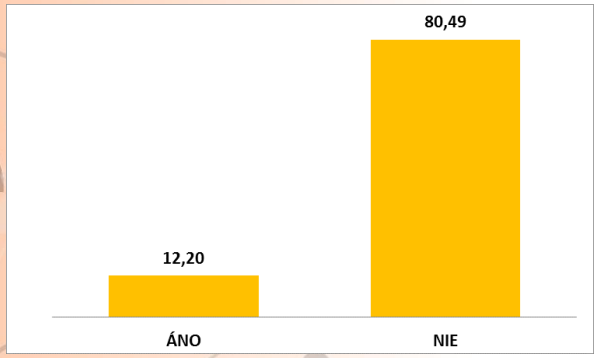
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



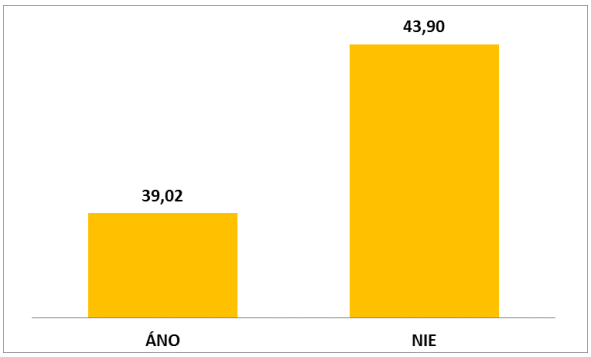
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

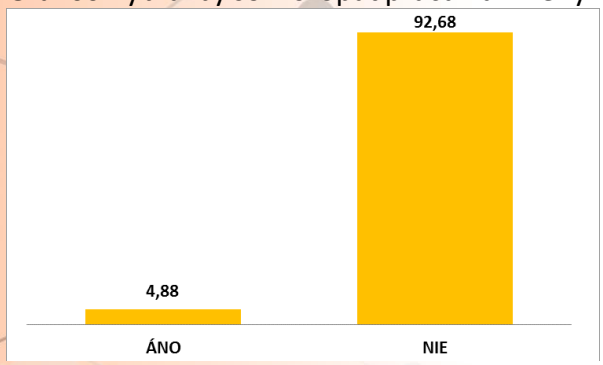
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



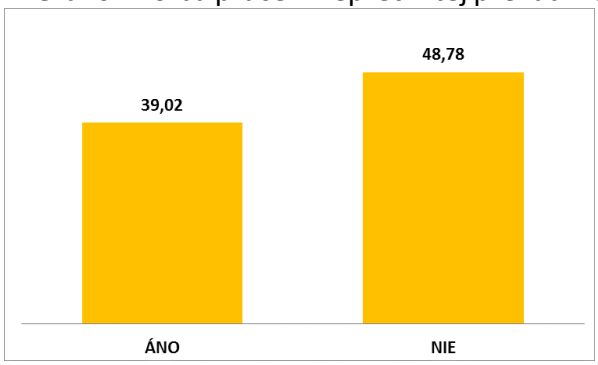
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



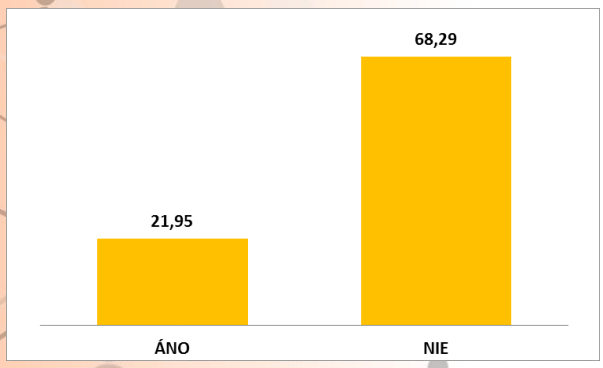
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



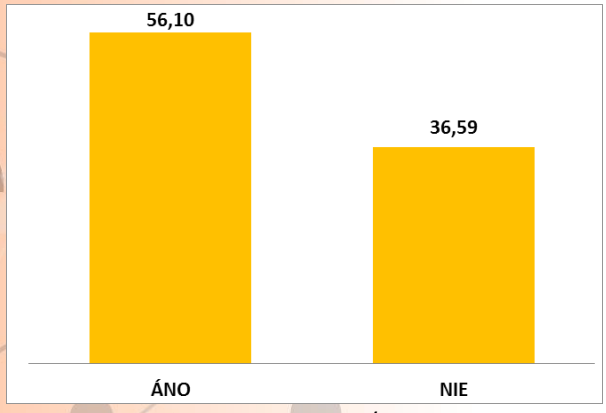
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



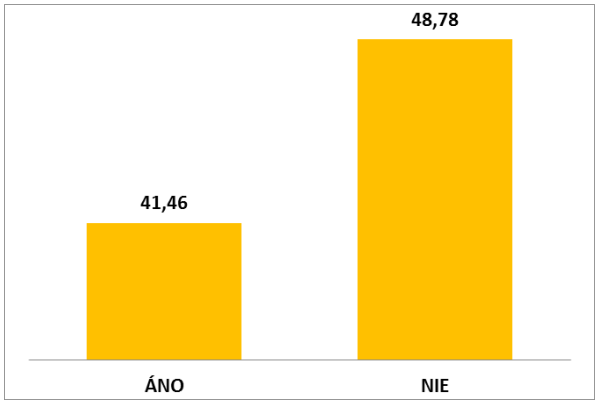
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

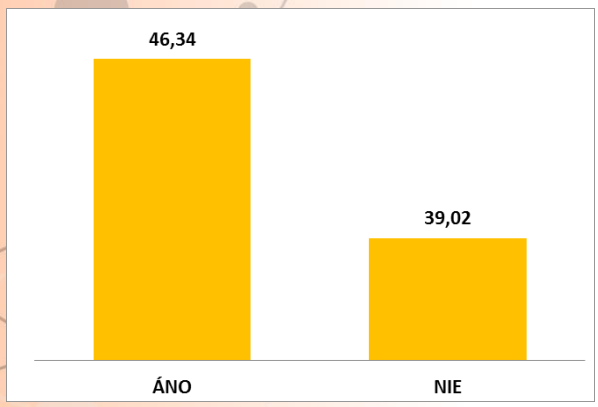
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



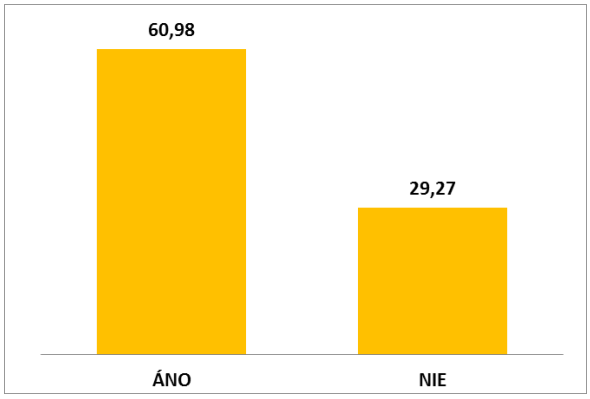
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



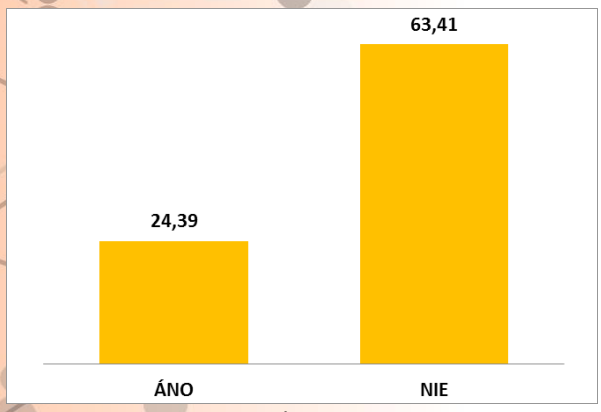
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

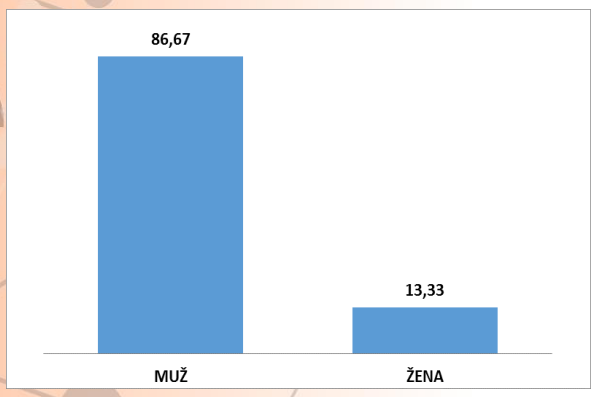


Graf 69 Ambícia odísť inam

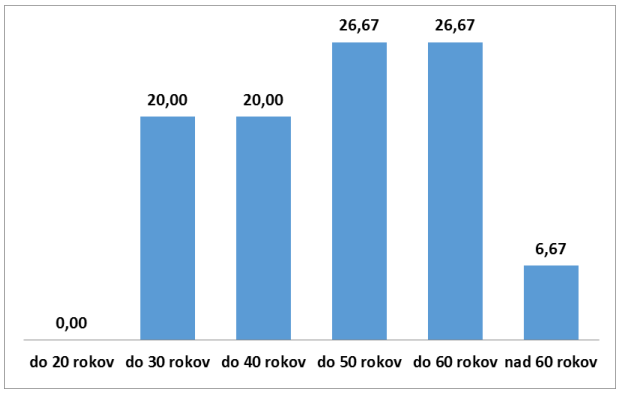
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

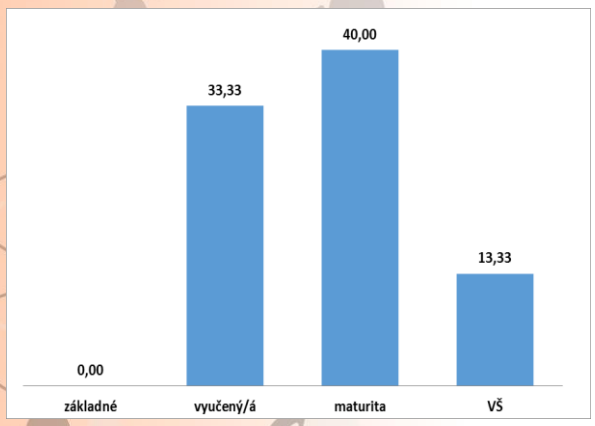
Príloha 3: Grafické spracovanie odpovedí: O4 – Chemická výroba



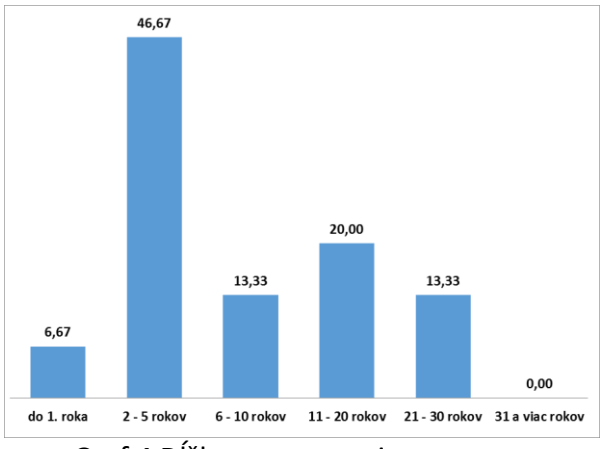
Graf 1 Zloženie súboru



Graf 2 Vekové zloženie



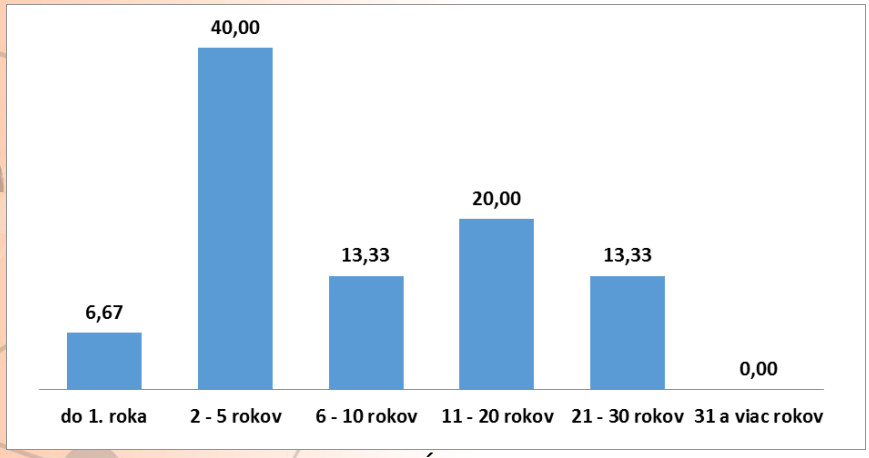
Graf 3 Vzdelanie súboru



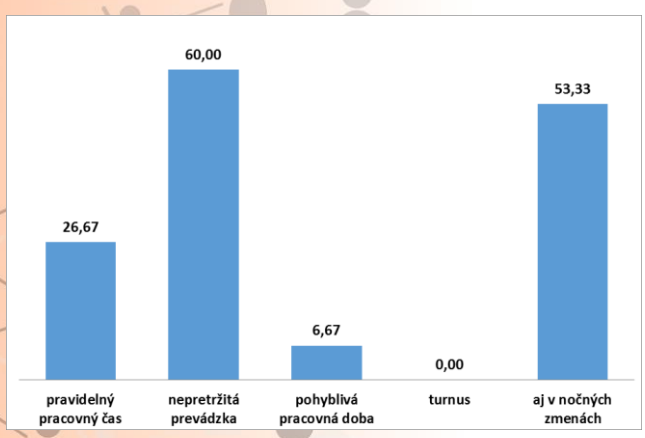
Graf 4 Dĺžka zamestnania

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

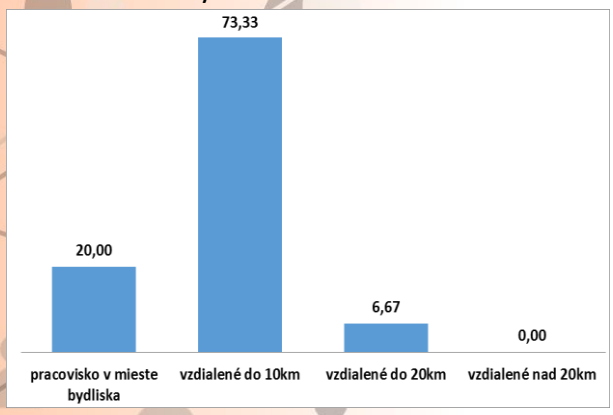
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



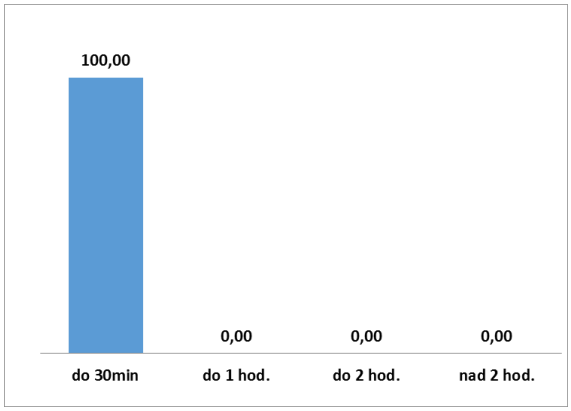
Graf 5 Terajší zamestnávateľ – dĺžka zamestnania



Graf 6 Pracovný čas



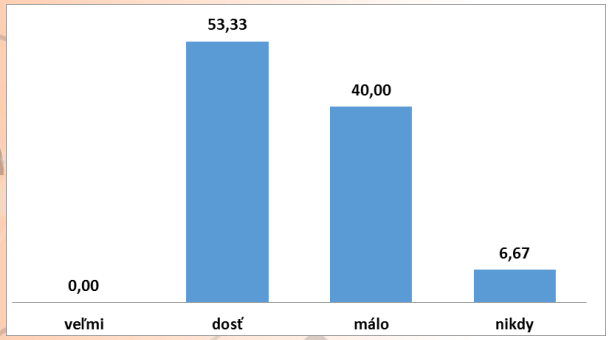
Graf 7 Dochádzka do práce



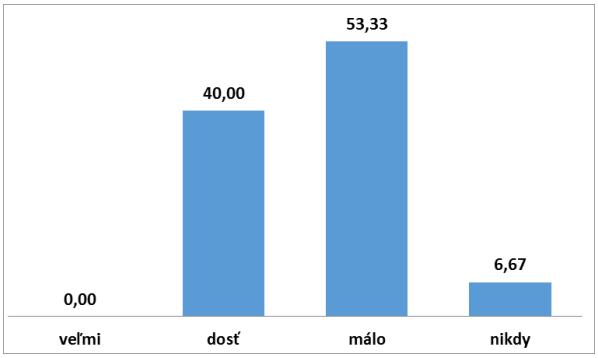
Graf 8 Trvanie cesty do práce

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

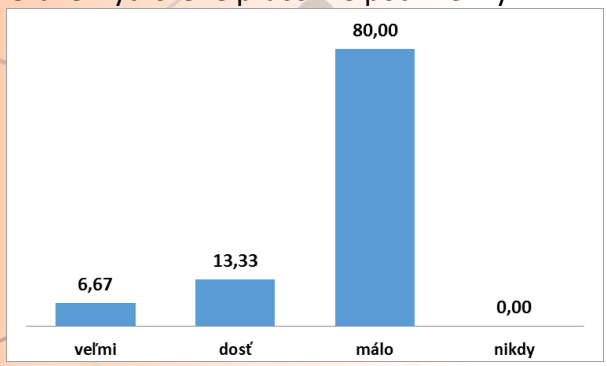
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



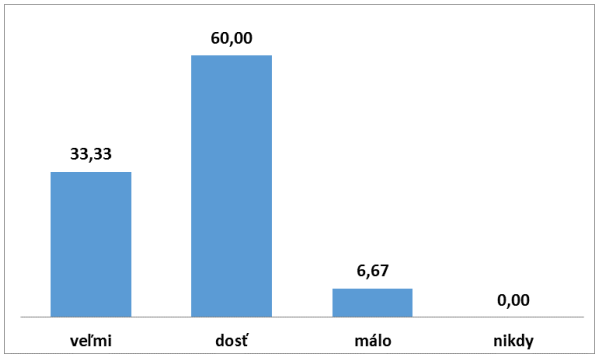
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



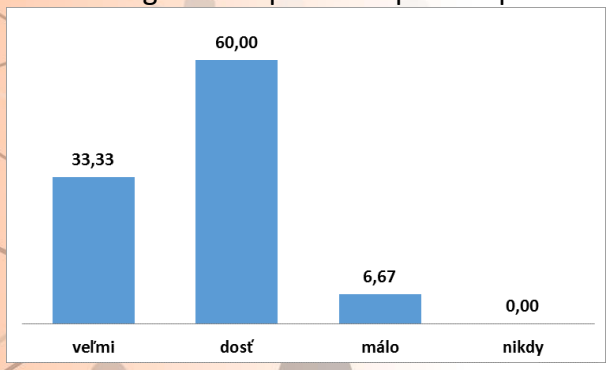
Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



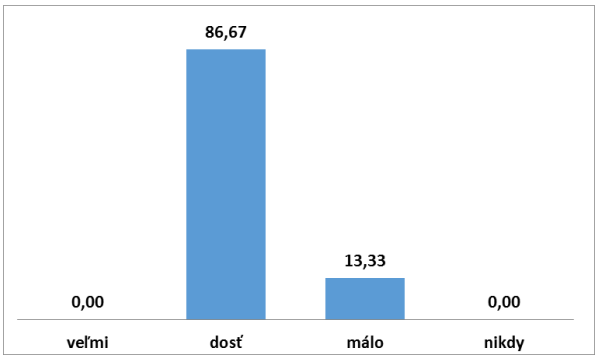
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe



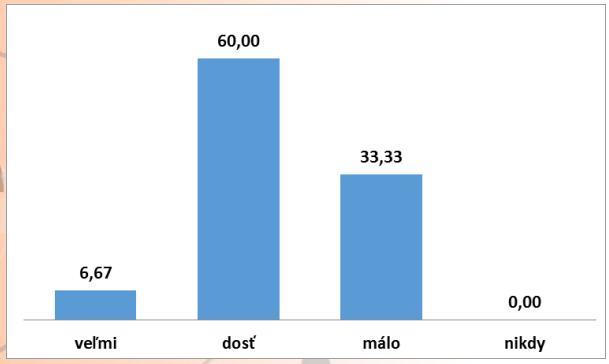
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



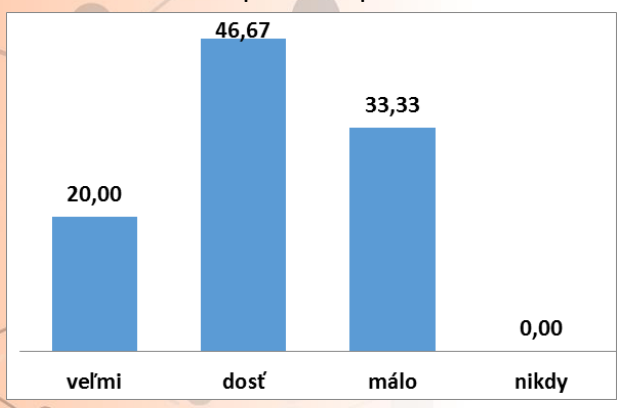
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

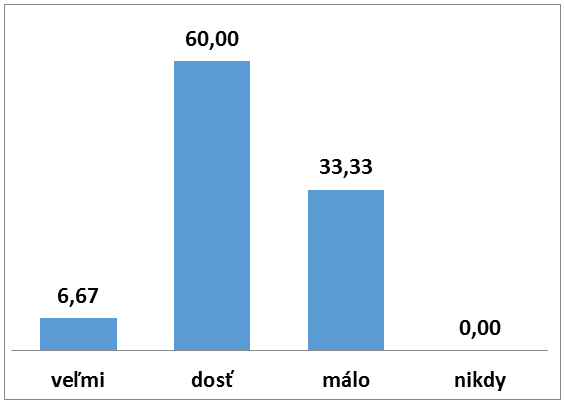
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



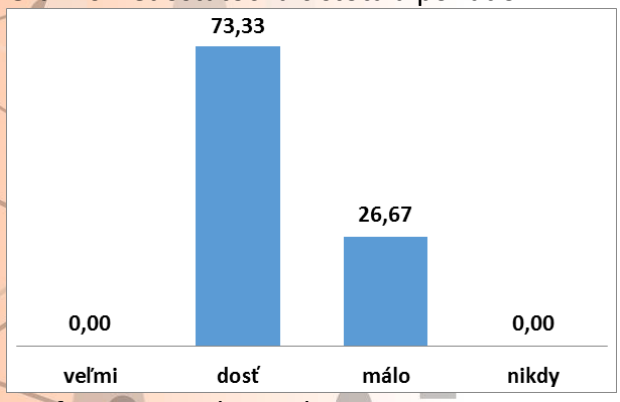
Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



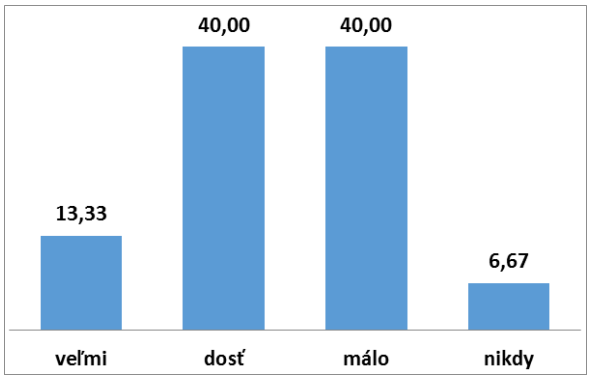
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie



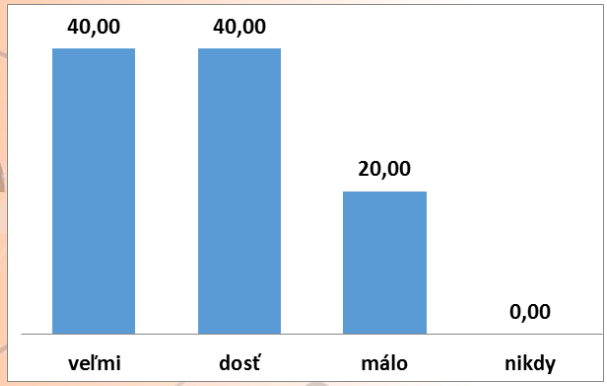
Graf 18 Organizácia práce



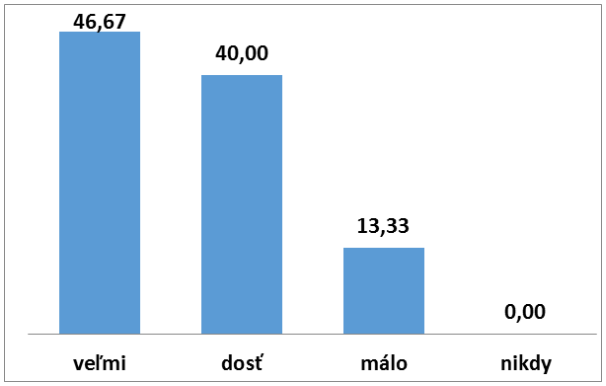
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

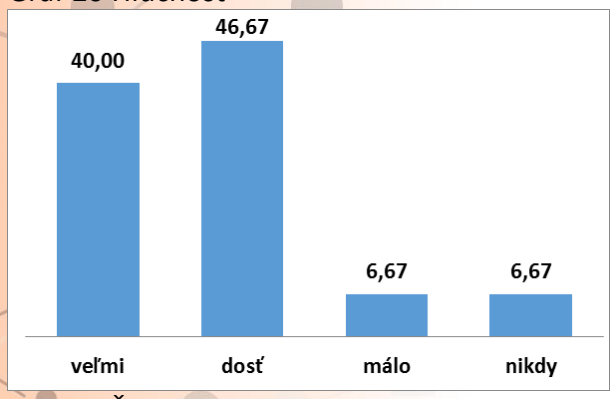
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



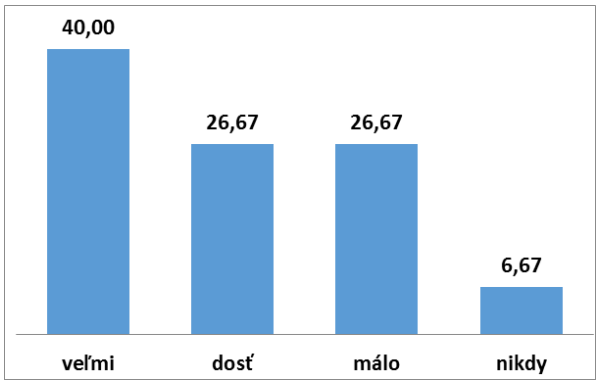
Graf 20 Hlučnosť



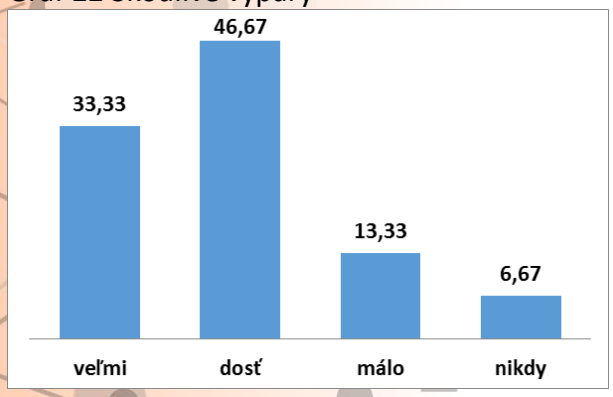
Graf 21 Prašnosť



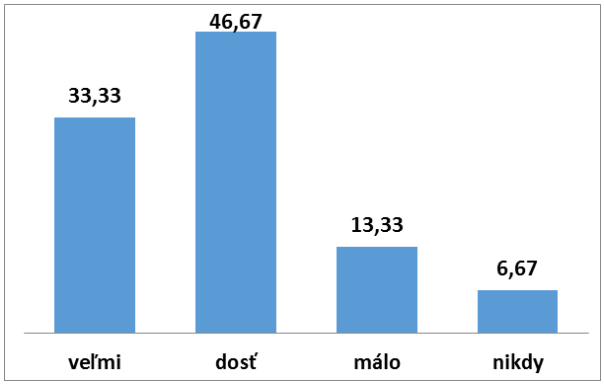
Graf 22 Škodlivé výpary



Graf 23 Chemické látky



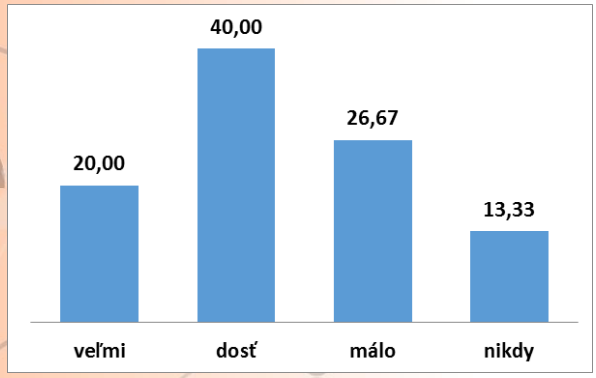
Graf 24 Teplotné podmienky



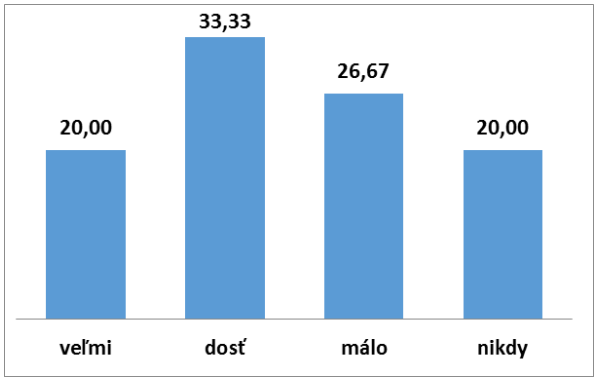
Graf 25 Stála práca vonku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

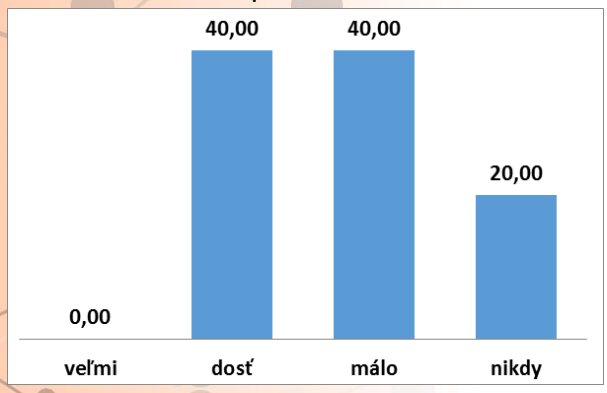
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



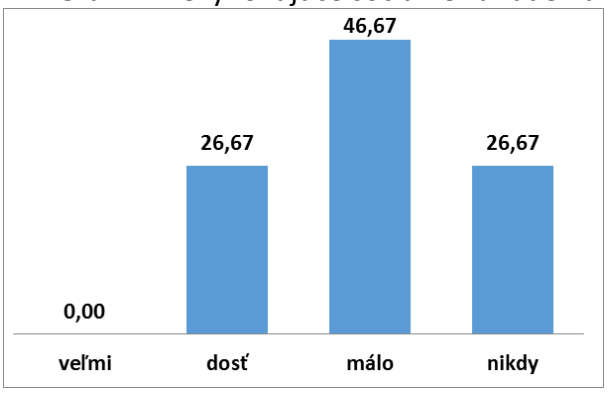
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



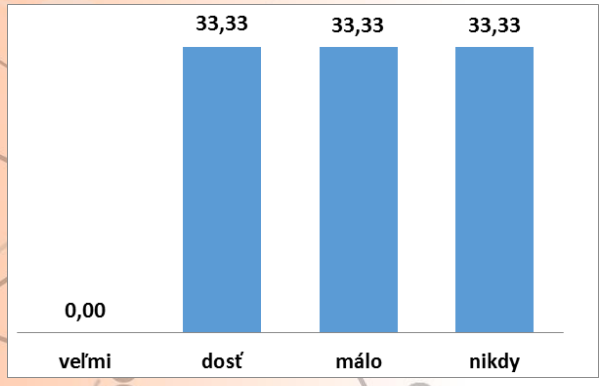
Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



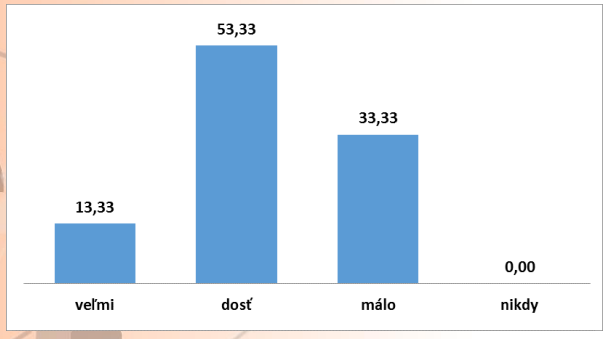
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP



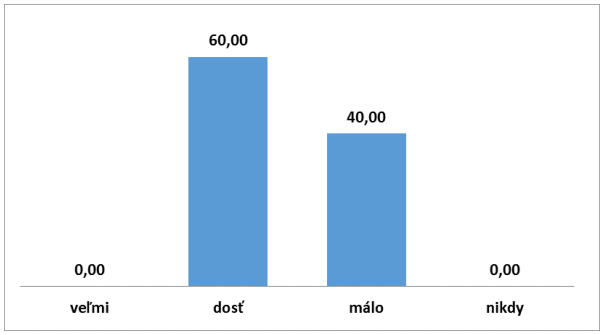
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

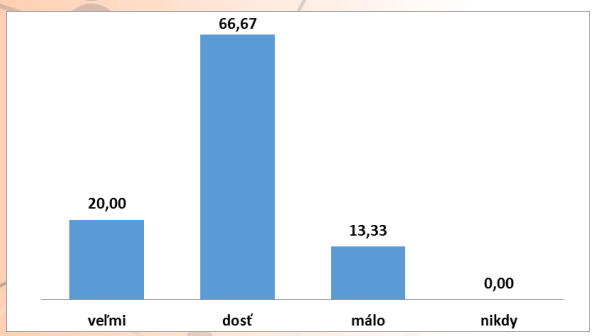
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



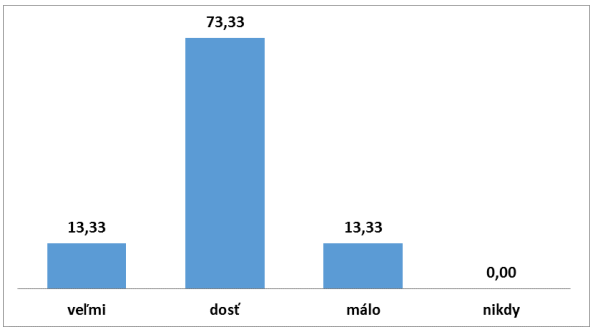
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



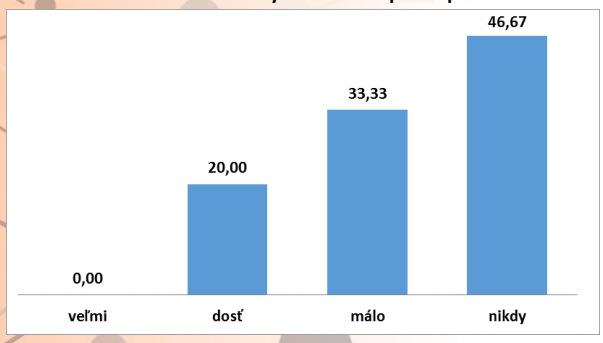
Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



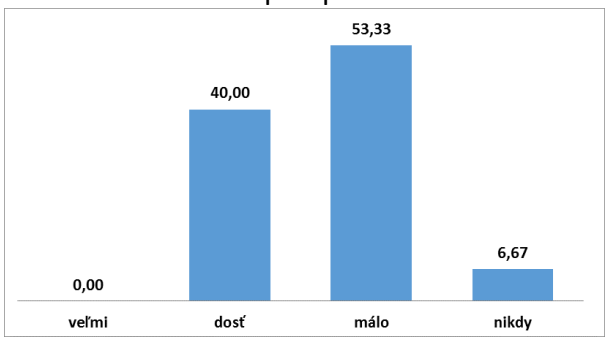
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



Graf 34 Dobrá spolupráca



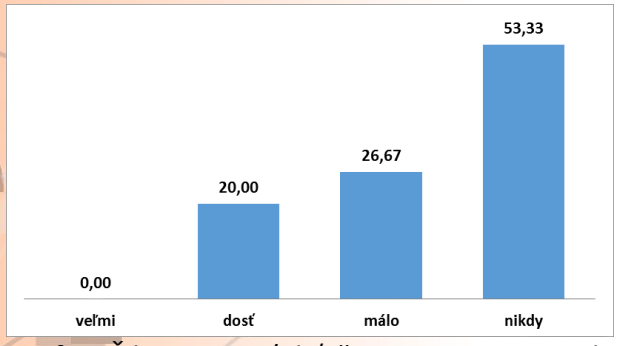
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



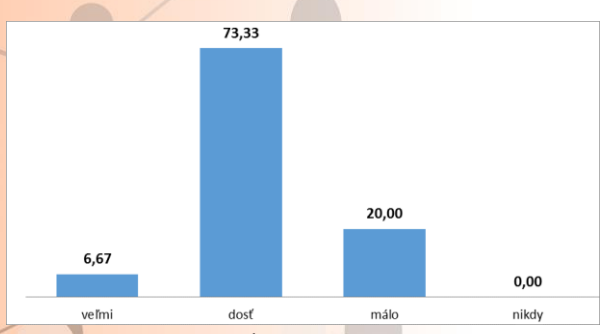
Graf 36 Konflikty na pracovisku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

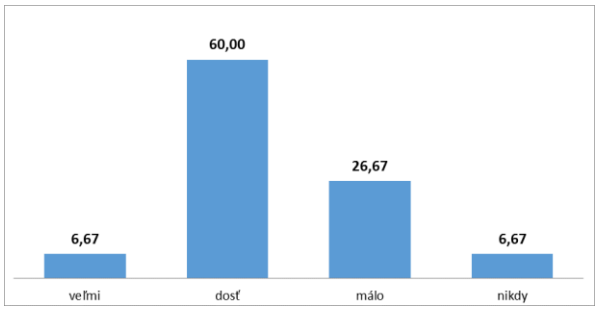
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



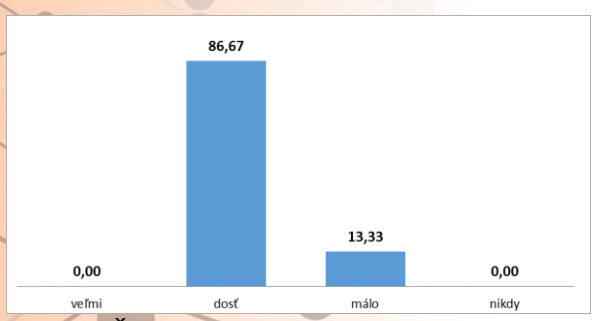
Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



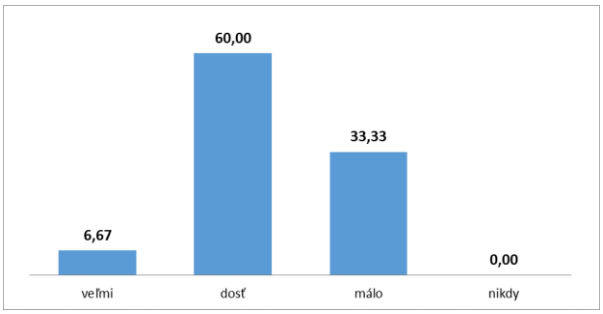
Graf 38 Spokojnosť s prácou



Graf 39 Práca je zaujímavá



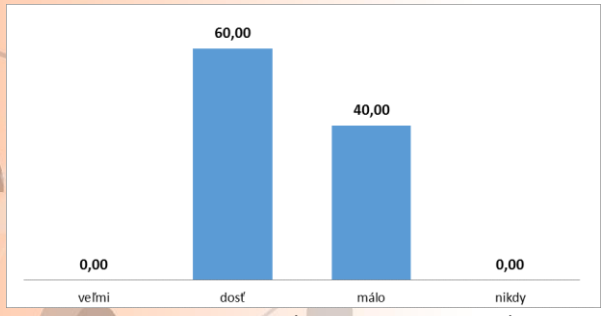
Graf 40 Časová tieseň pri práci



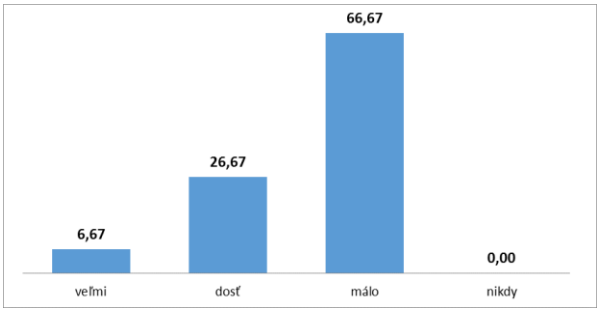
Graf 41 Práca je psychicky náročná

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

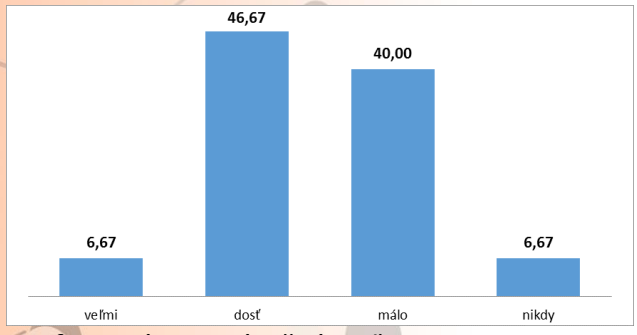
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



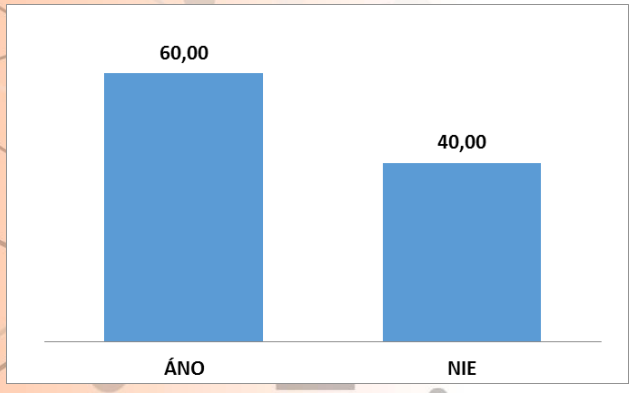
Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



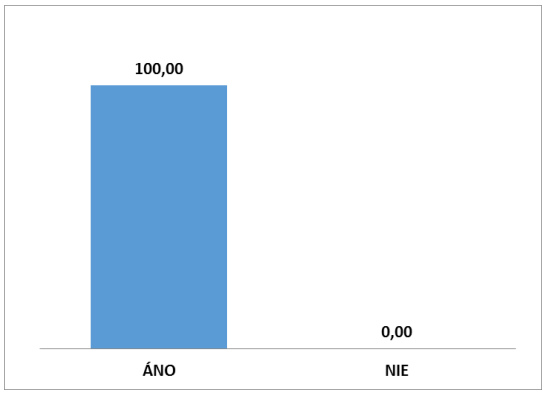
Graf 43 Monotónnosť práce



Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje



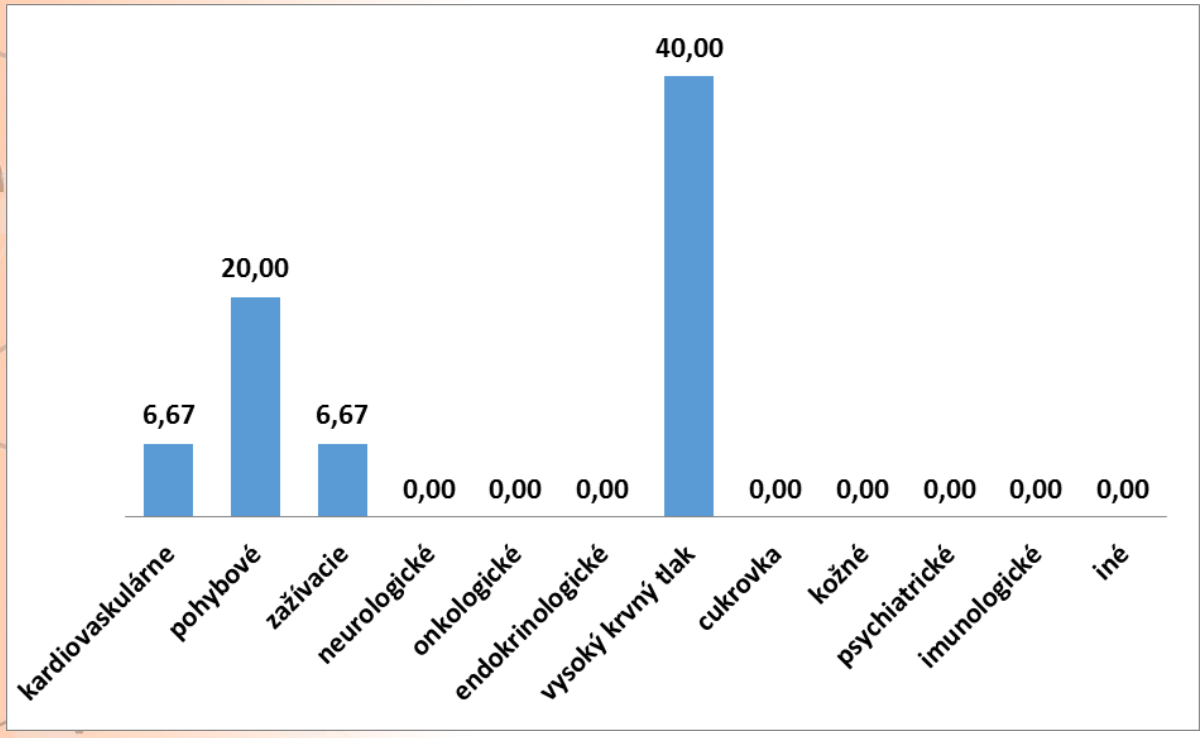
Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



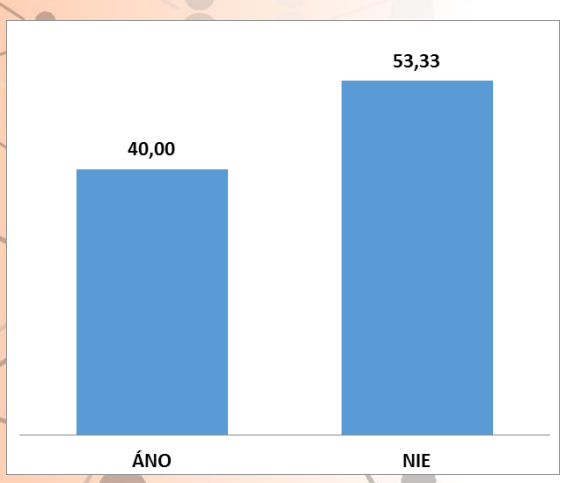
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

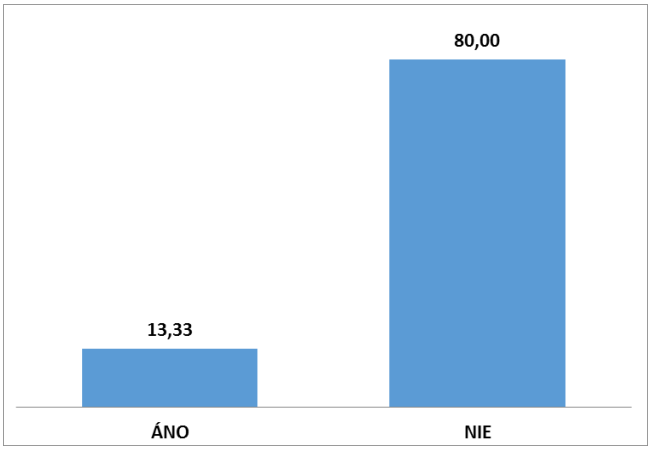
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 47 Výskyt ochorení



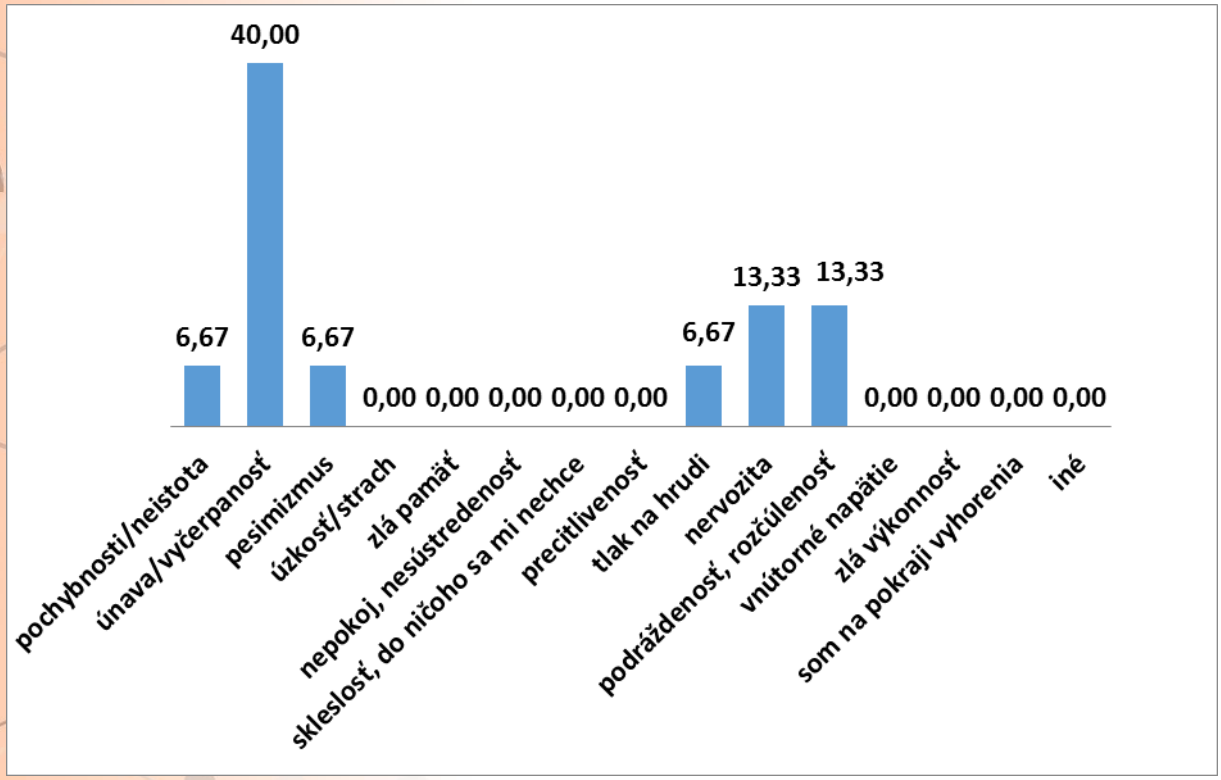
Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

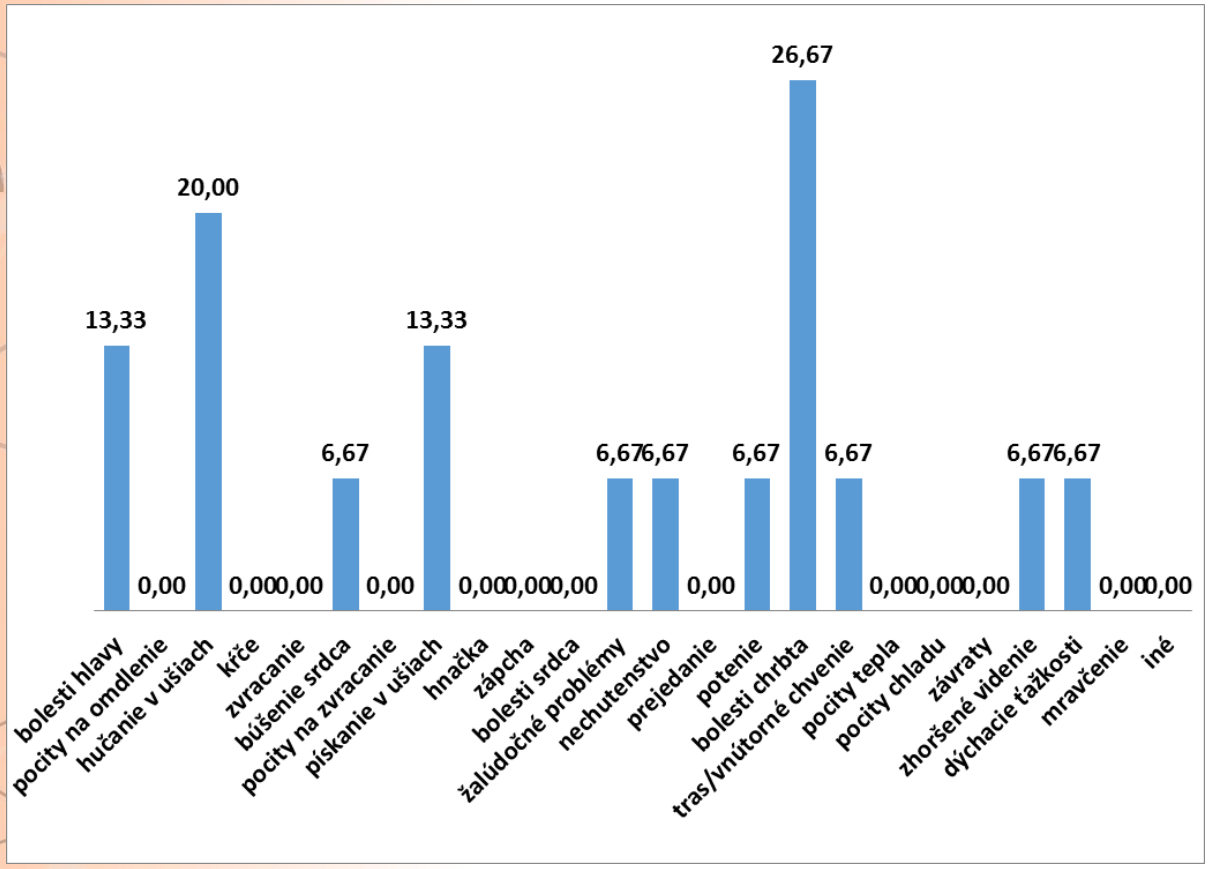
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



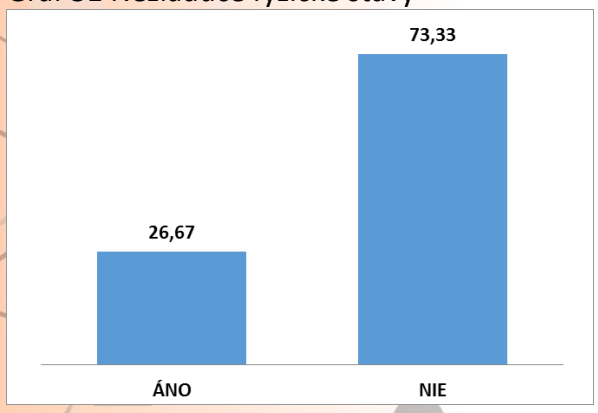
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

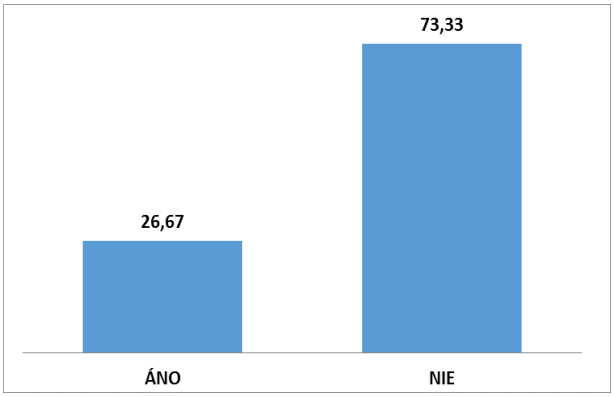
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



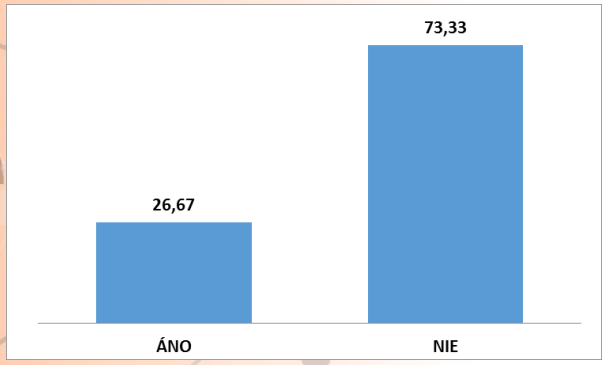
Graf 52 Problémy so zaspávaním



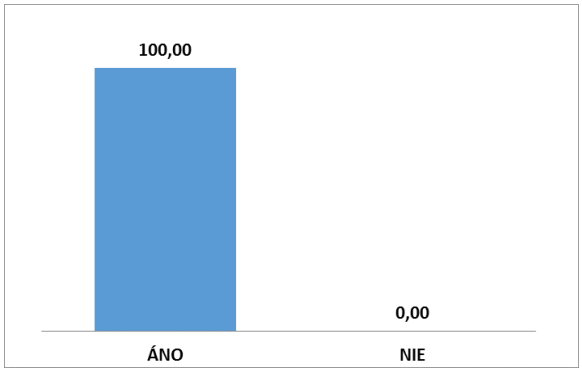
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

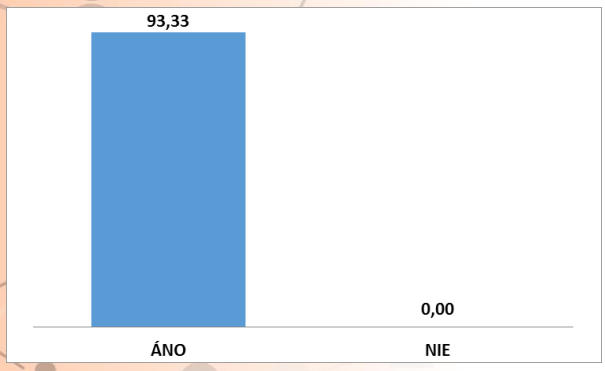
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



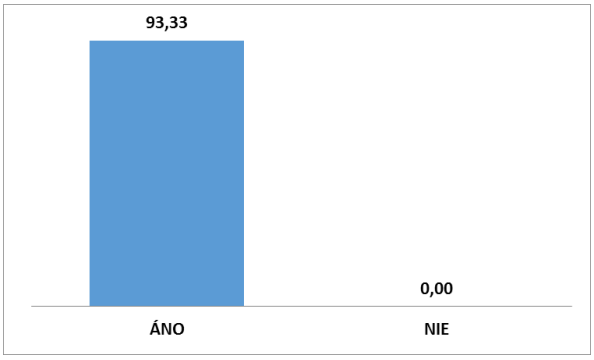
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



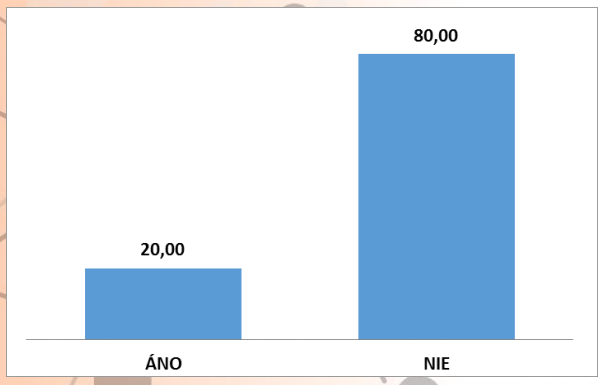
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



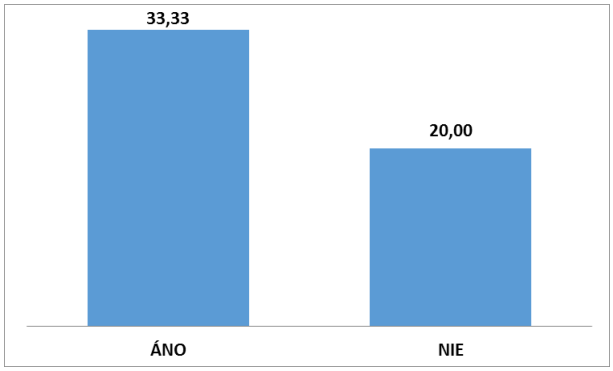
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



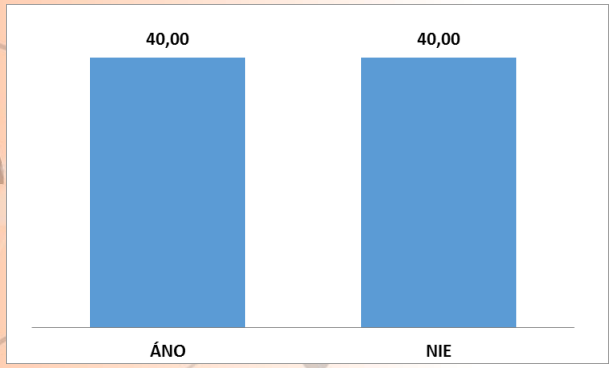
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



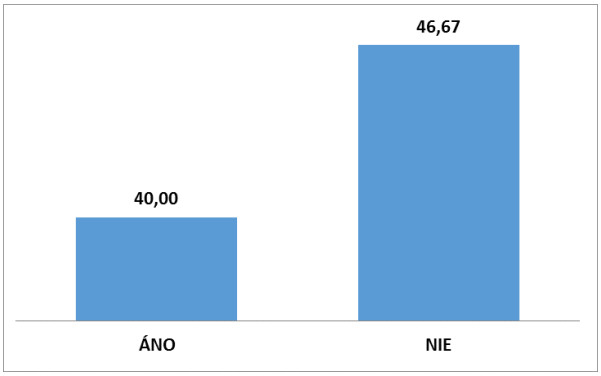
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

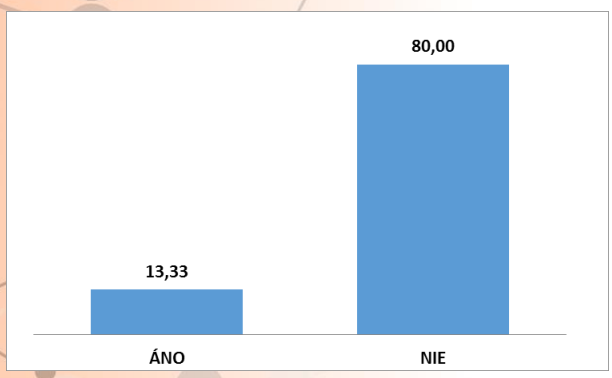
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



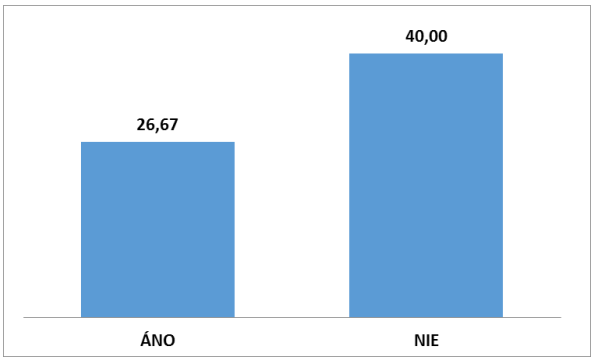
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



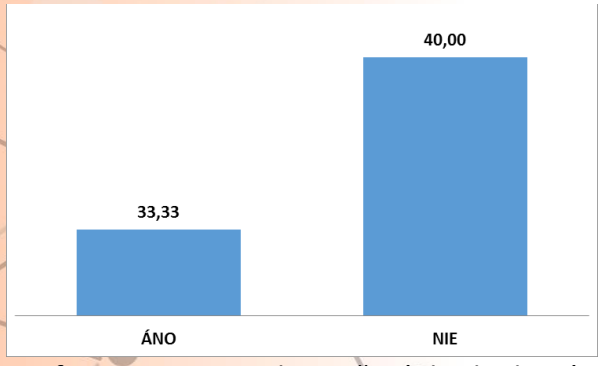
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



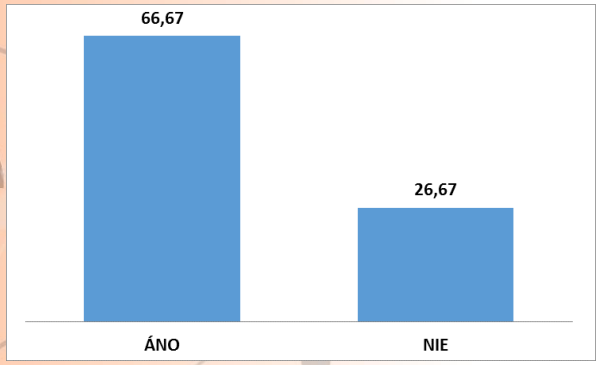
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



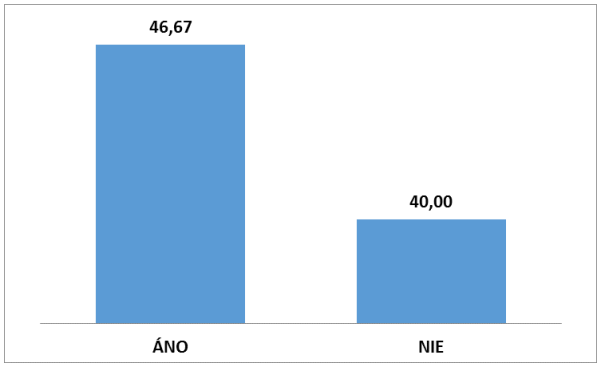
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

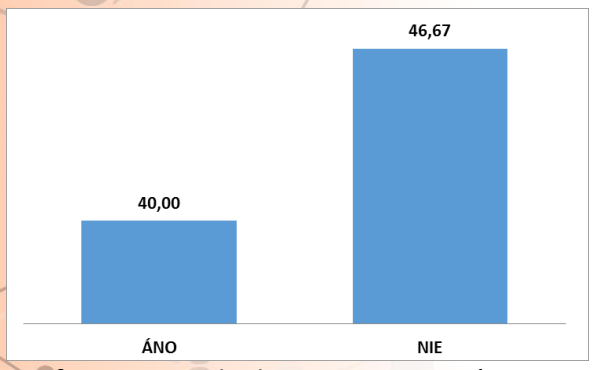
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



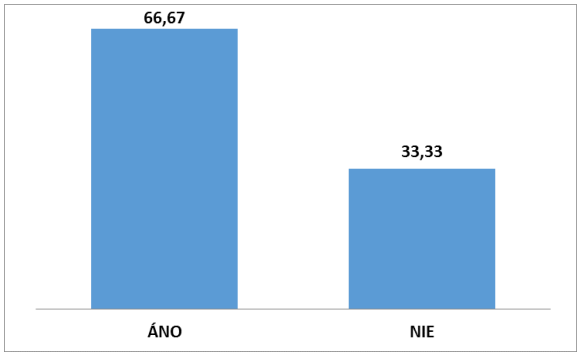
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



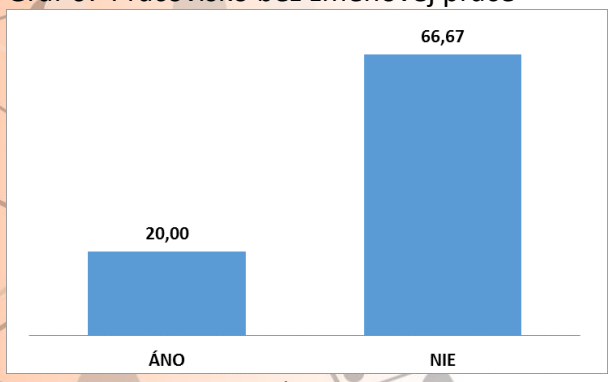
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

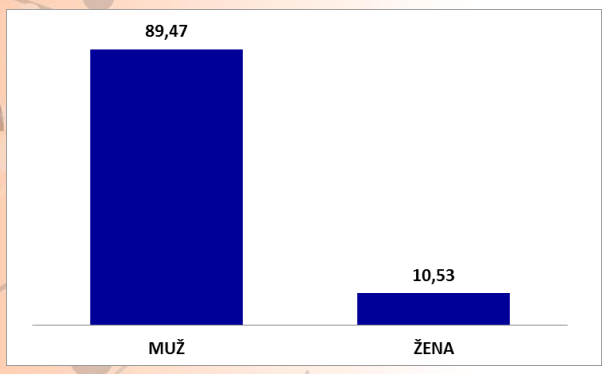


Graf 69 Ambícia odísť inam

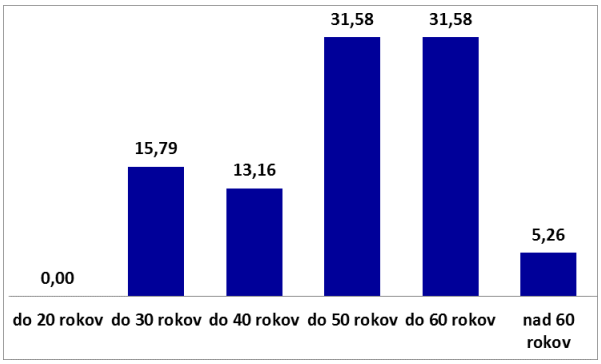
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

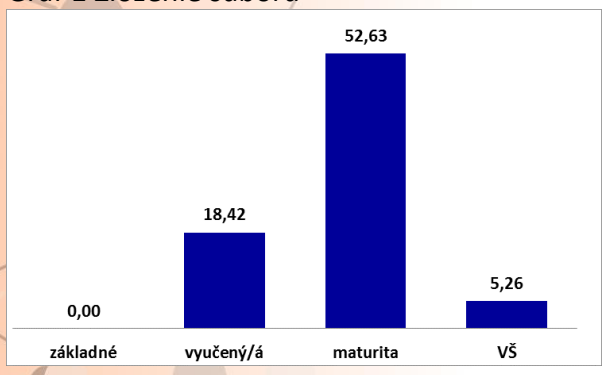
Príloha 4: Grafické spracovanie odpovedí: O5 – Nákladná železničná doprava (CARGO)



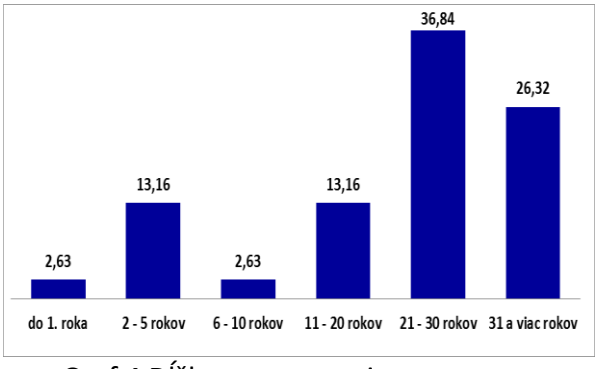
Graf 1 Zloženie súboru



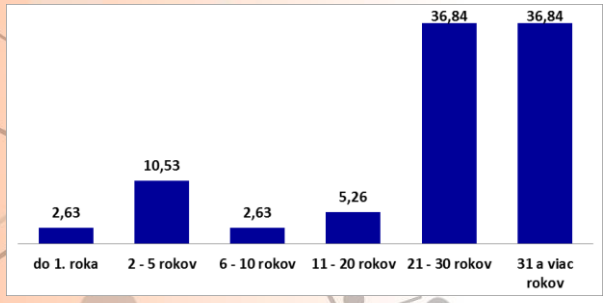
Graf 2 Vekové zloženie súboru



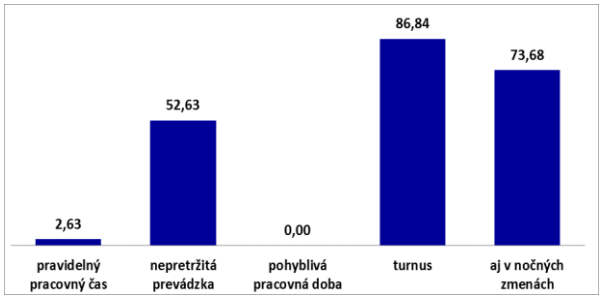
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



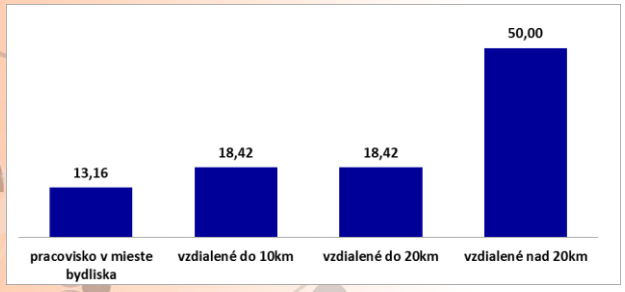
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



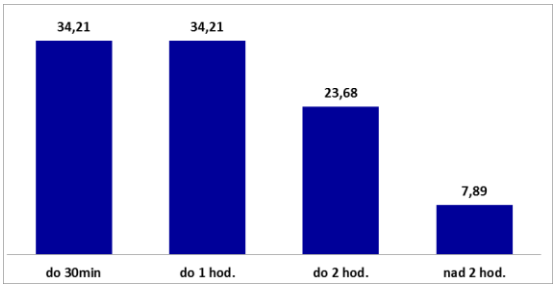
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

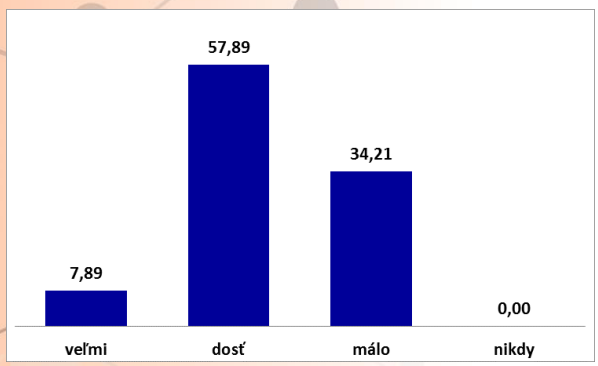
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



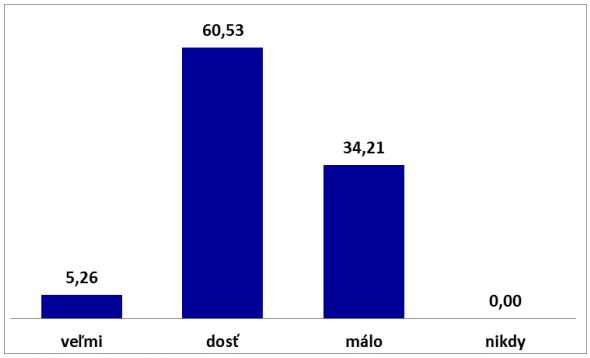
Graf 7 Dochádzka do práce



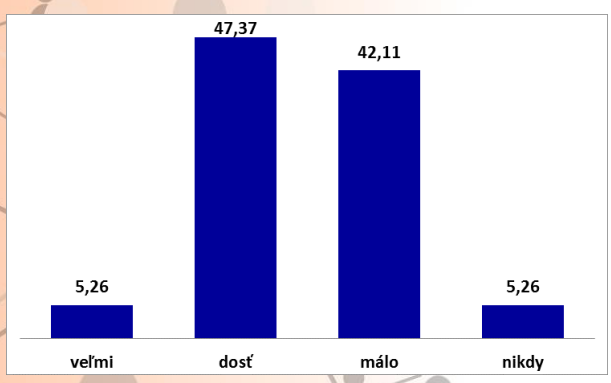
Graf 8 Trvanie cesty do práce



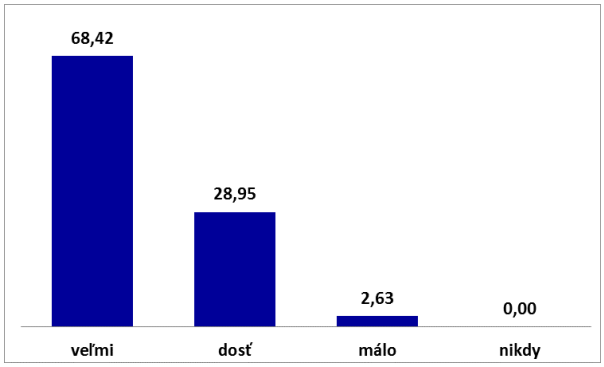
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



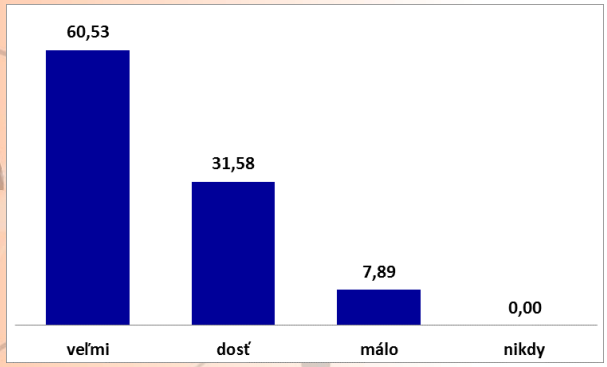
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



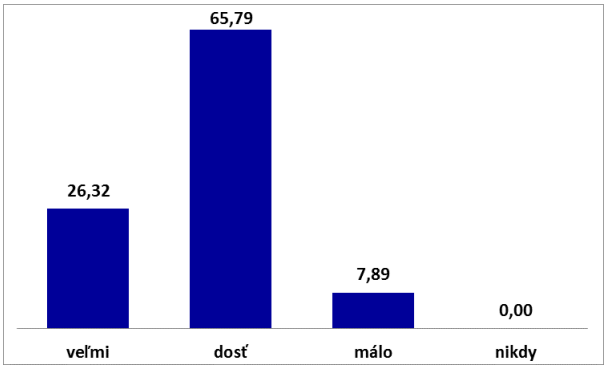
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

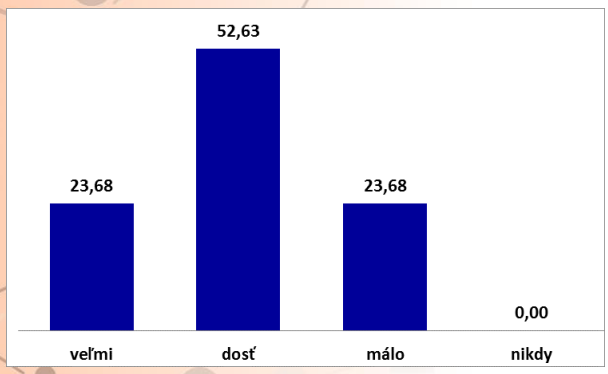
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



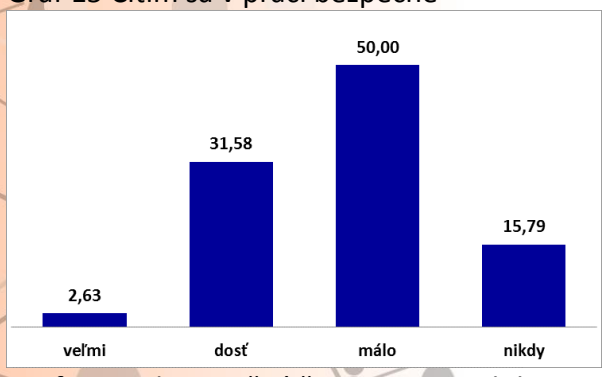
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



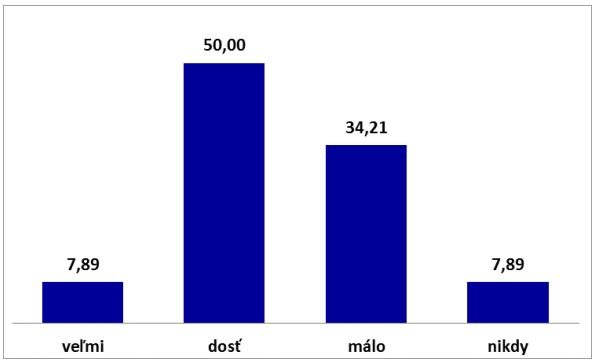
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



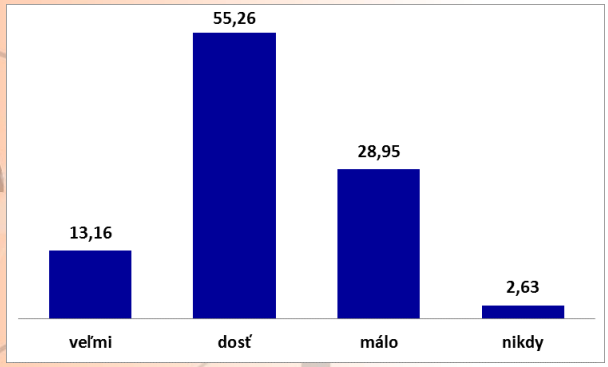
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



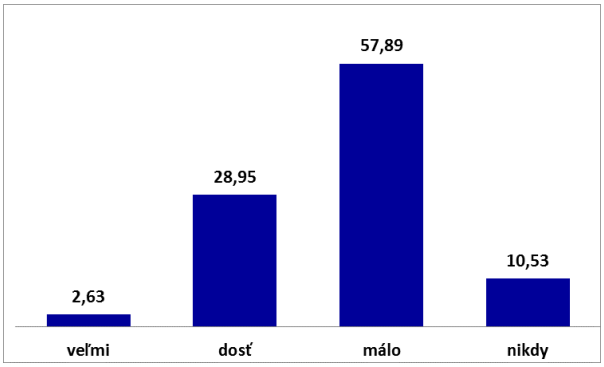
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

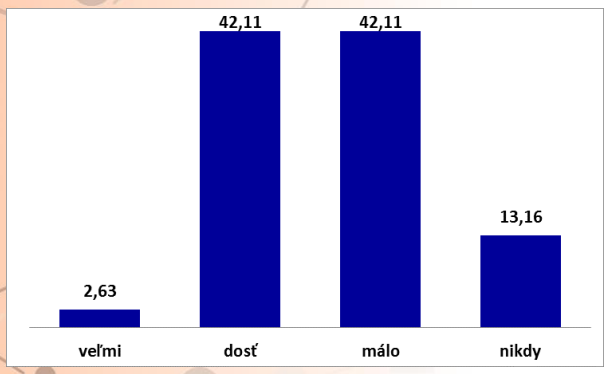
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



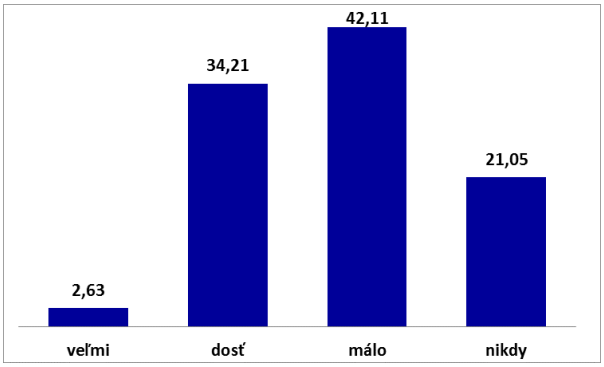
Graf 18 Organizácia práce súboru



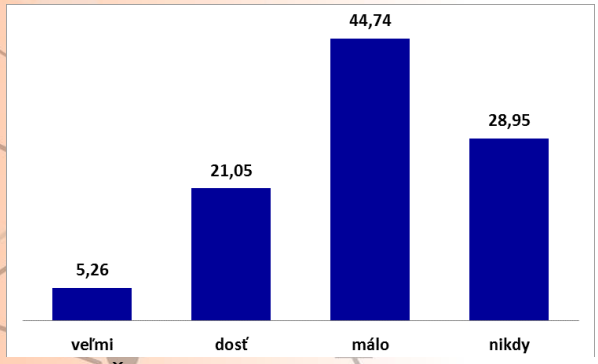
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



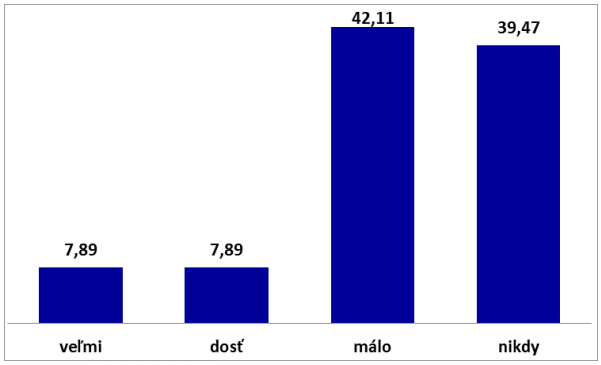
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



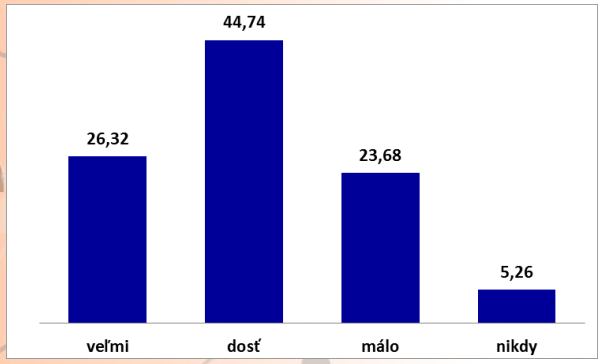
Graf 22 Škodlivé výpary



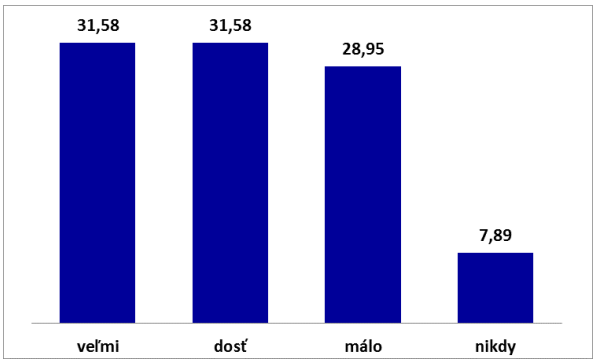
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

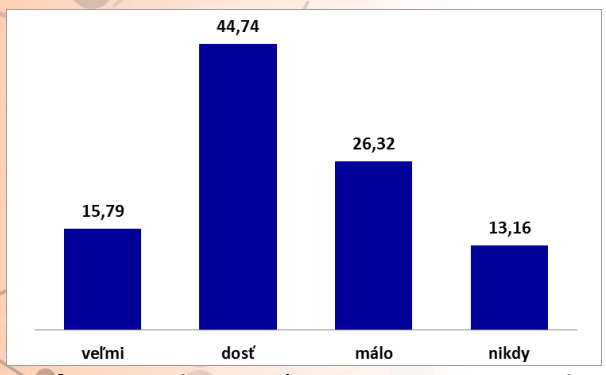
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



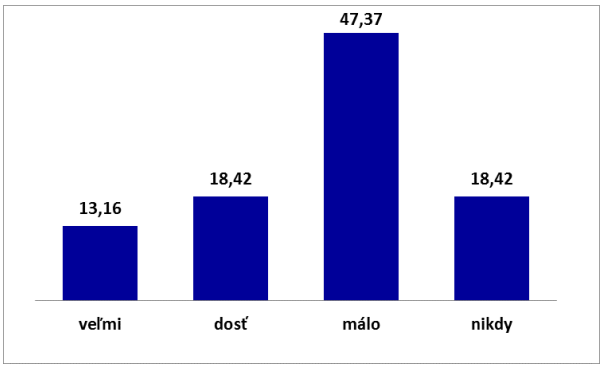
Graf 24 Teplotné podmienky



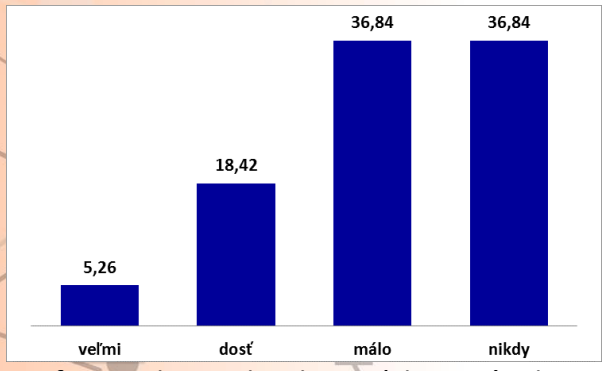
Graf 25 Stála práca vonku



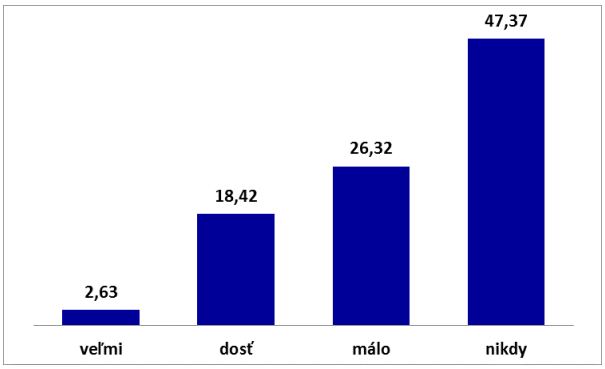
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



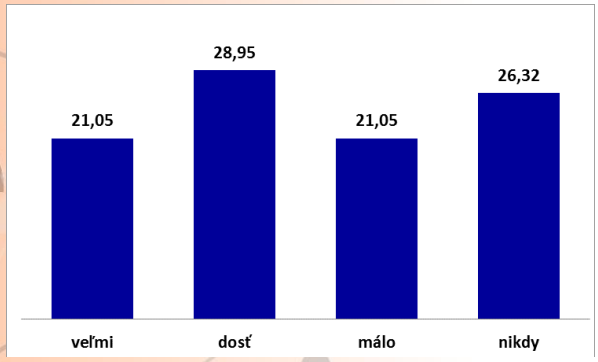
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



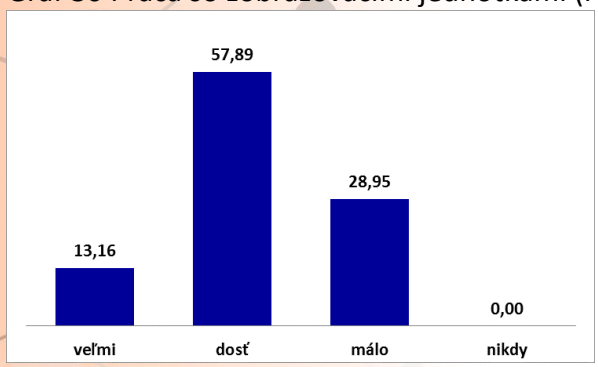
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

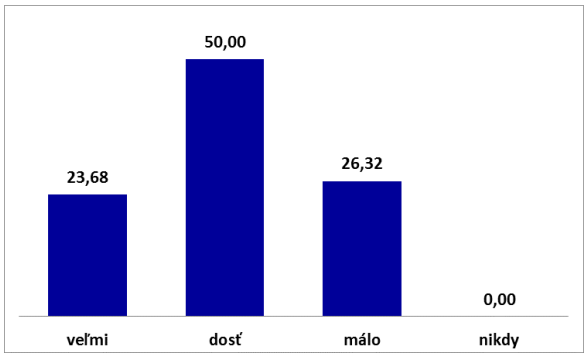
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



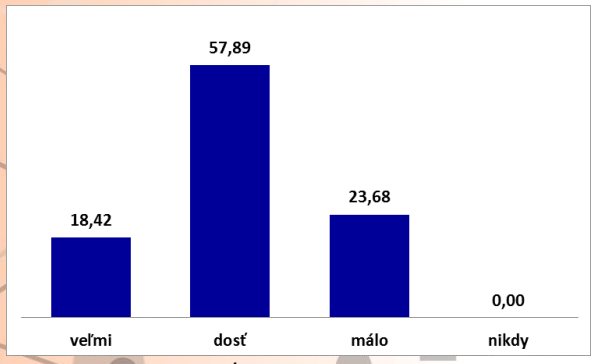
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



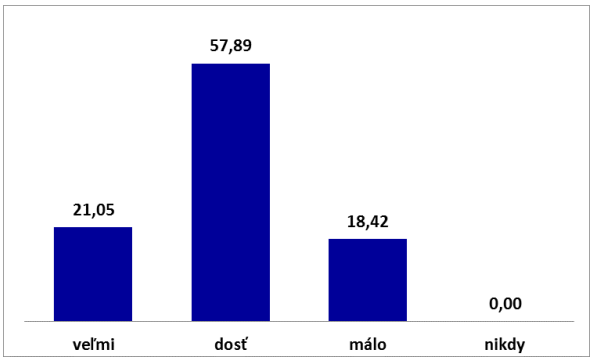
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



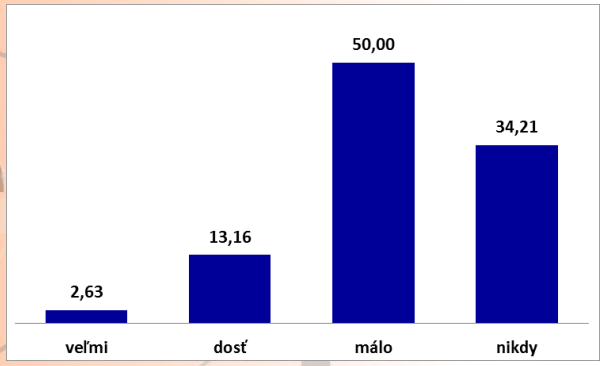
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



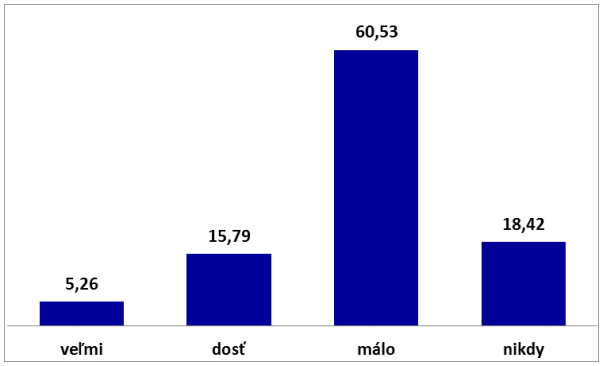
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

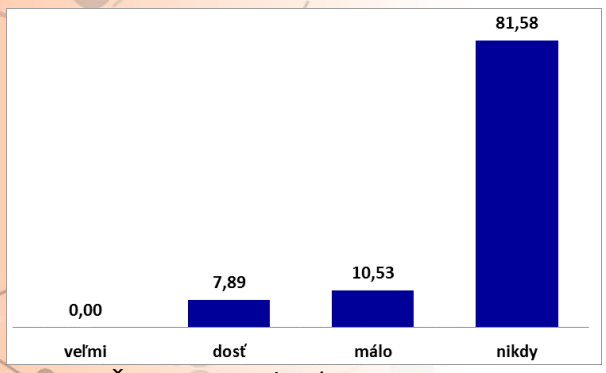
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



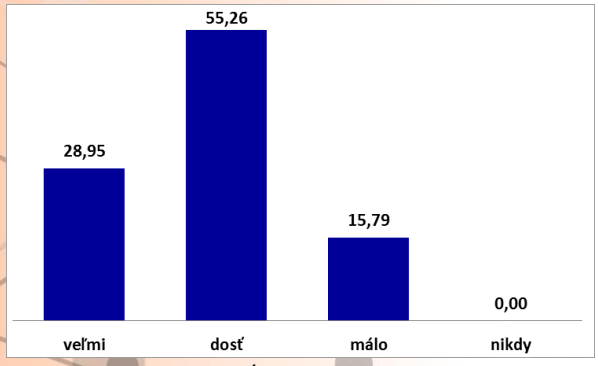
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



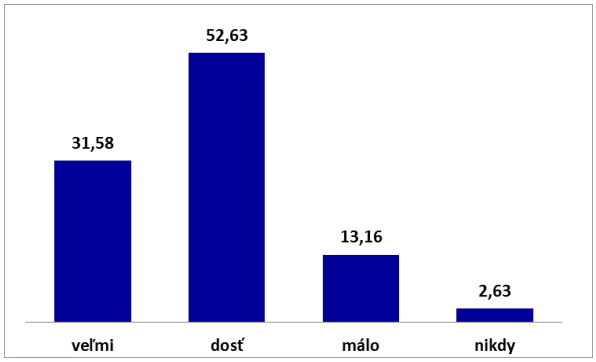
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



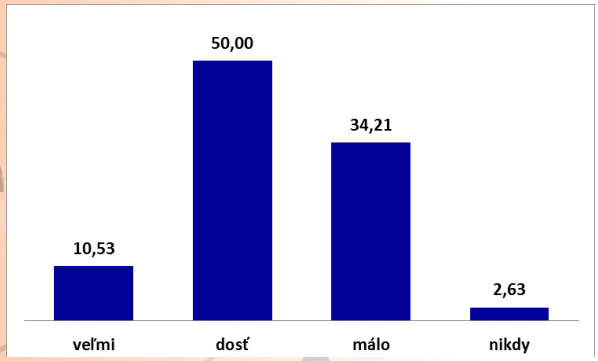
Graf 38 Spokojnosť s prácou



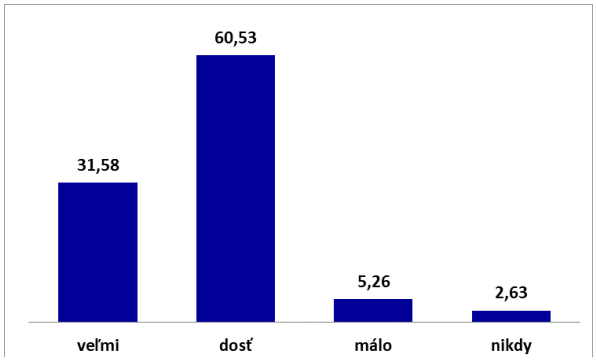
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

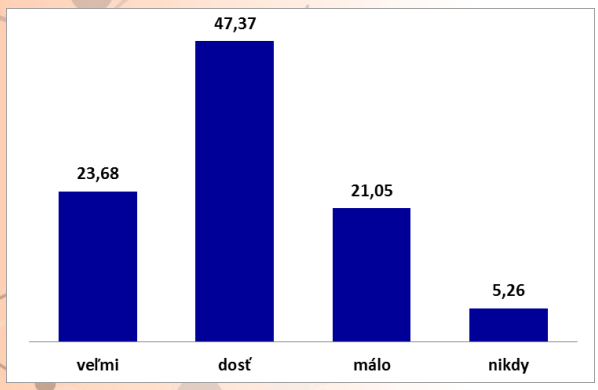
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



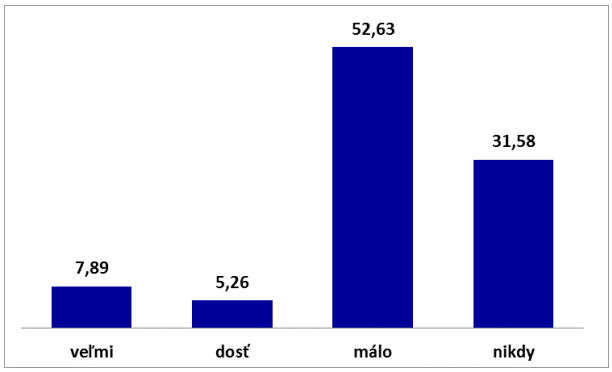
Graf 40 Časová tieseň pri práci



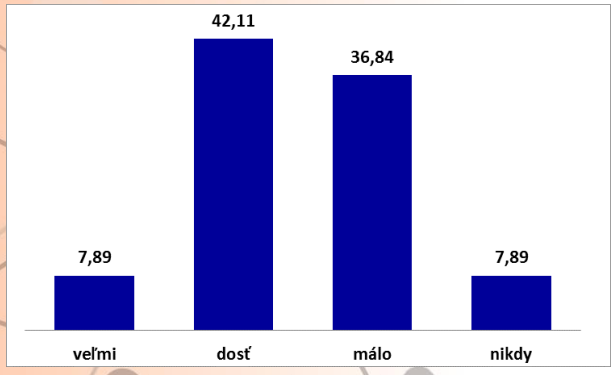
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



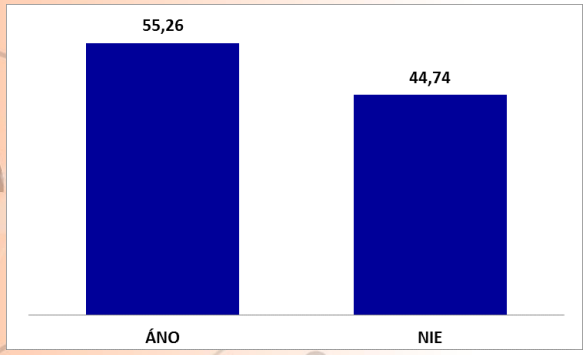
Graf 43 Monotónnosť práce



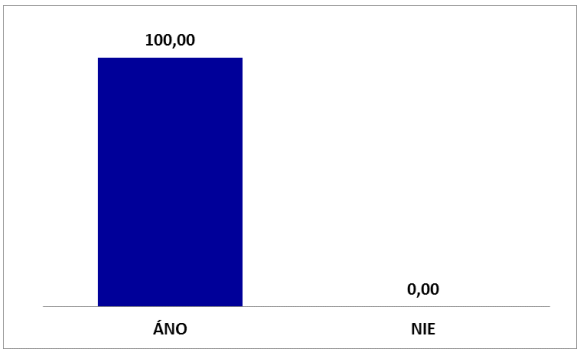
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

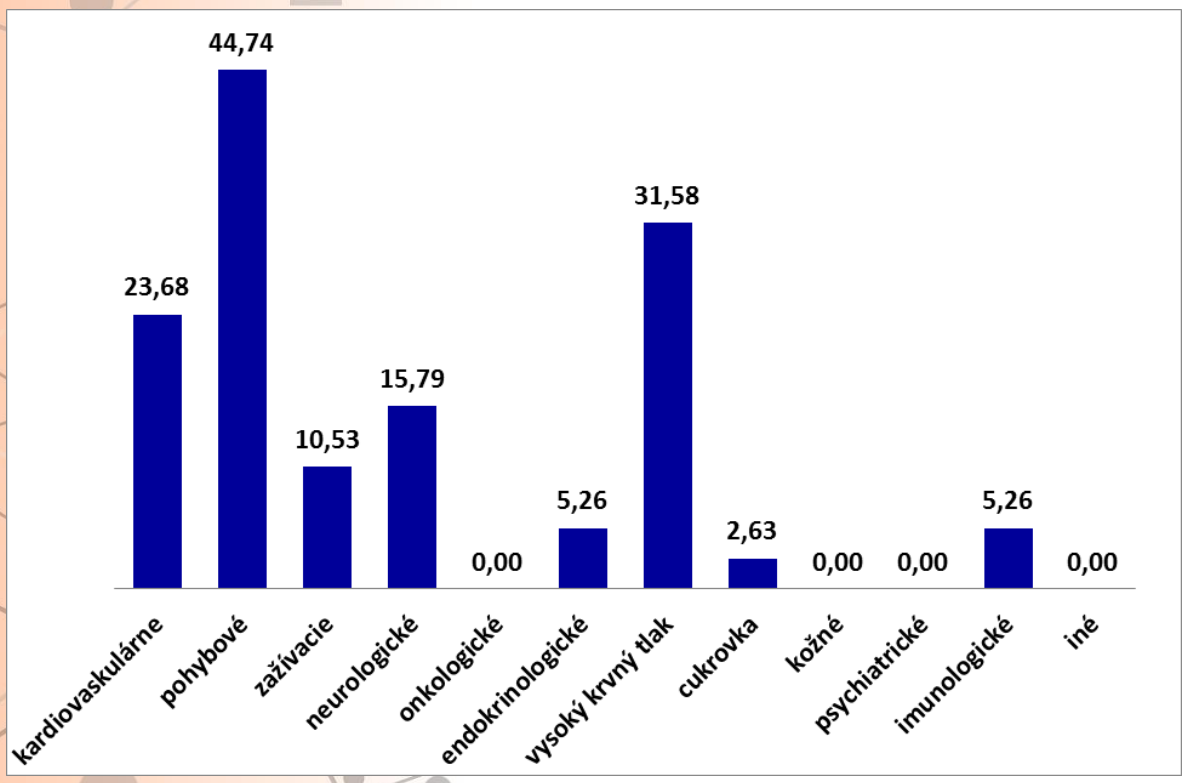
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



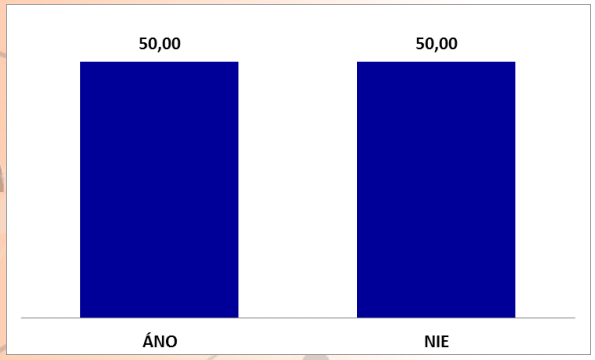
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



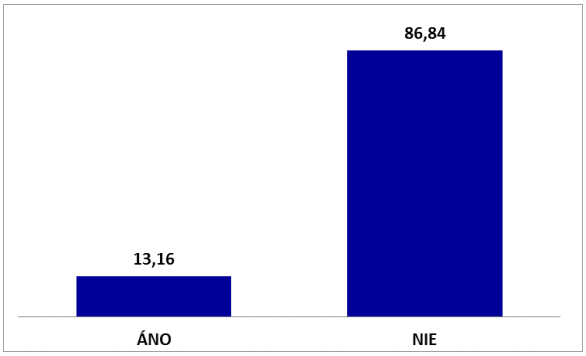
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

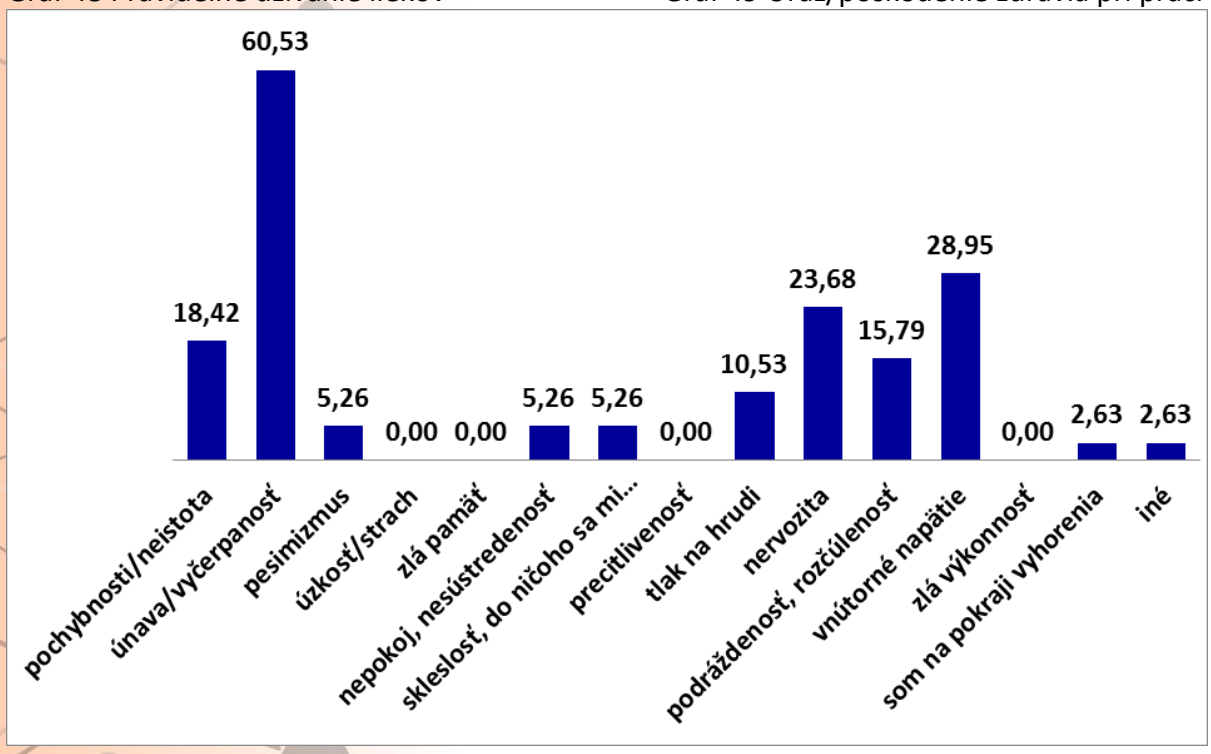
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



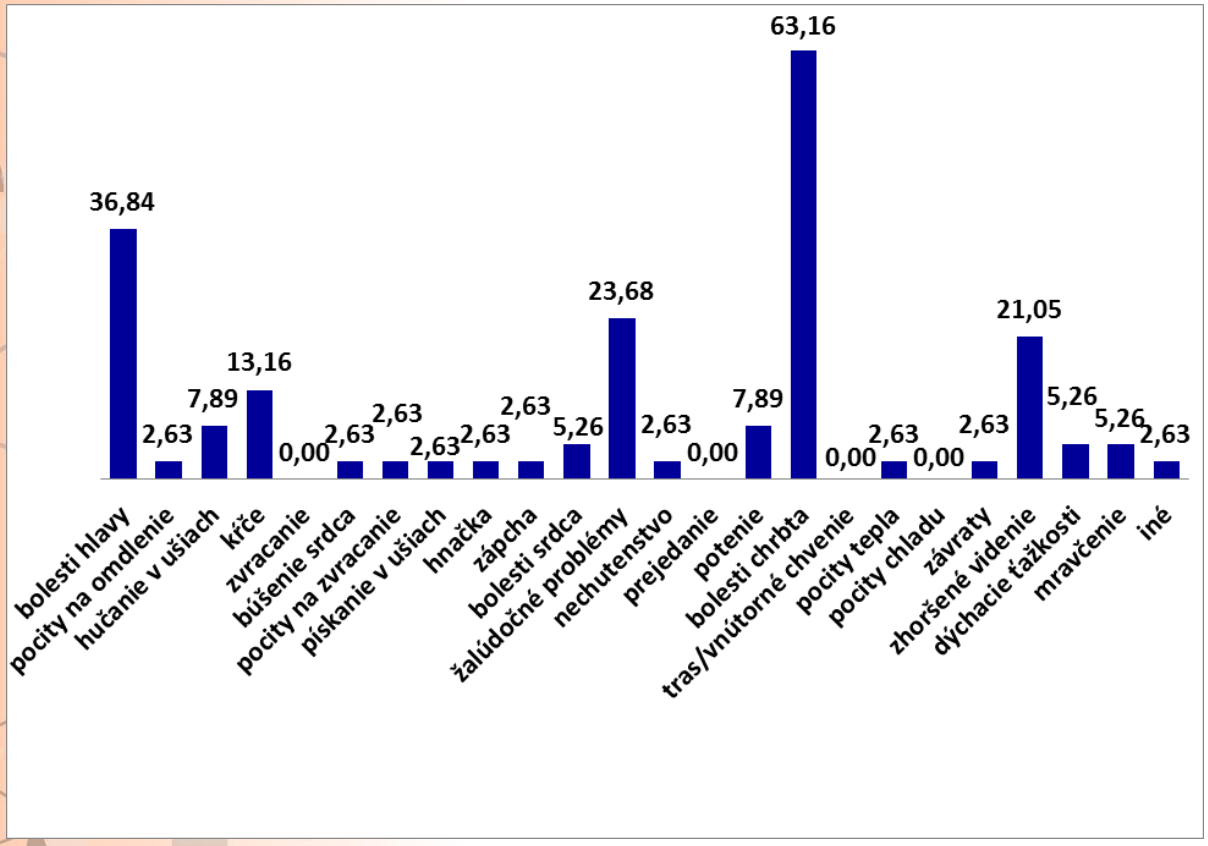
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



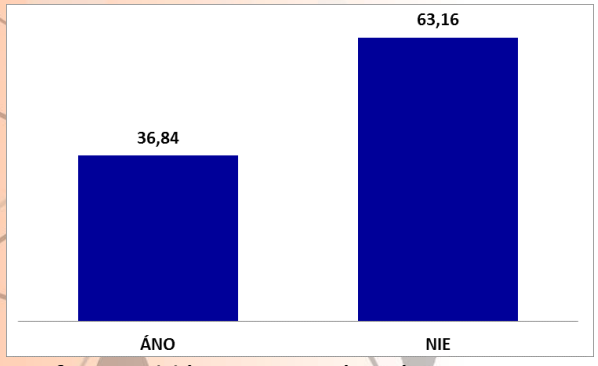
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

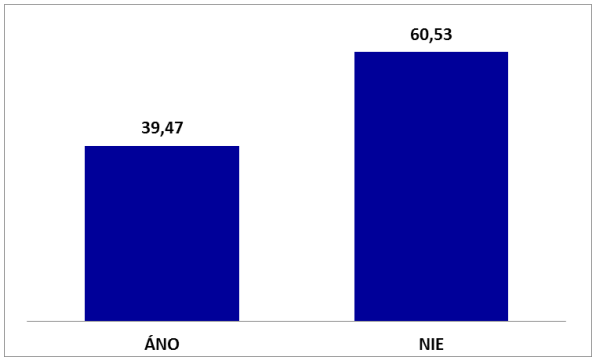
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



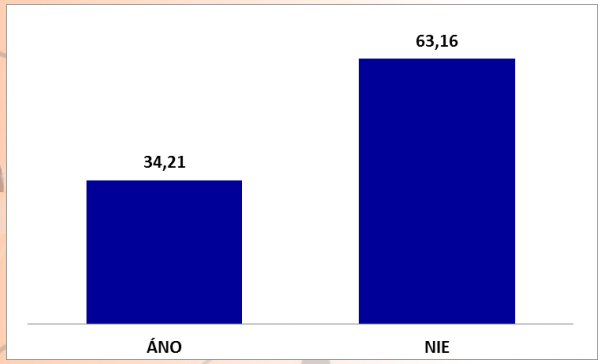
Graf 52 Problémy so zaspávaním



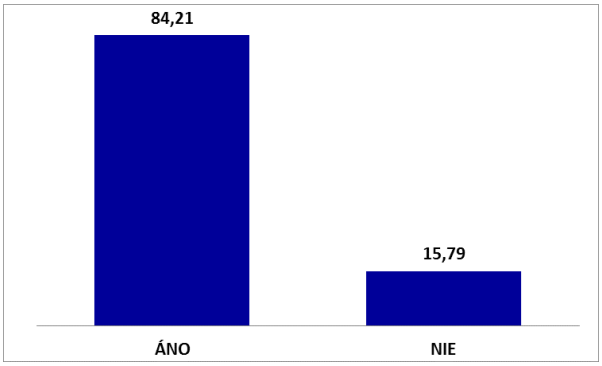
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

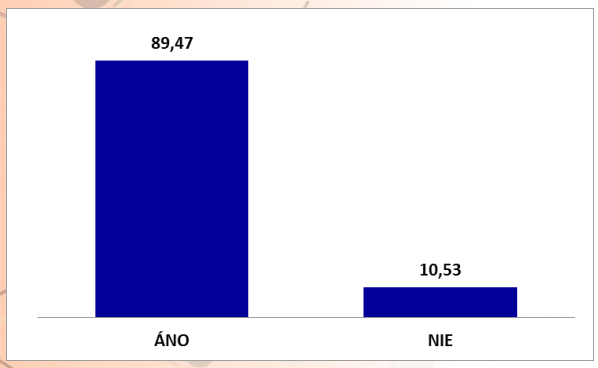
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



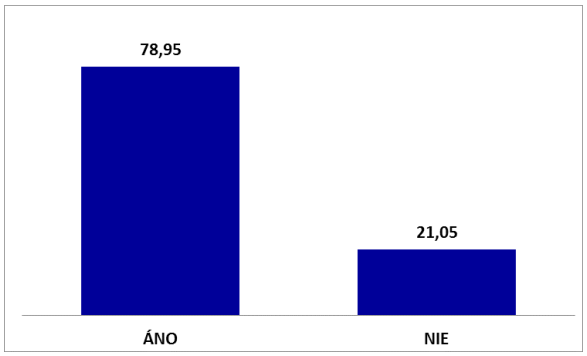
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



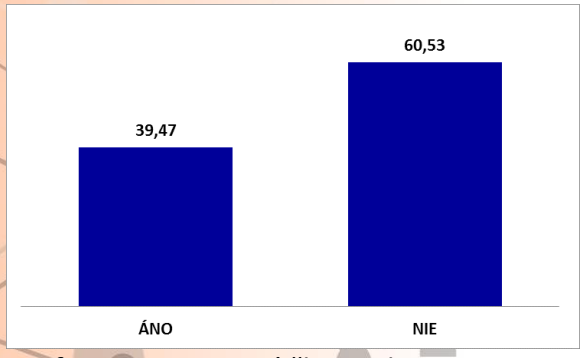
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



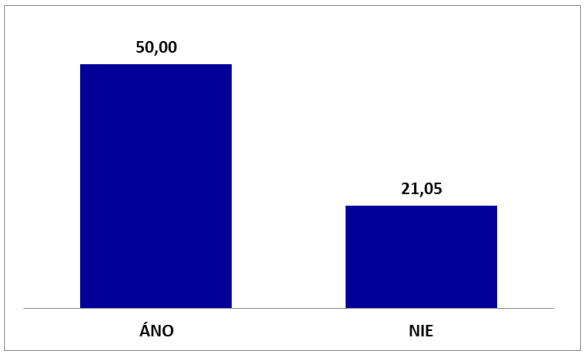
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



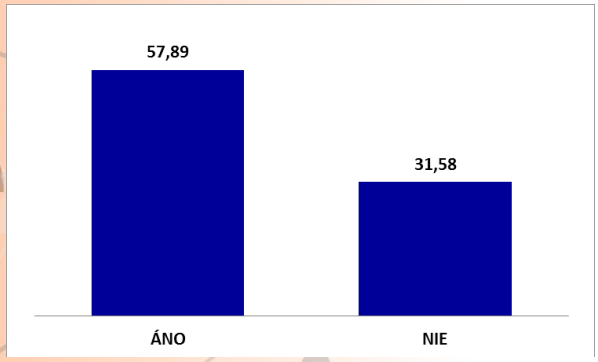
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



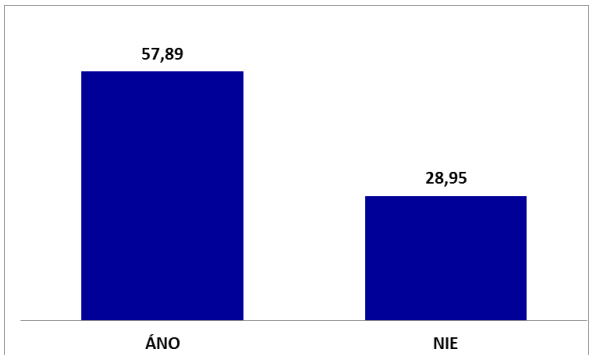
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

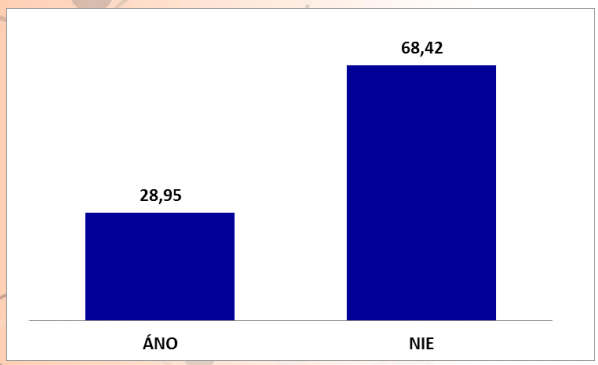
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



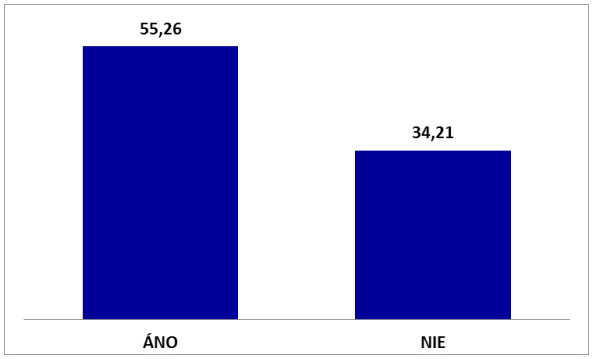
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



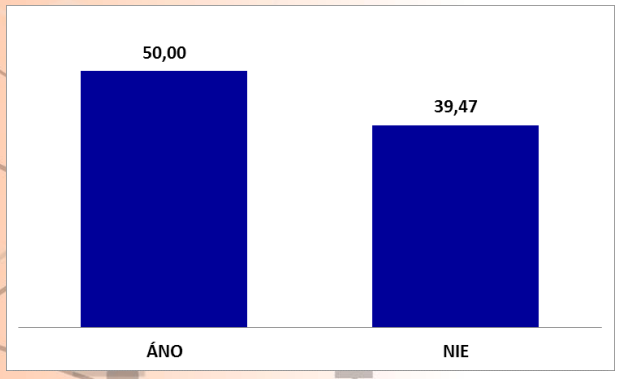
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



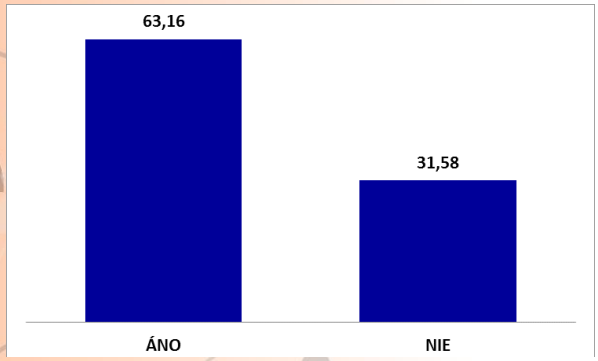
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



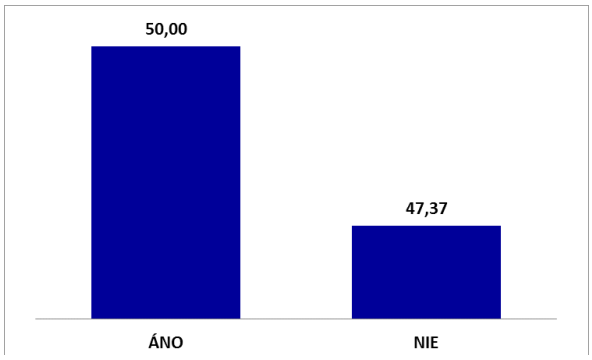
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

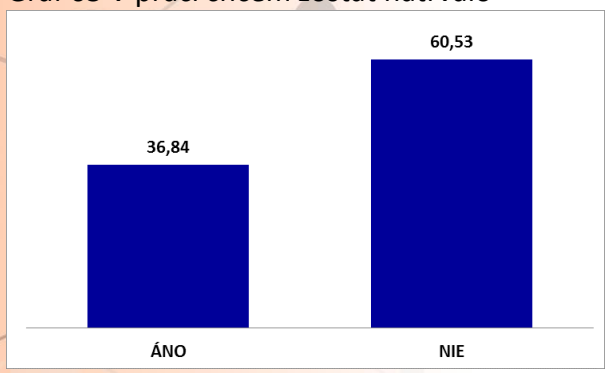
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



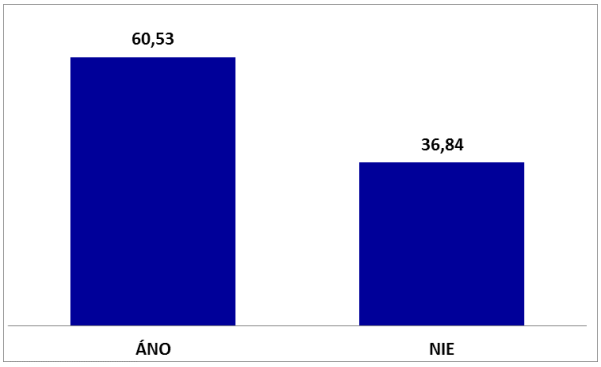
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



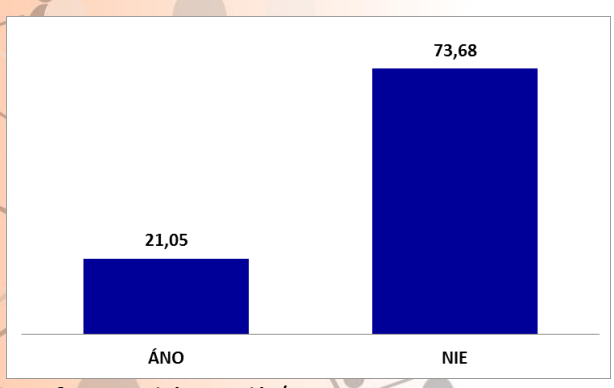
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

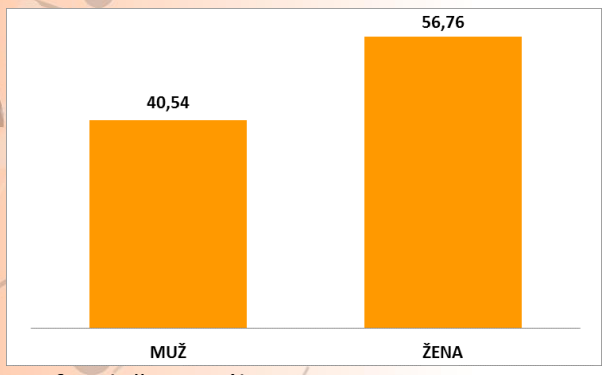


Graf 69 Ambícia odísť inam

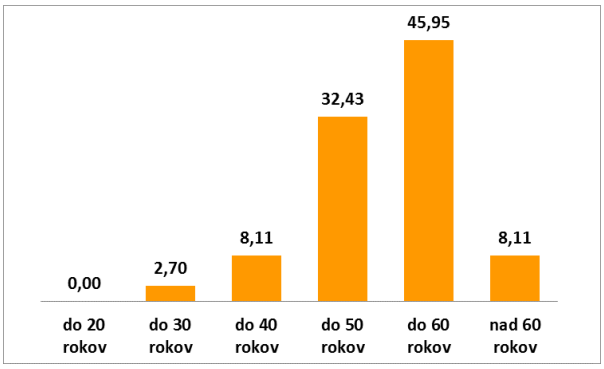
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

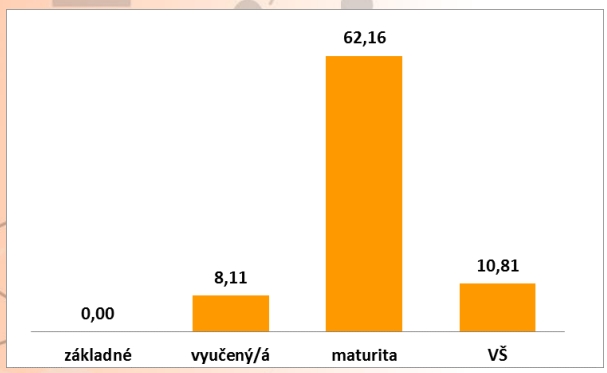
Príloha 5: Grafické spracovanie odpovedí: O6 – Osobná železničná doprava (ZSSK)



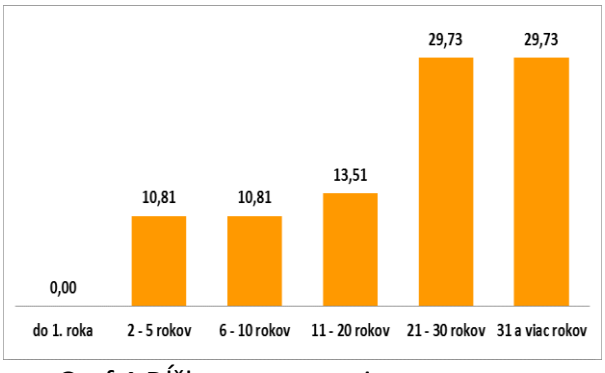
Graf 1 Zloženie súboru



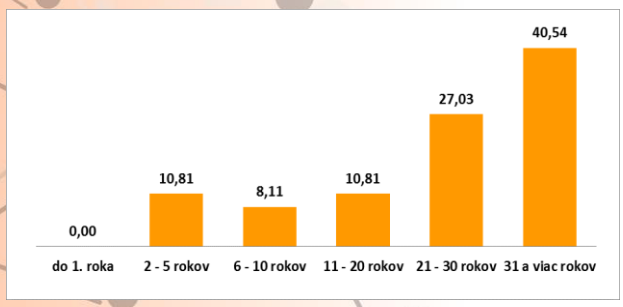
Graf 2 Vekové zloženie súboru



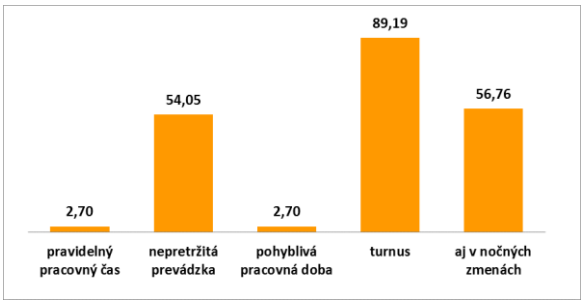
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



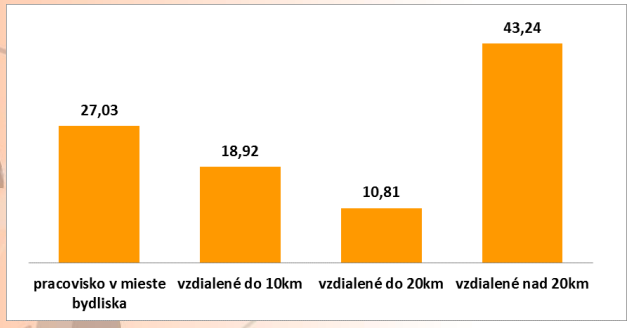
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



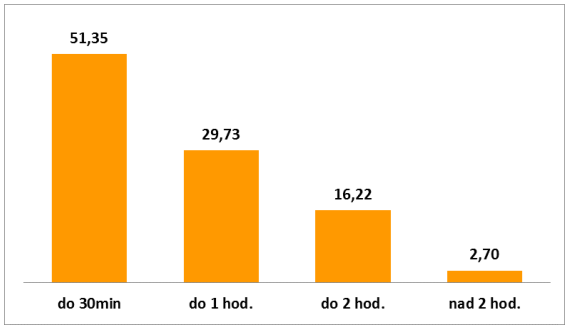
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

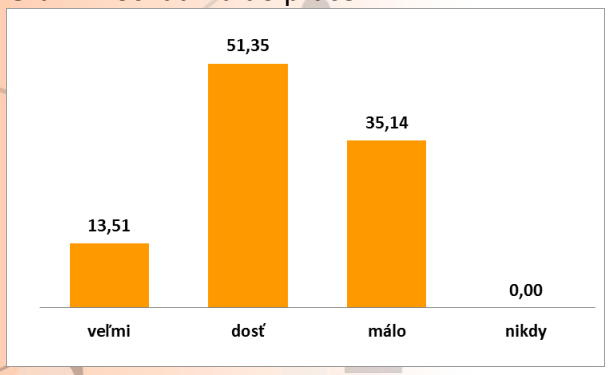
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



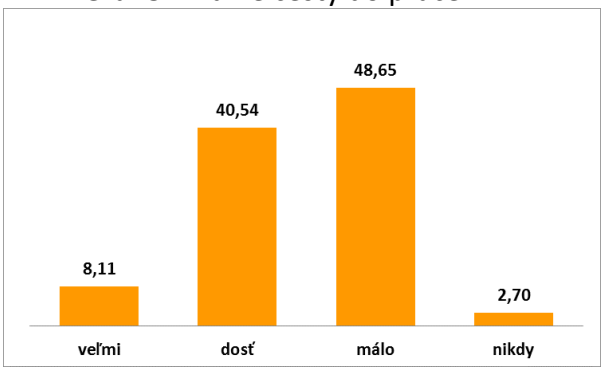
Graf 7 Dochádzka do práce



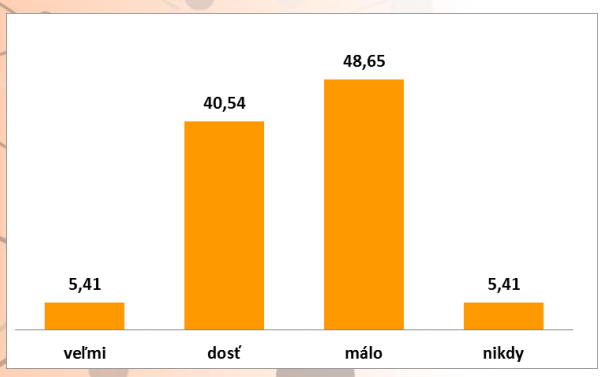
Graf 8 Trvanie cesty do práce



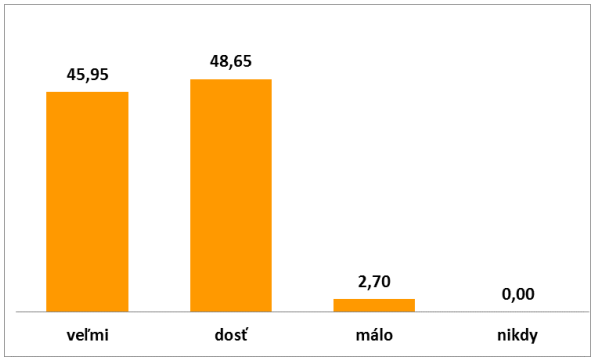
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



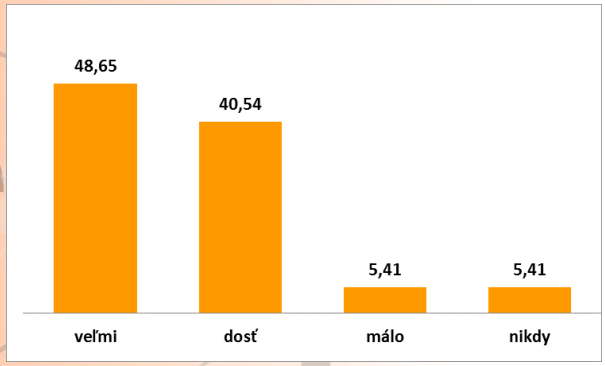
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



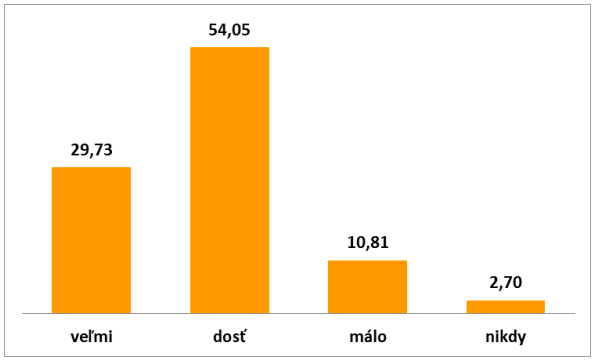
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

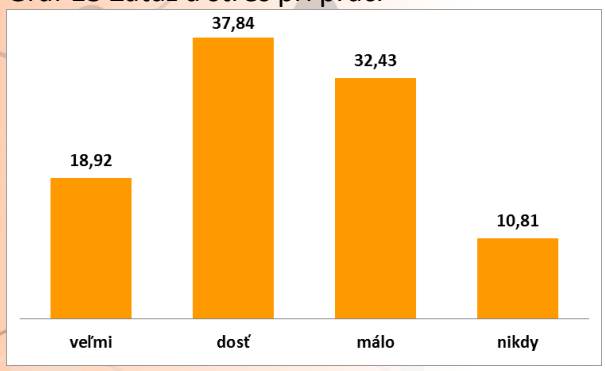
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



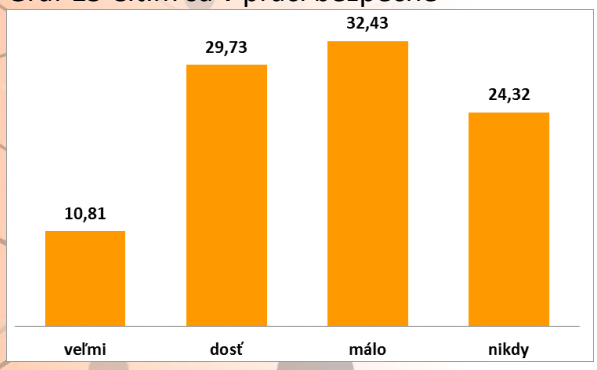
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



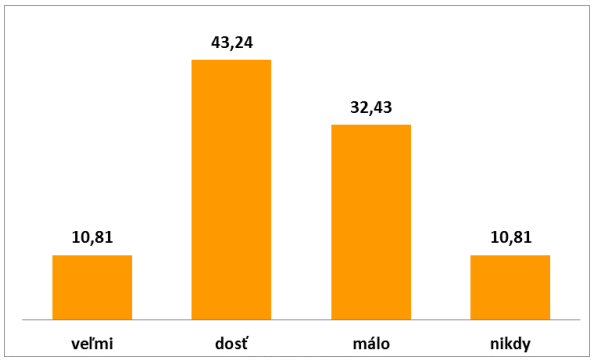
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



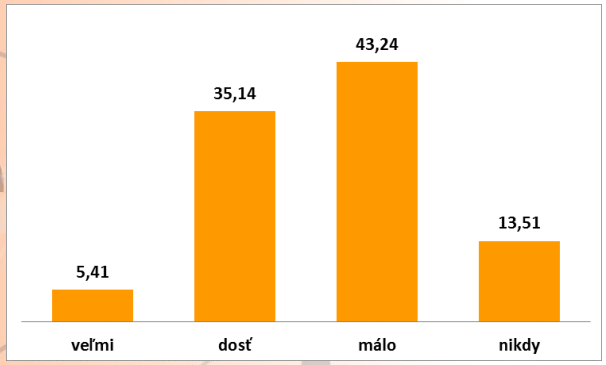
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



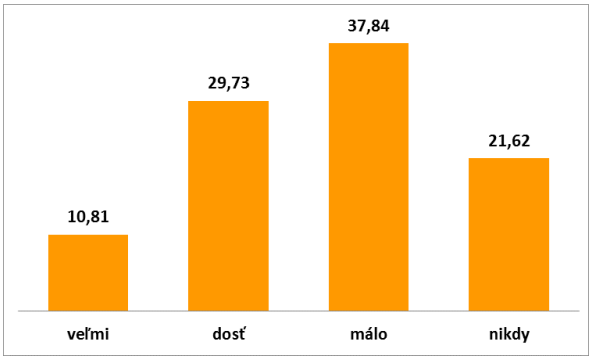
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

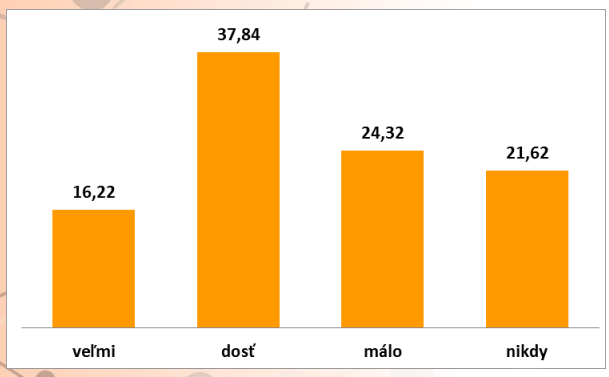
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



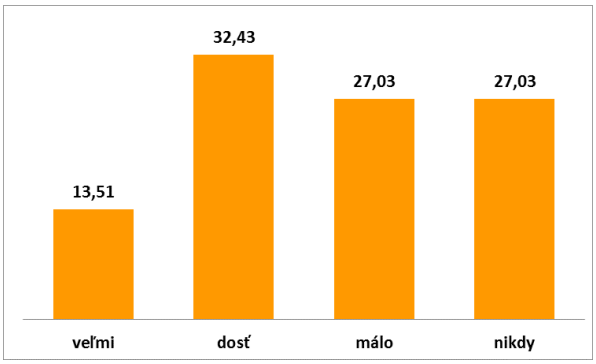
Graf 18 Organizácia práce súboru



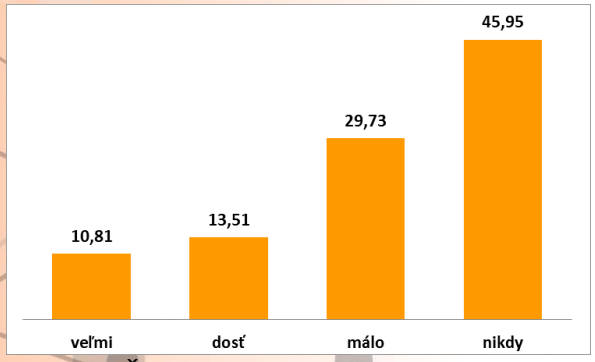
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



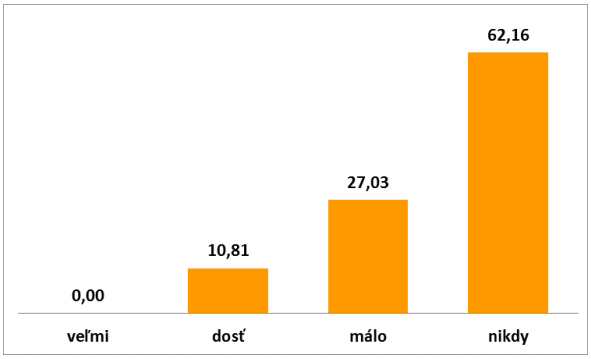
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



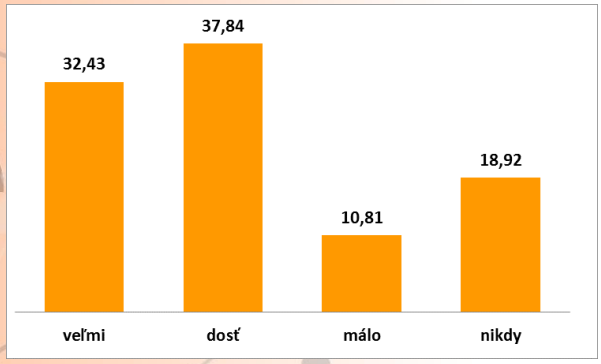
Graf 22 Škodlivé výpary



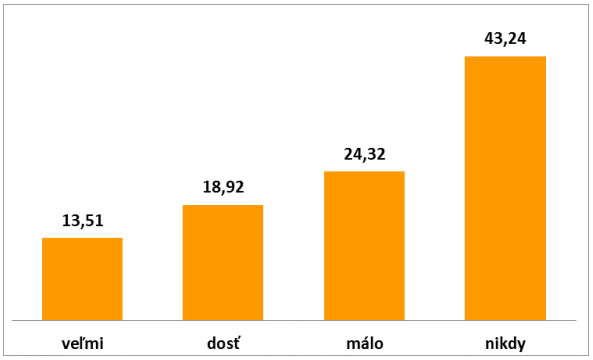
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

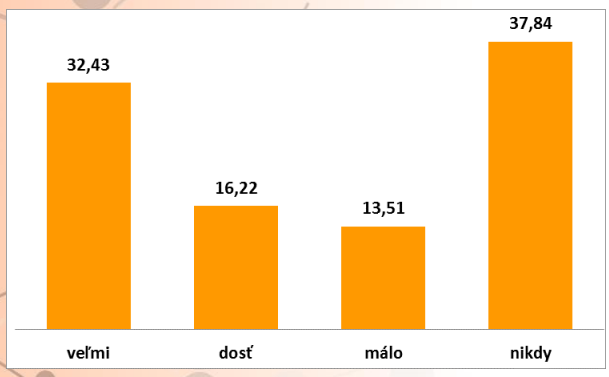
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



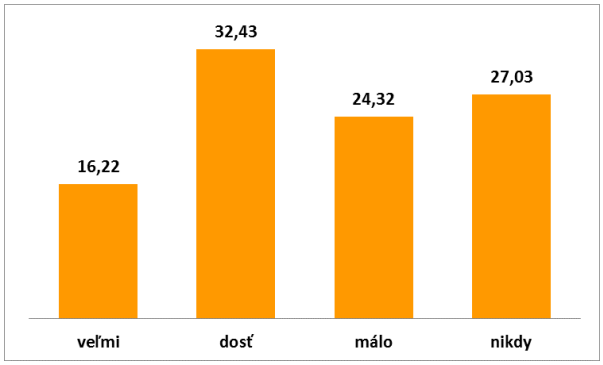
Graf 24 Teplotné podmienky



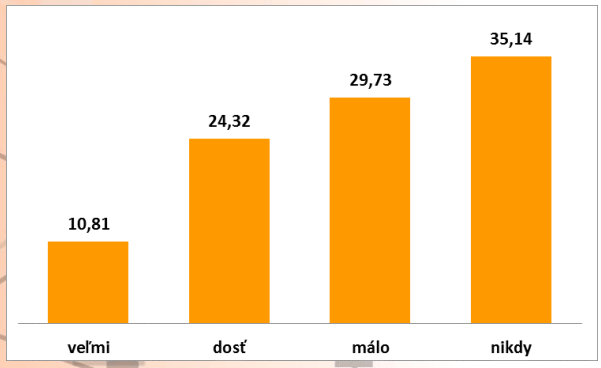
Graf 25 Stála práca vonku



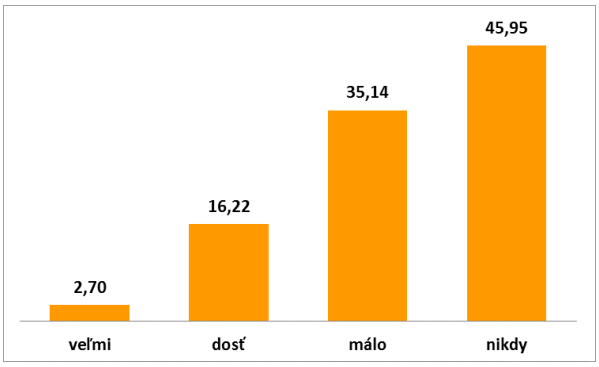
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



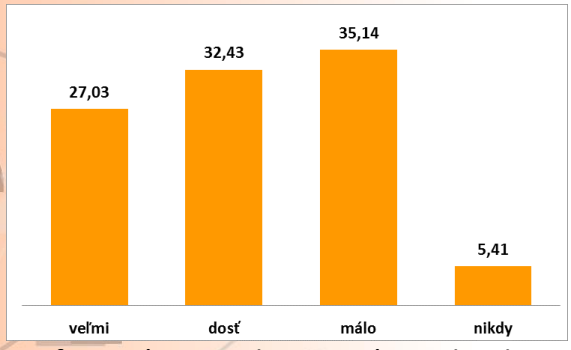
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



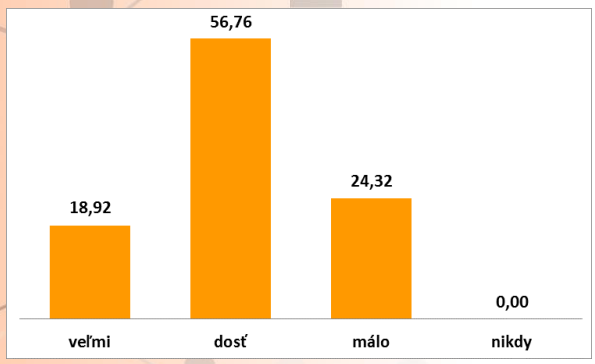
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

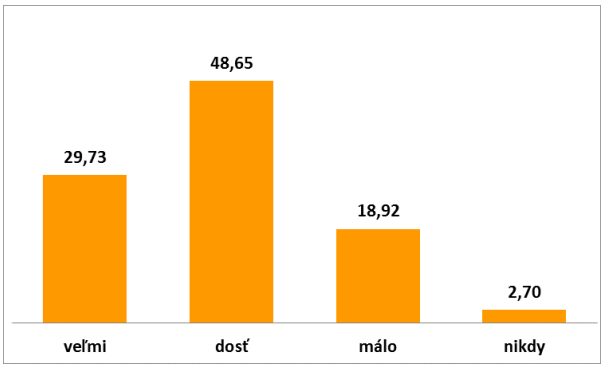
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



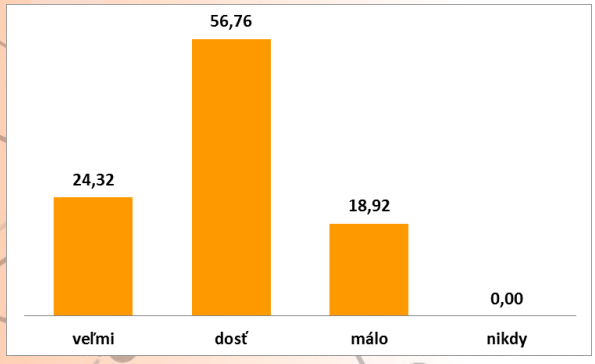
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



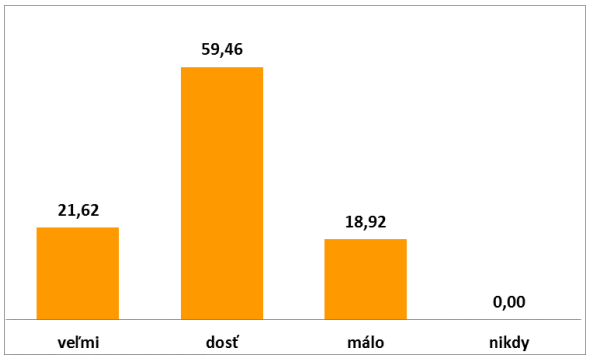
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



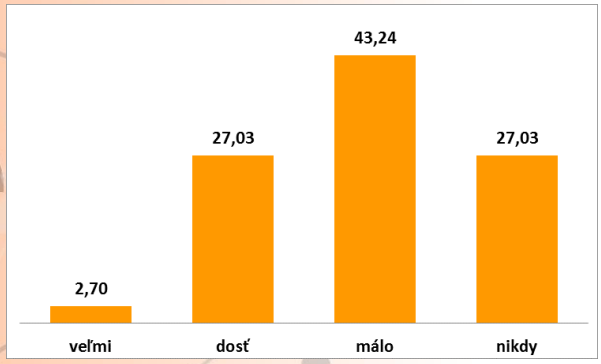
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



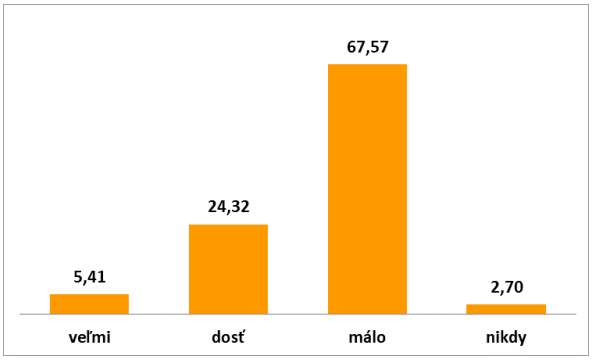
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

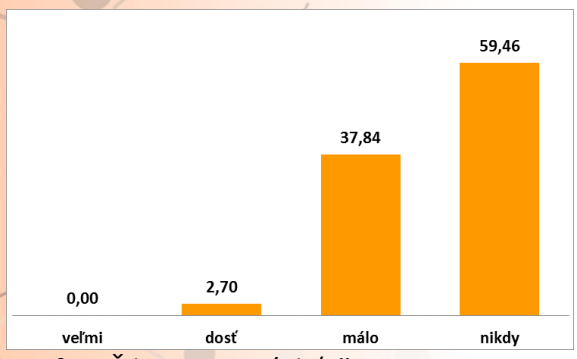
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



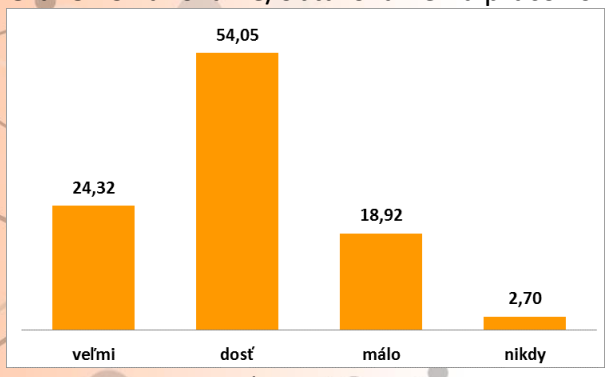
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



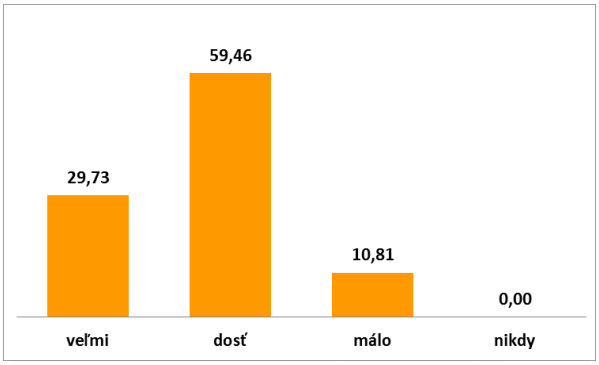
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



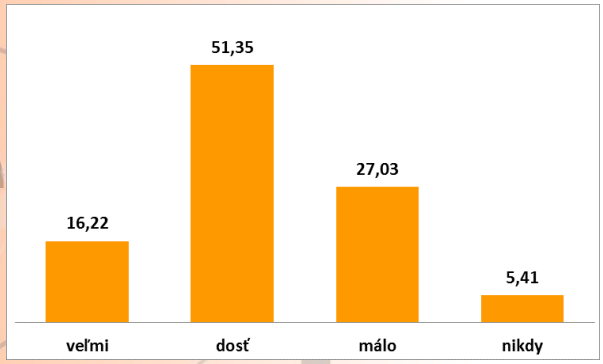
Graf 38 Spokojnosť s prácou



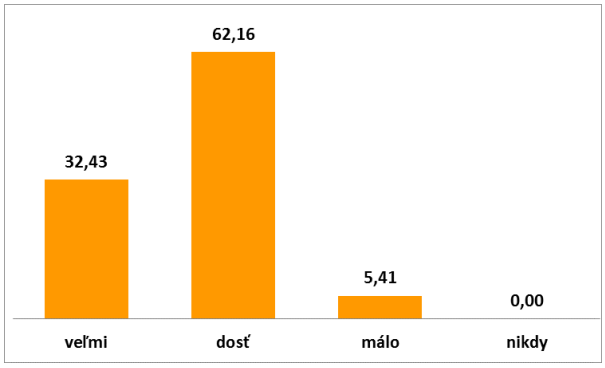
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

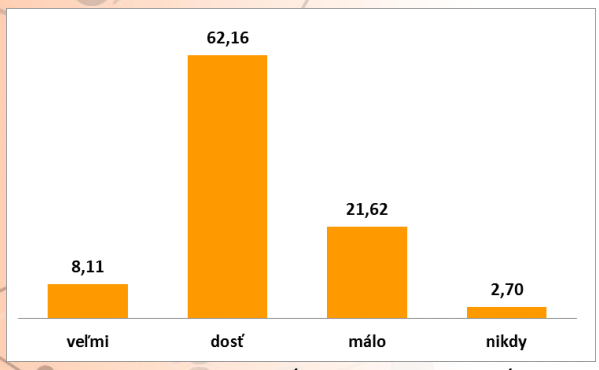
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



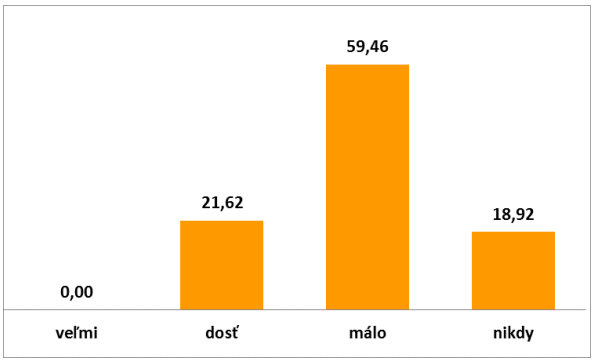
Graf 40 Časová tieseň pri práci



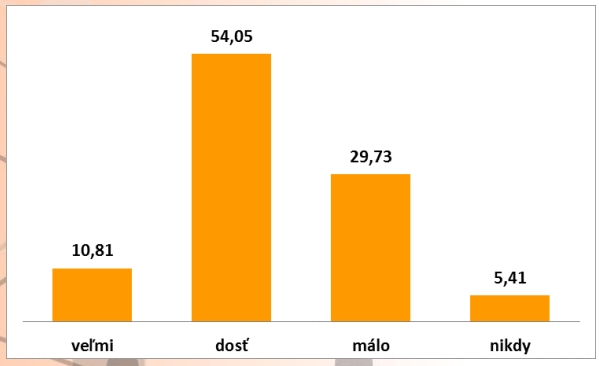
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



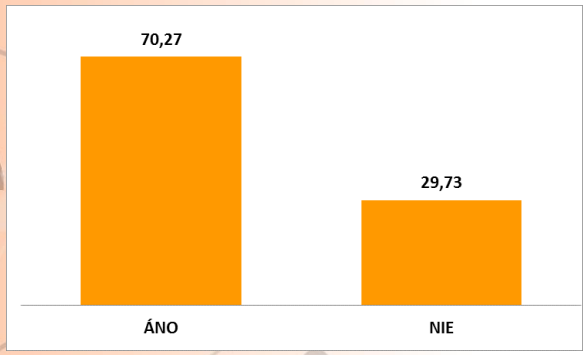
Graf 43 Monotónnosť práce



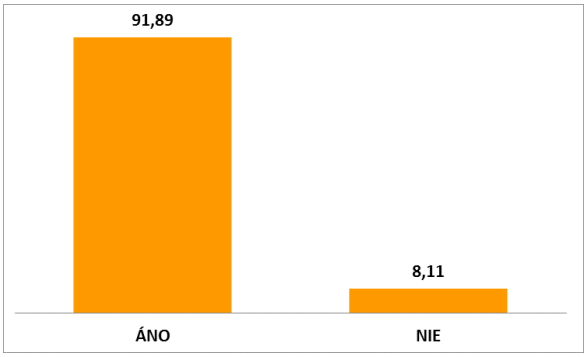
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

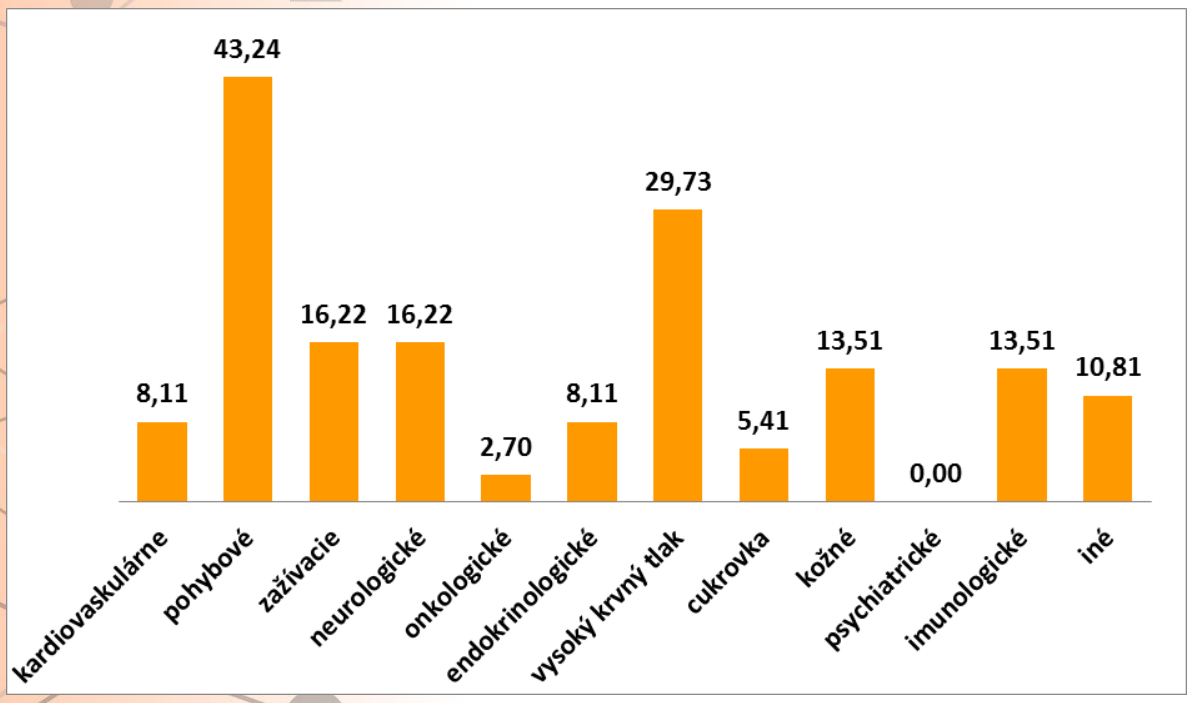
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



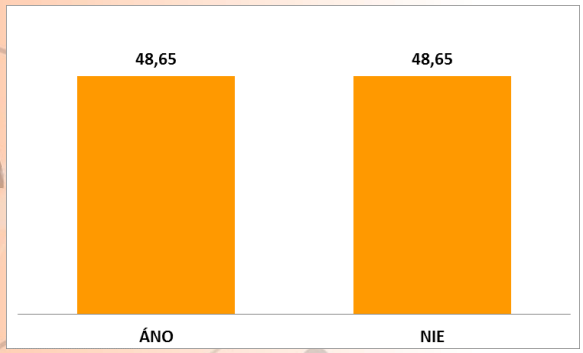
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



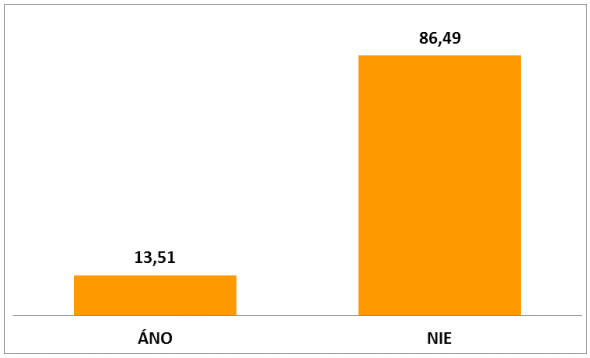
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

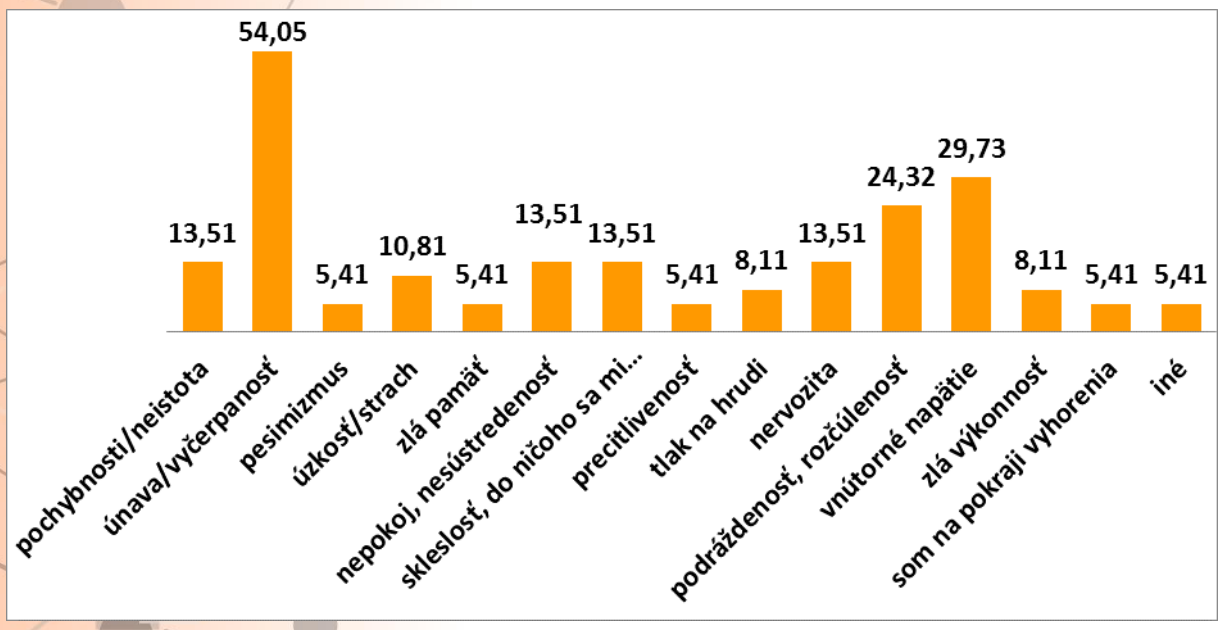
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



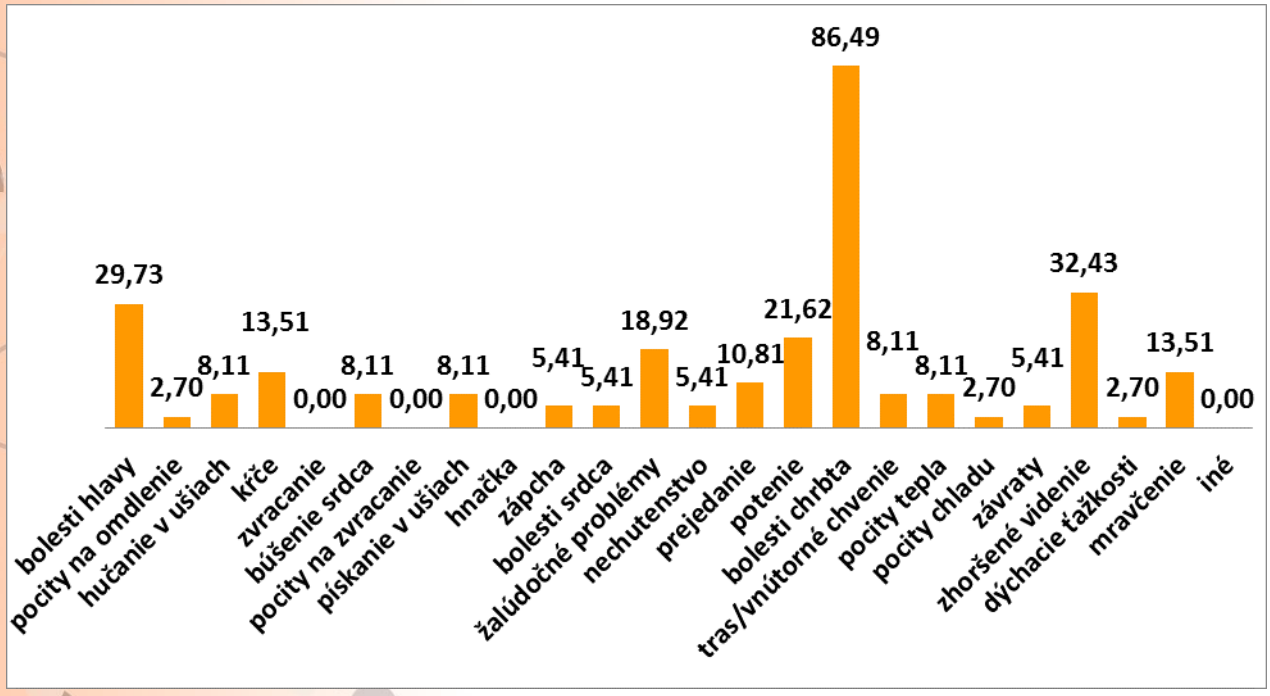
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



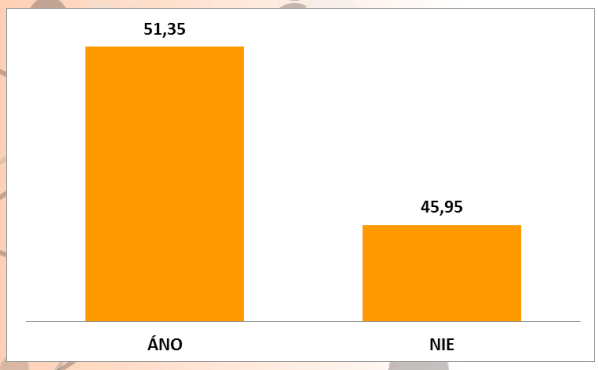
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

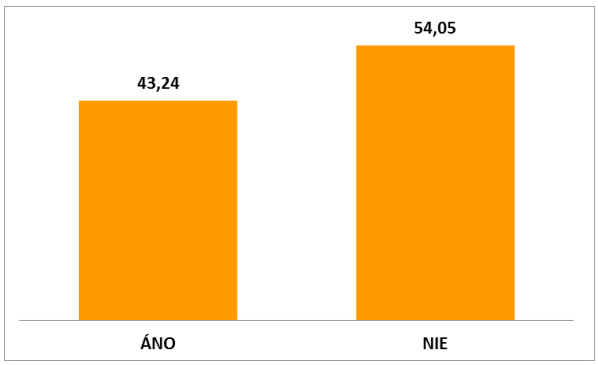
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



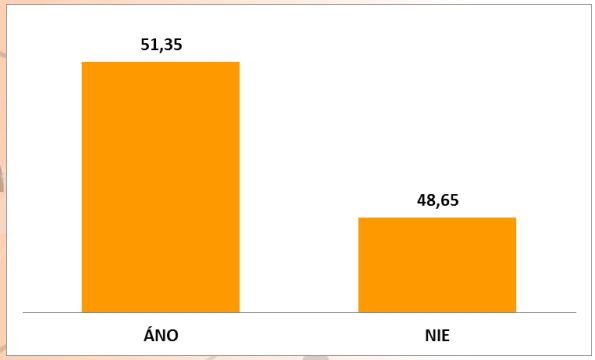
Graf 52 Problémy so zaspávaním



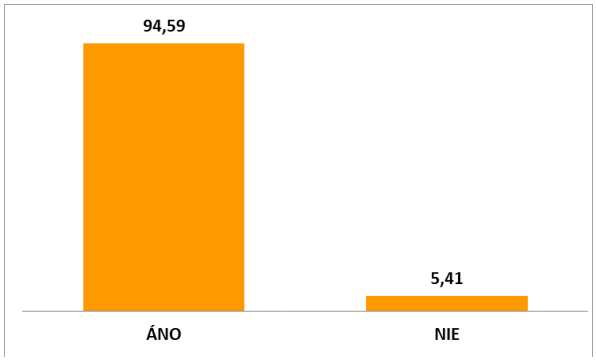
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

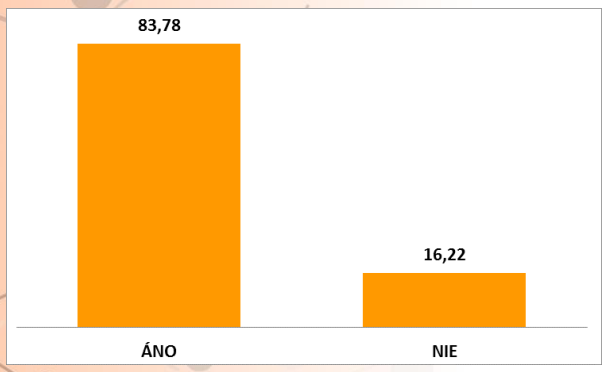
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



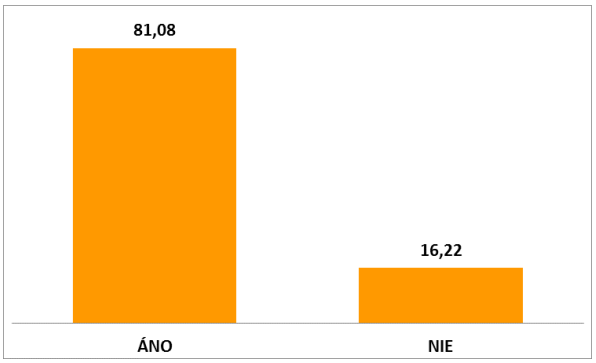
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



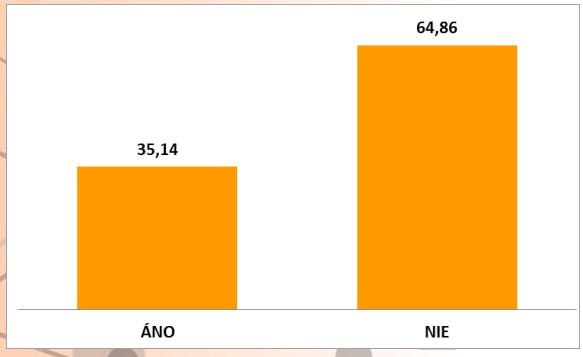
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



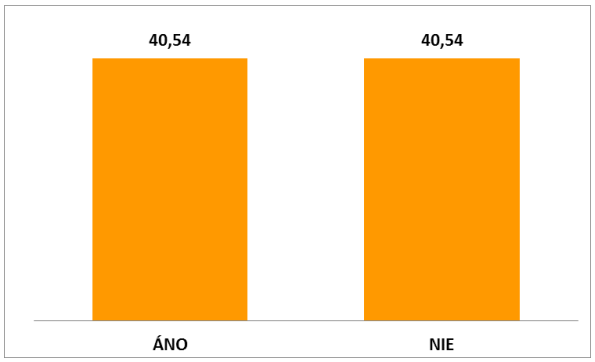
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



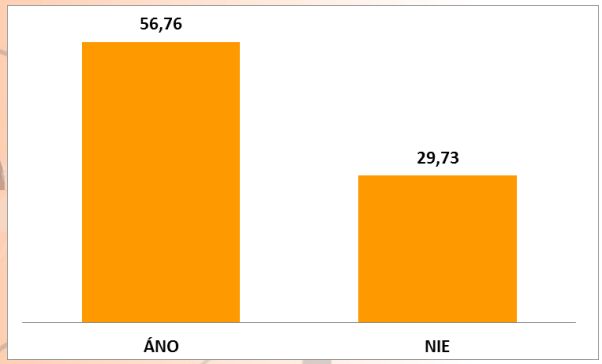
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



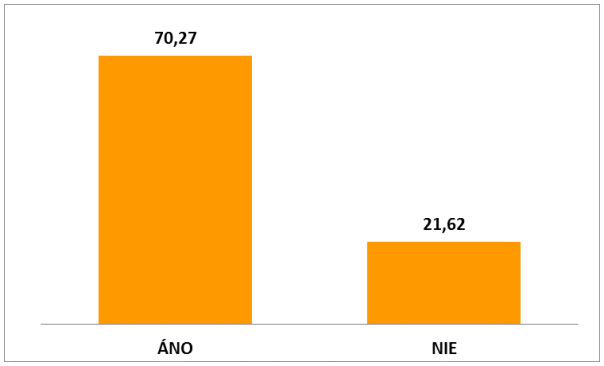
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

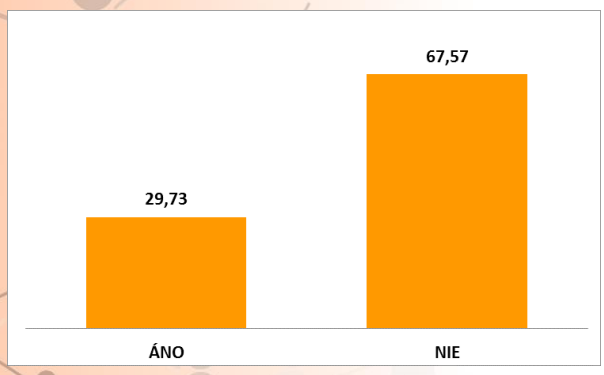
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



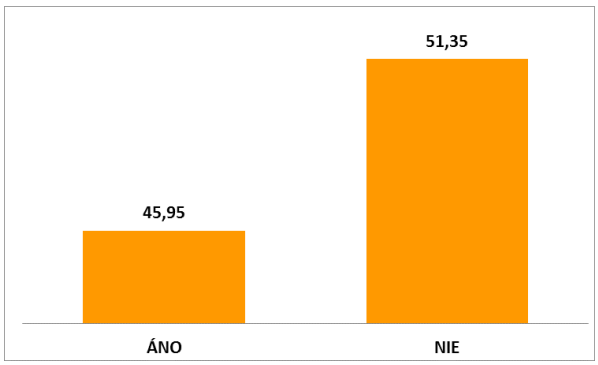
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



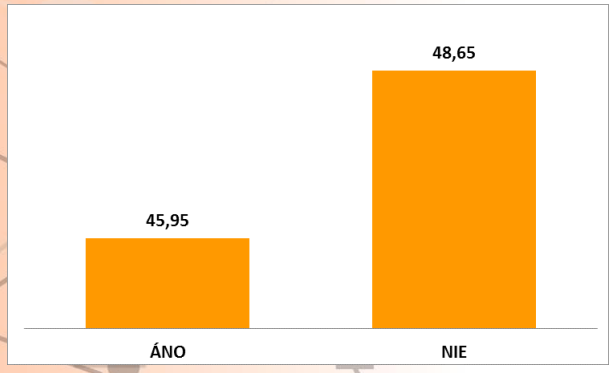
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



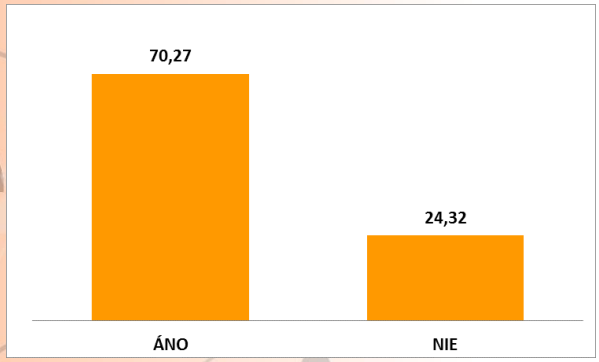
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



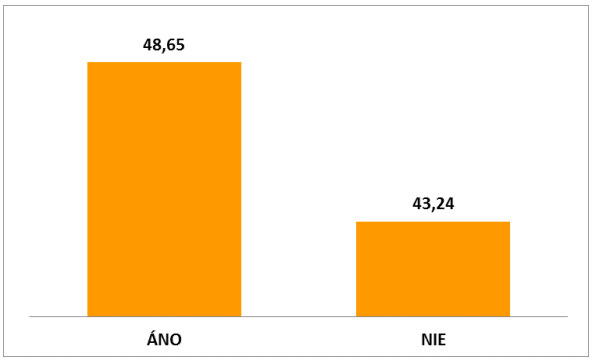
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

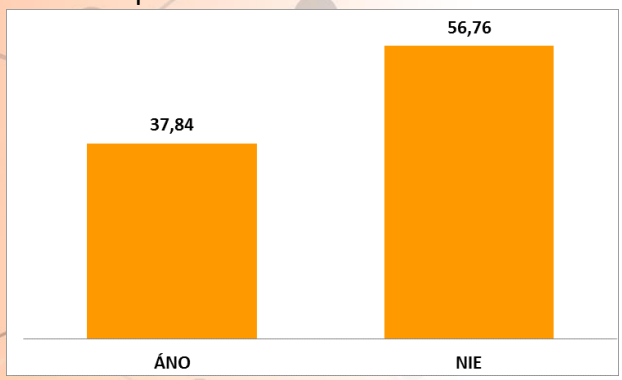
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



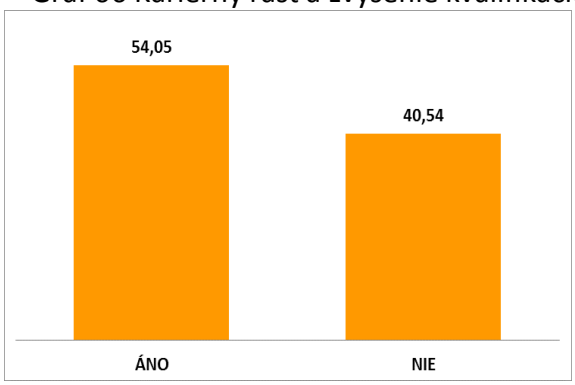
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



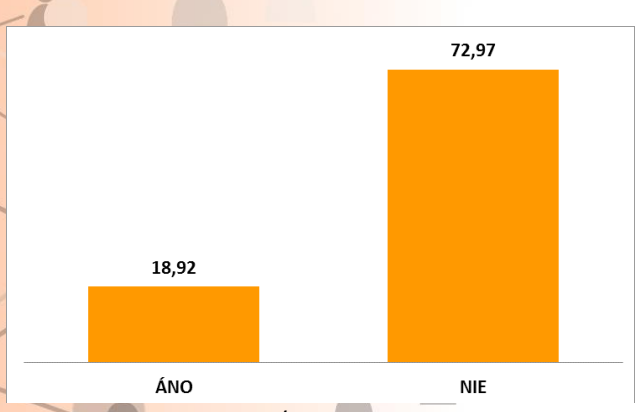
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

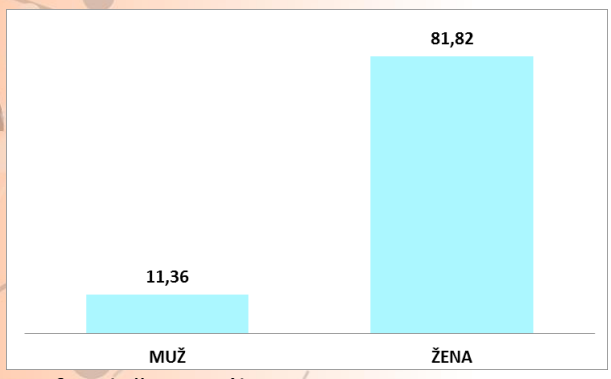


Graf 69 Ambícia odísť inam

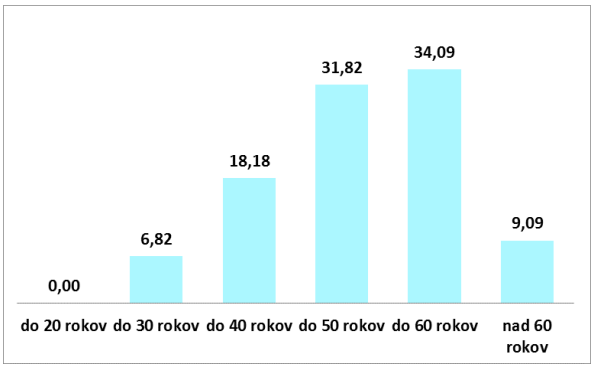
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

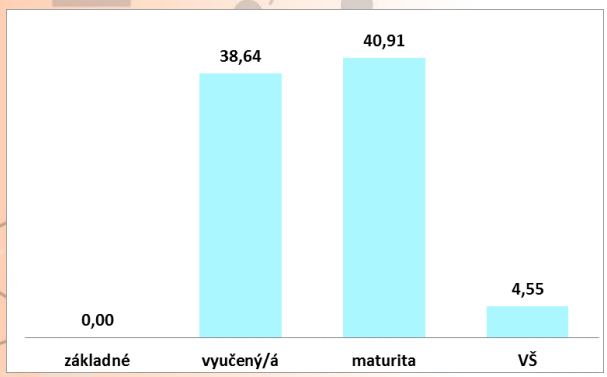
Príloha 6: Grafické spracovanie odpovedí: O7 – Obchod



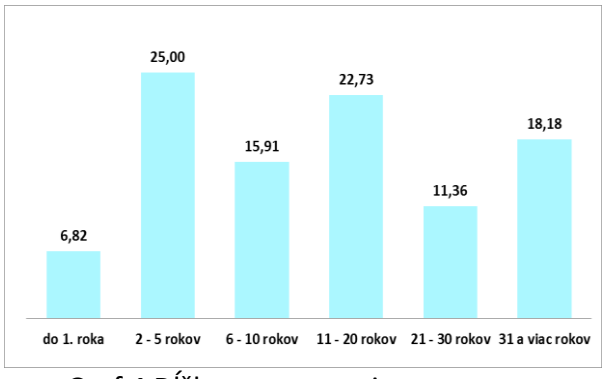
Graf 1 Zloženie súboru



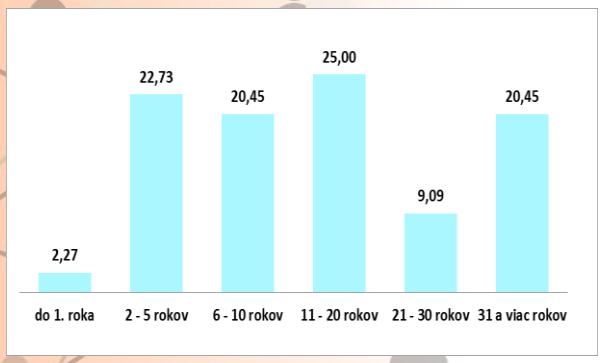
Graf 2 Vekové zloženie súboru



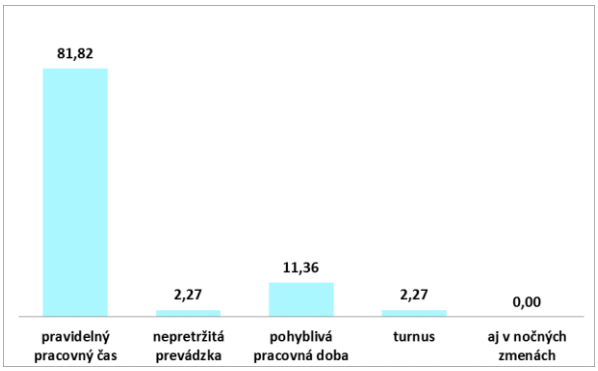
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



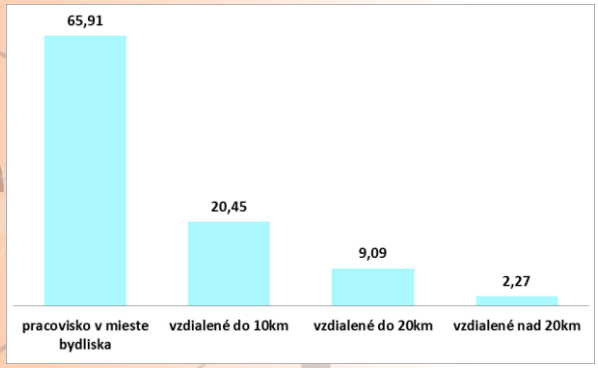
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



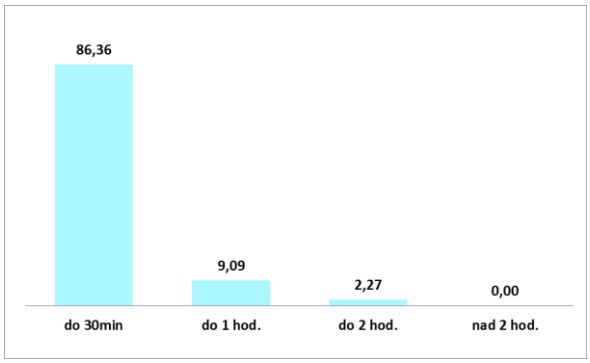
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

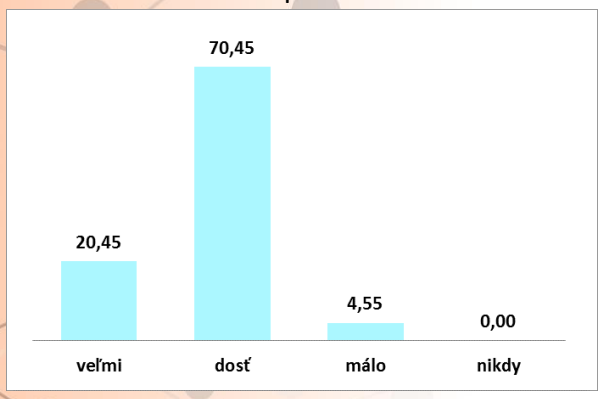
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



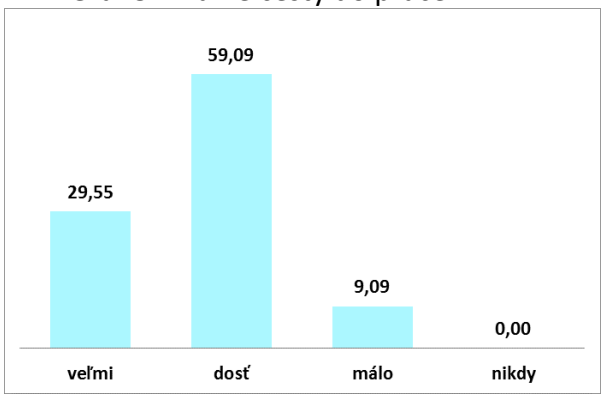
Graf 7 Dochádzka do práce



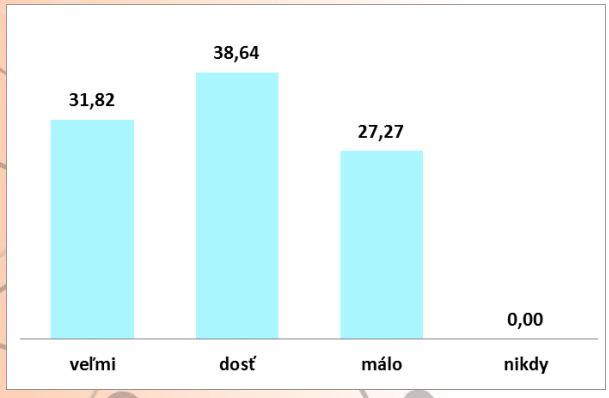
Graf 8 Trvanie cesty do práce



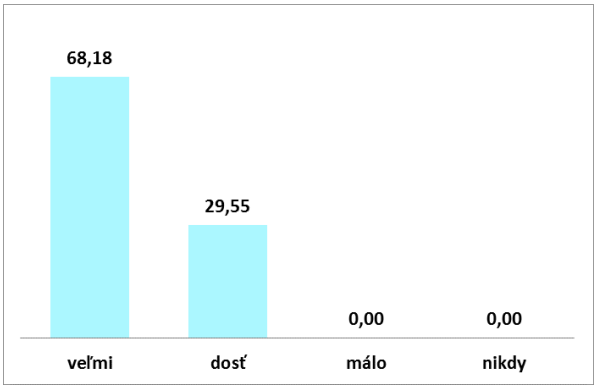
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



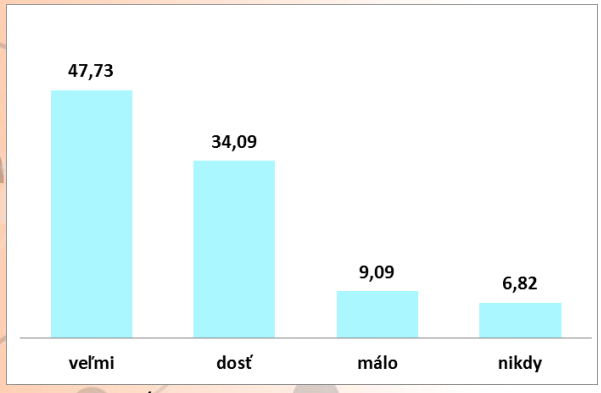
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



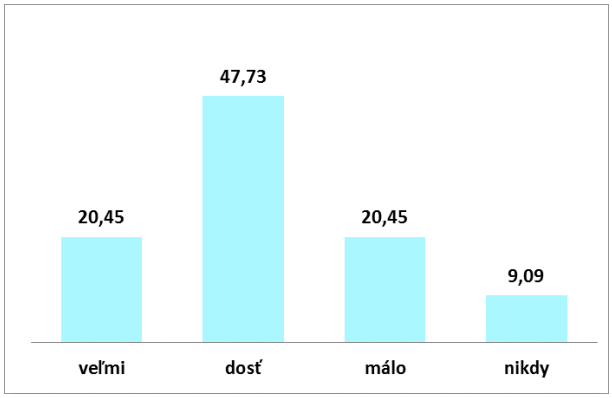
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

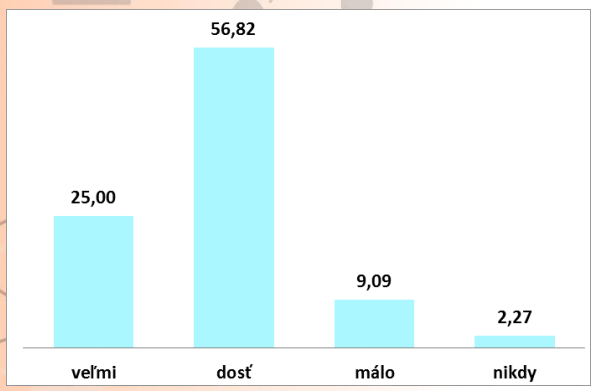
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



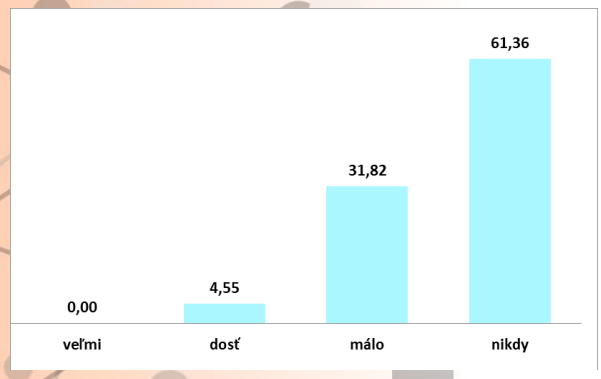
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



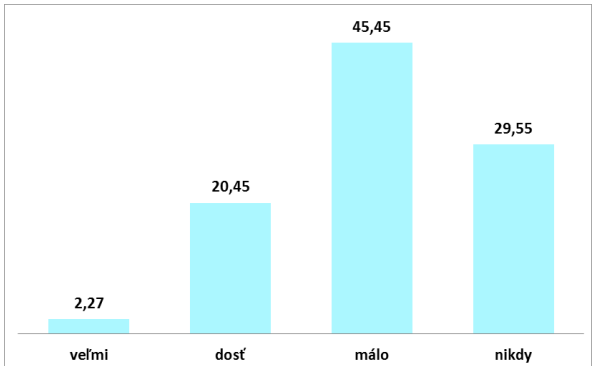
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



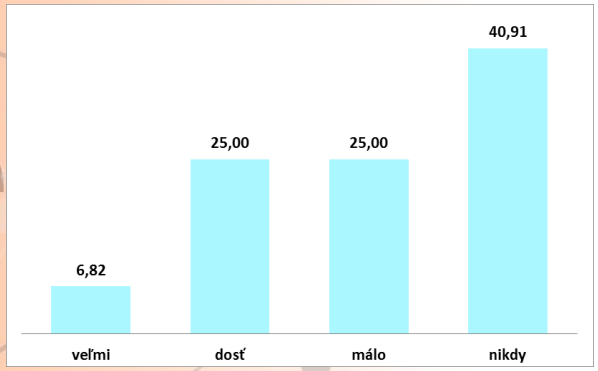
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



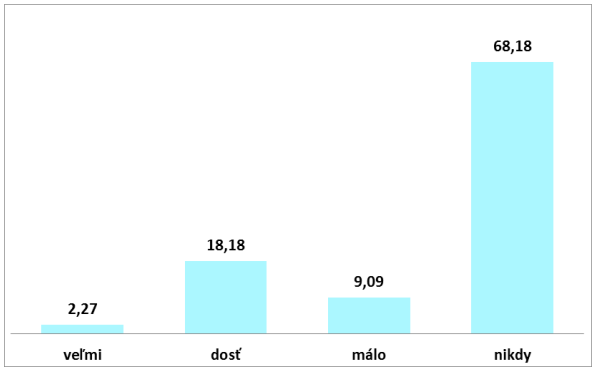
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

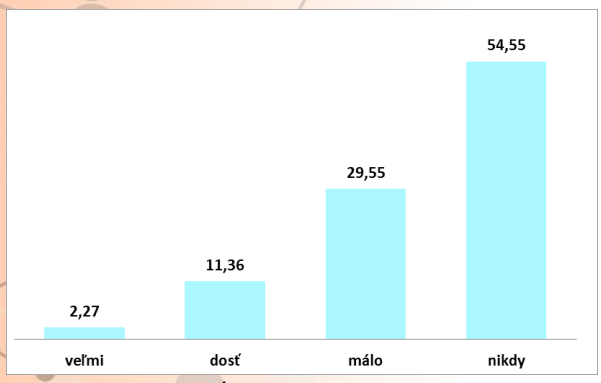
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



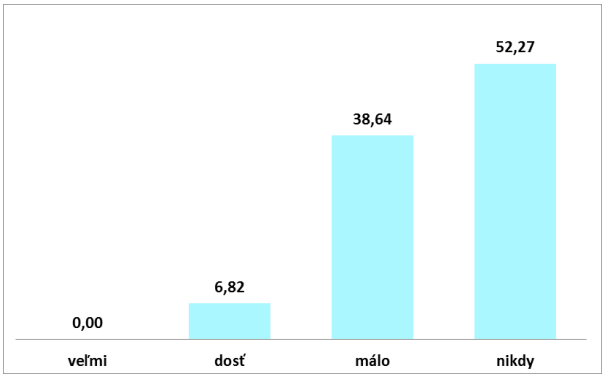
Graf 18 Organizácia práce súboru



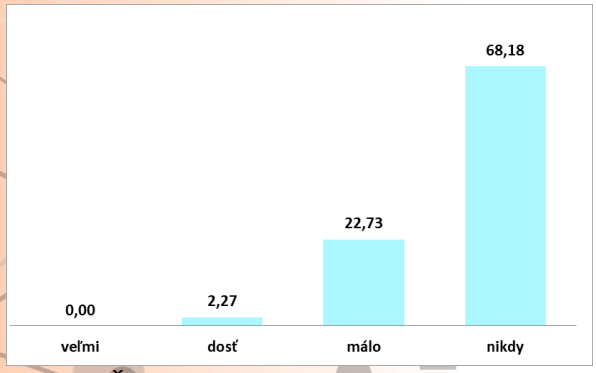
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



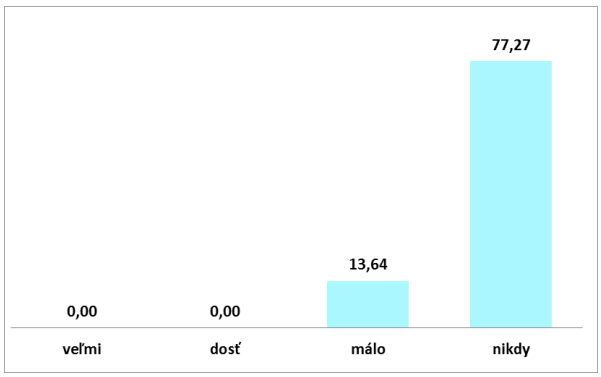
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



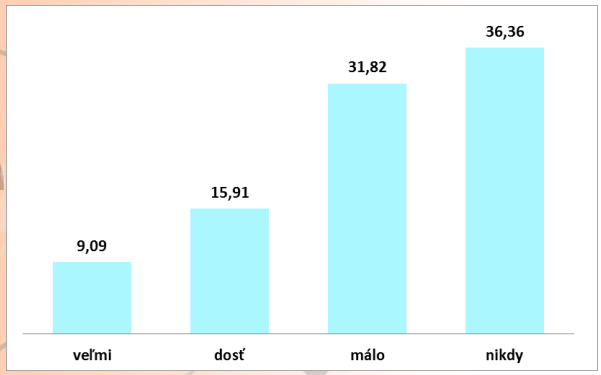
Graf 22 Škodlivé výpary



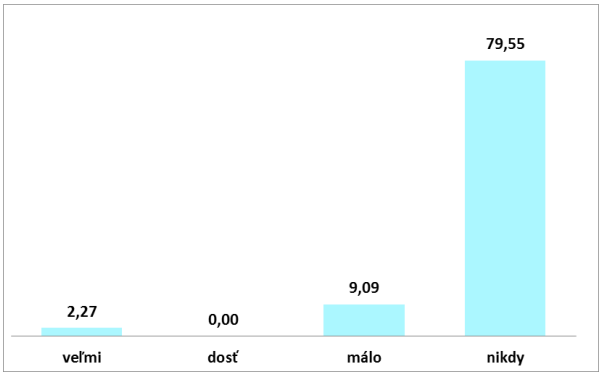
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

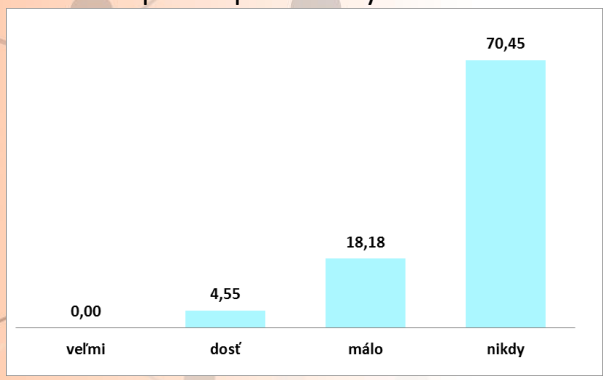
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



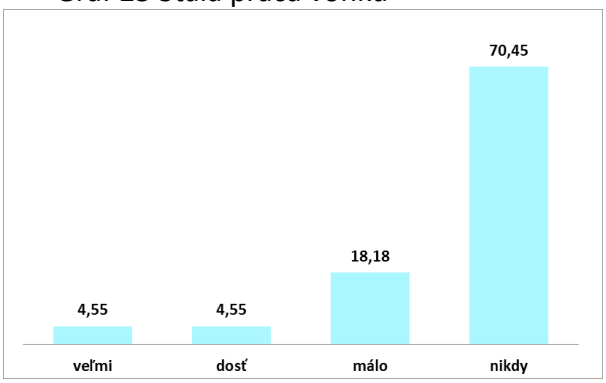
Graf 24 Teplotné podmienky



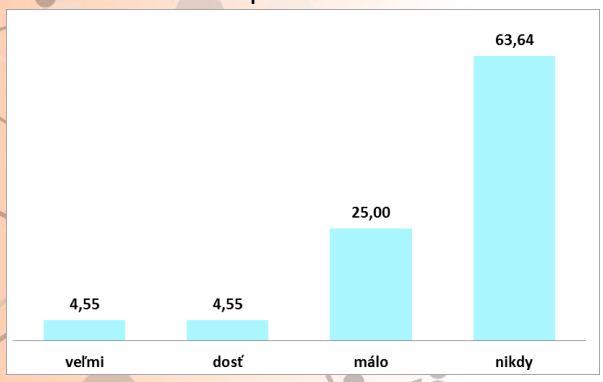
Graf 25 Stála práca vonku



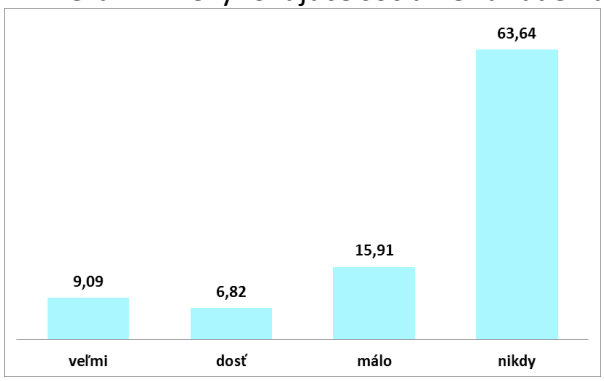
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



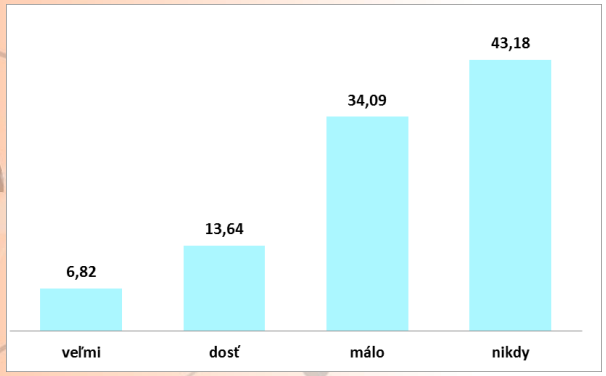
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



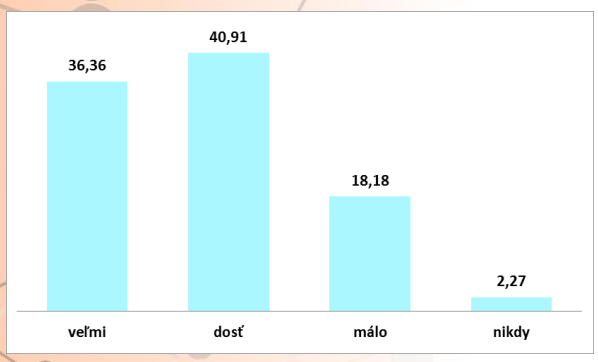
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

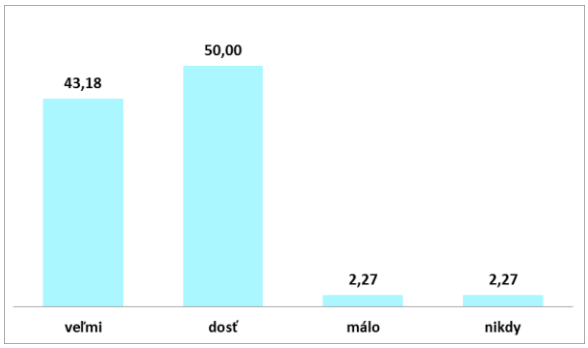
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



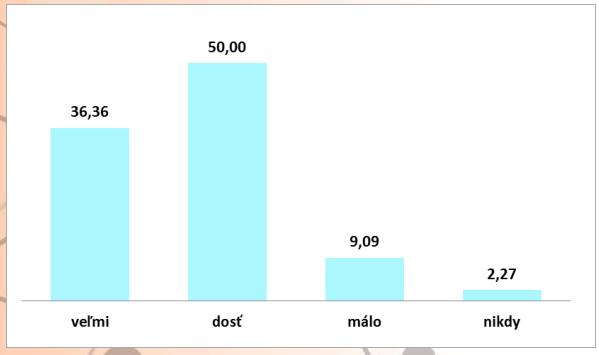
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



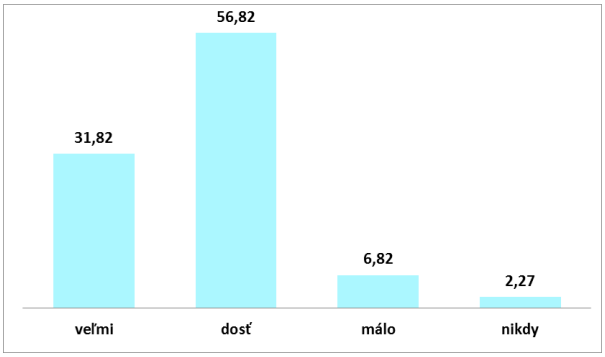
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



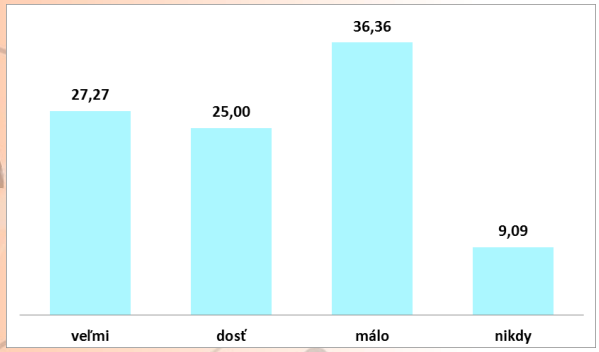
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



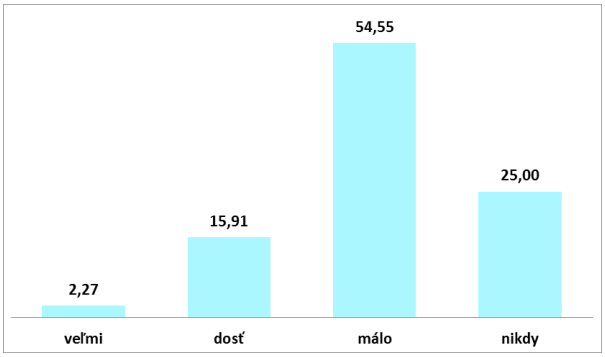
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

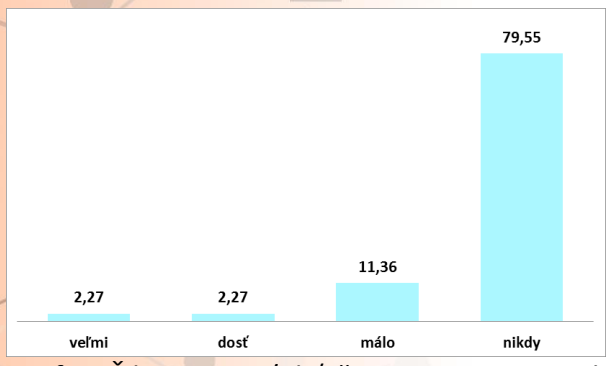
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



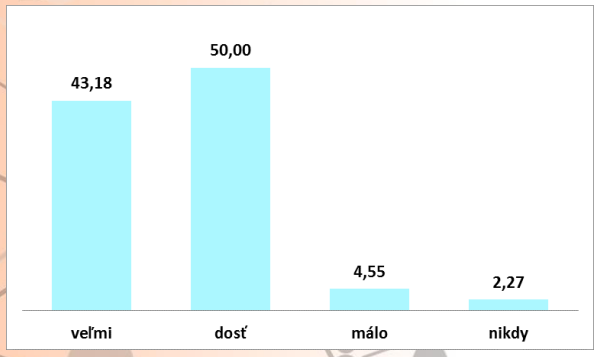
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



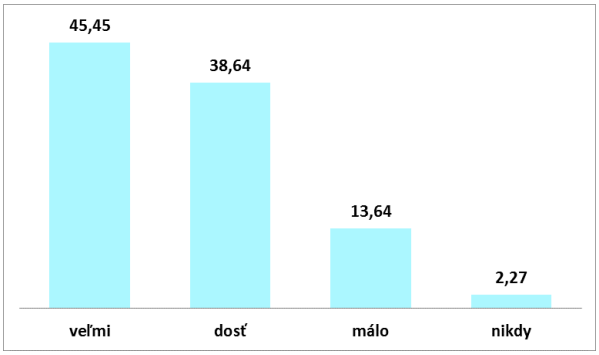
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



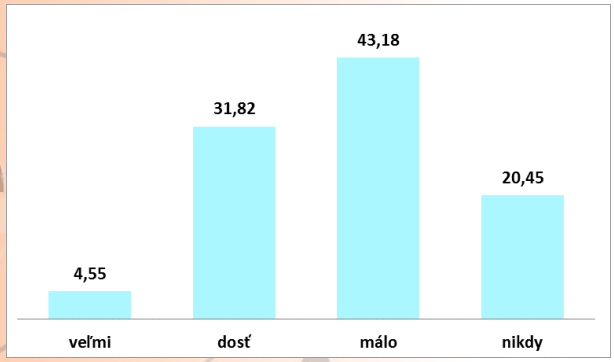
Graf 38 Spokojnosť s prácou



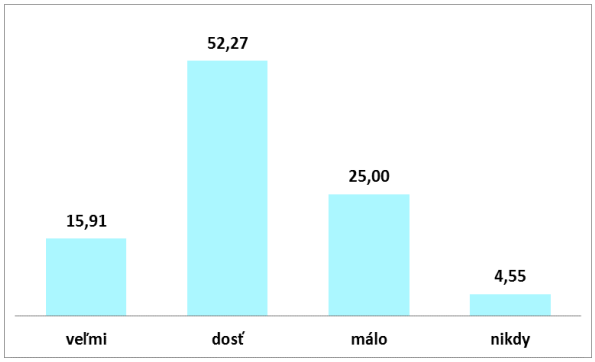
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

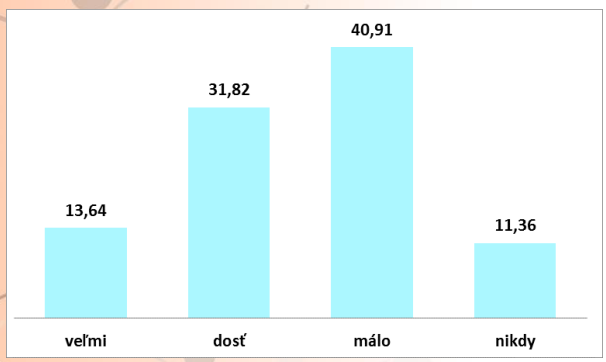
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



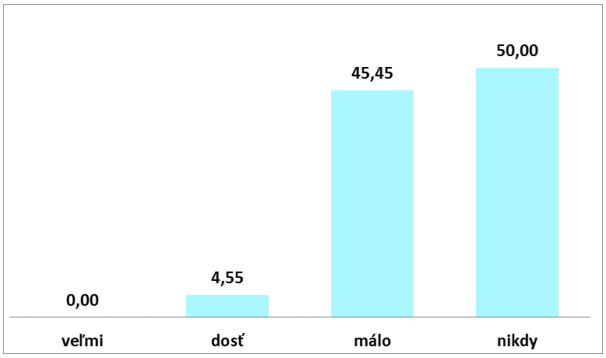
Graf 40 Časová tieseň pri práci



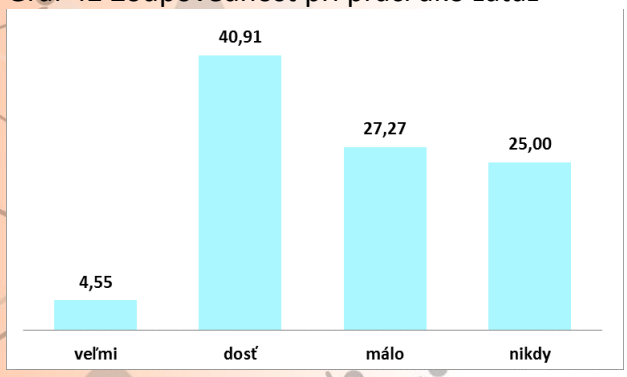
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



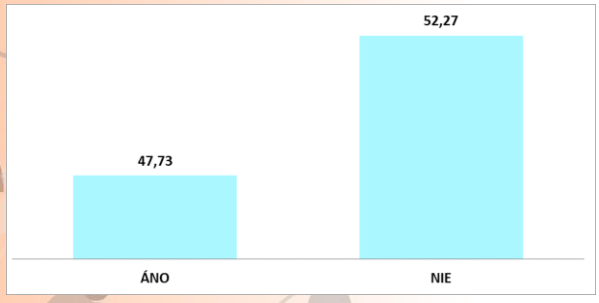
Graf 43 Monotónnosť práce



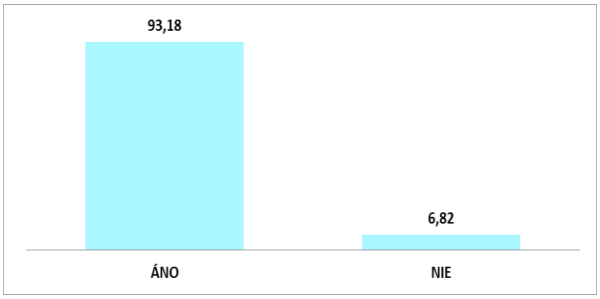
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

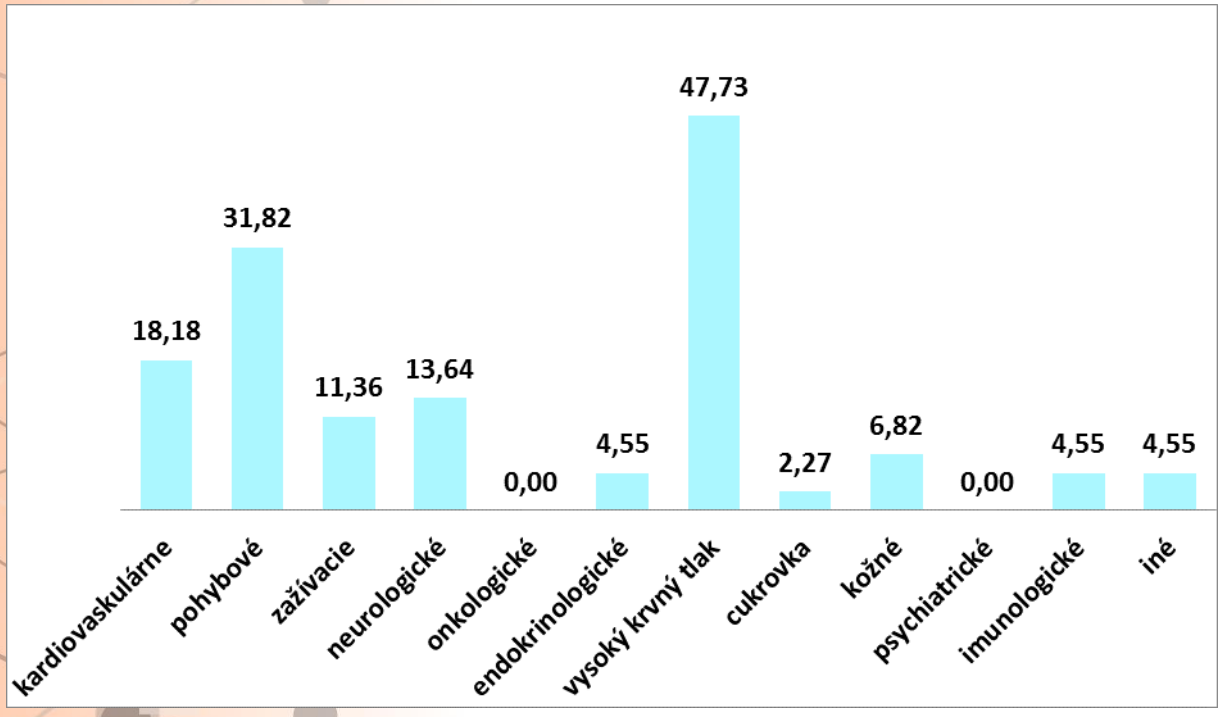
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



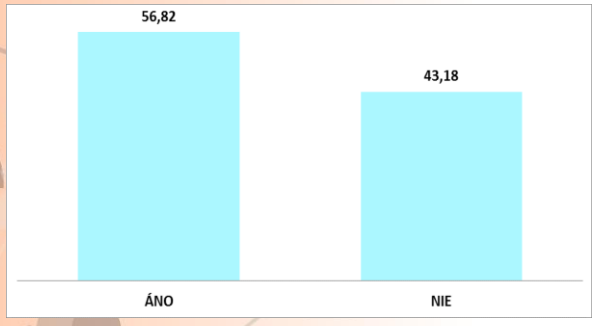
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



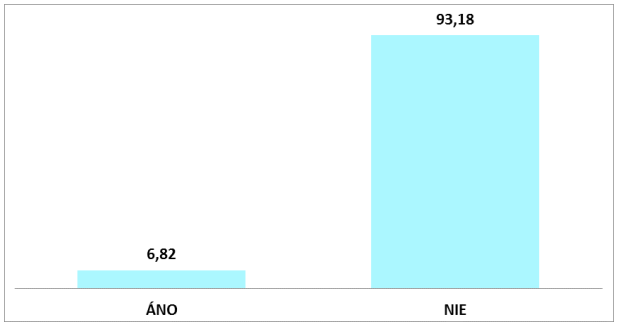
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

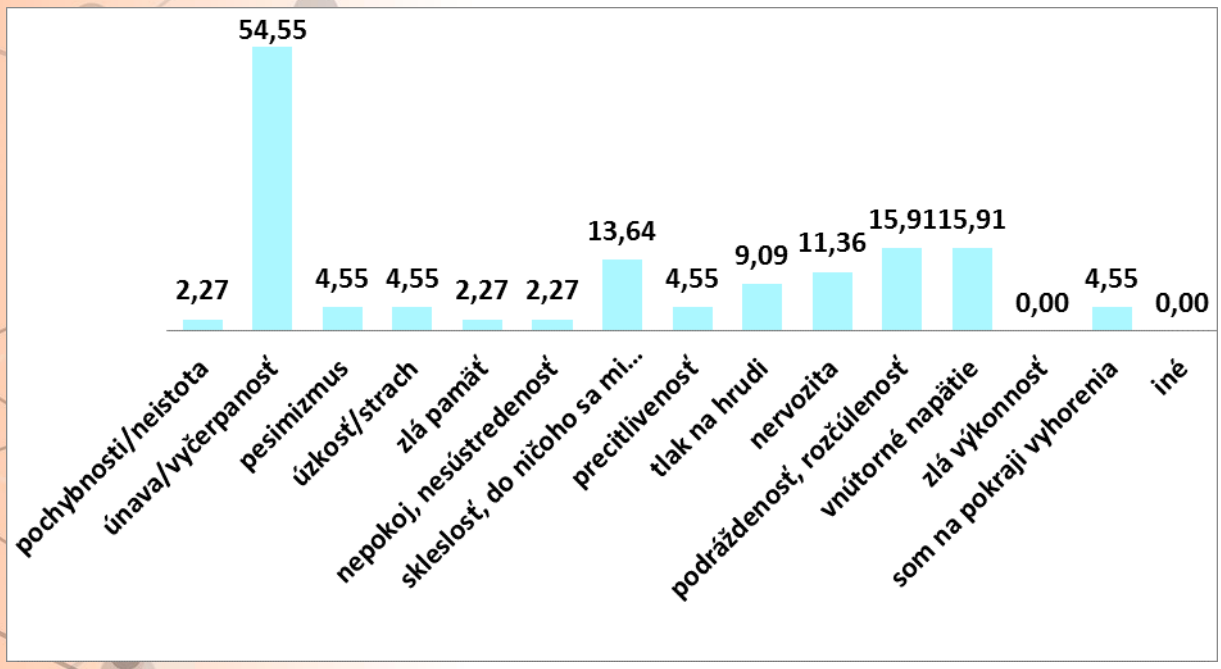
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



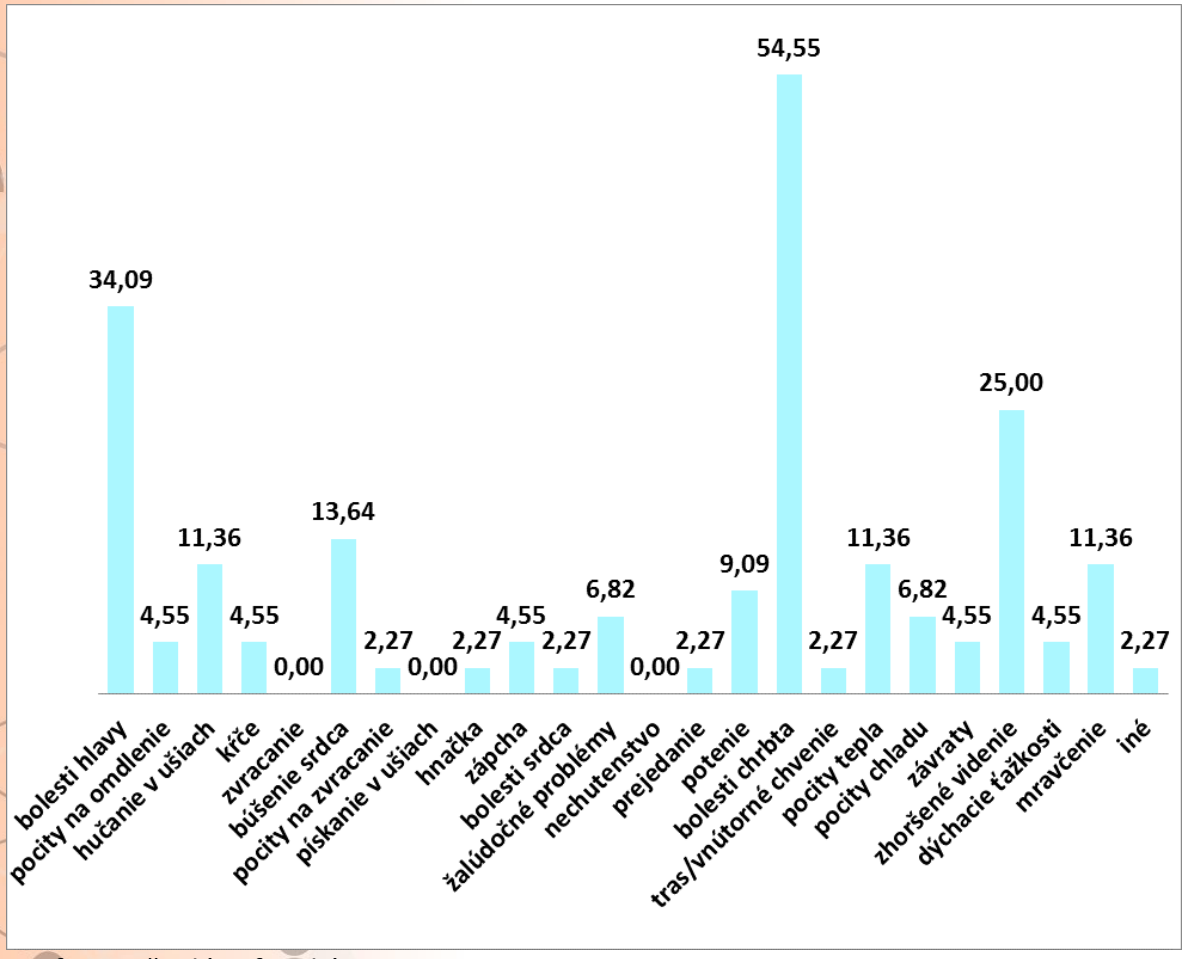
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



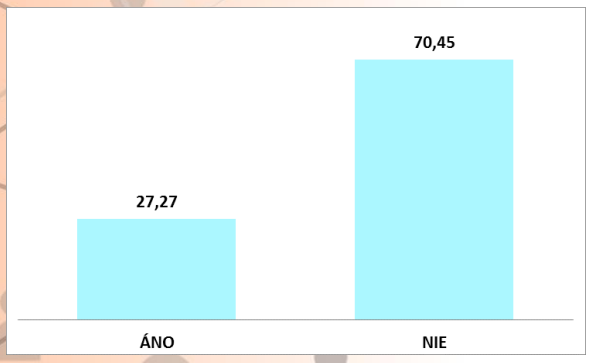
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

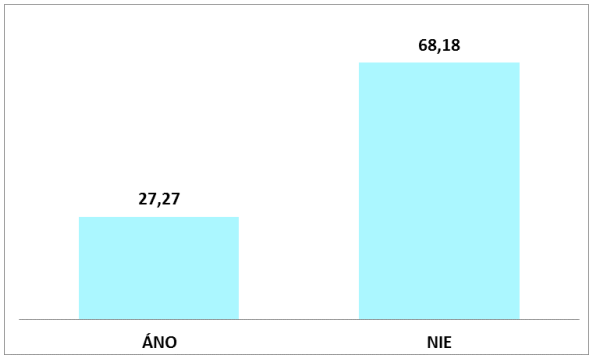
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



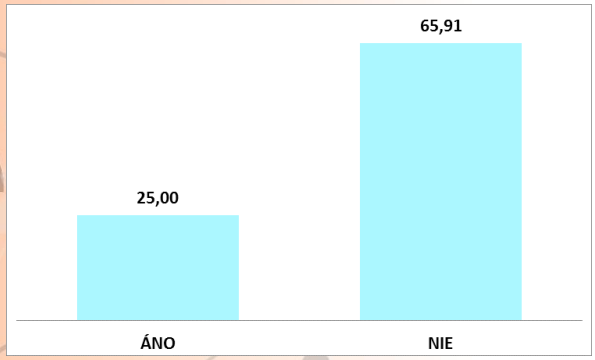
Graf 52 Problémy so zaspávaním



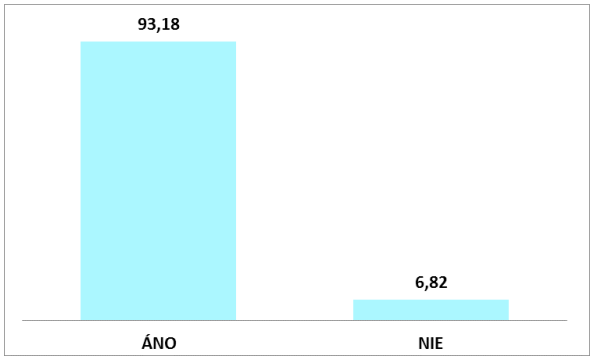
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

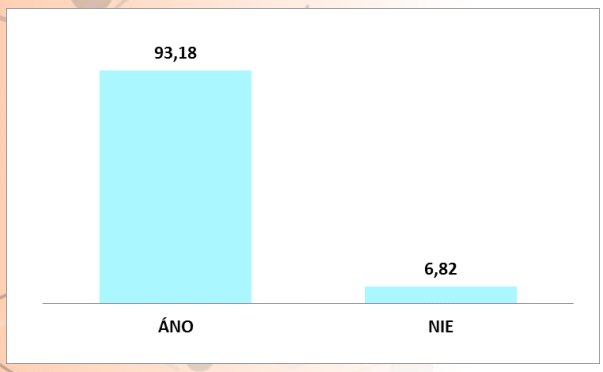
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



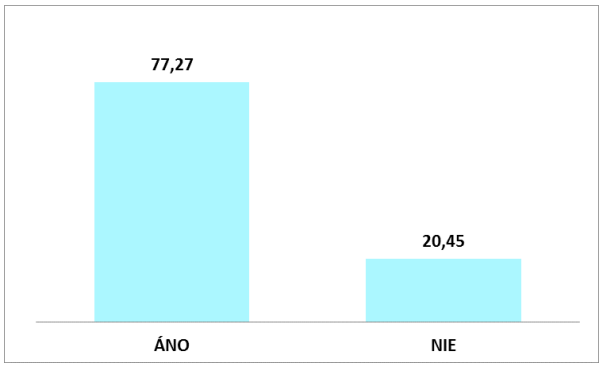
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



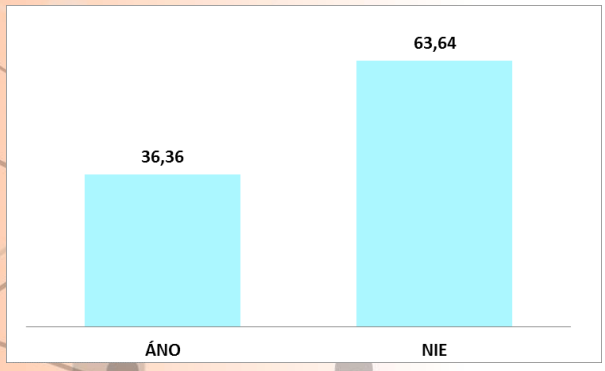
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



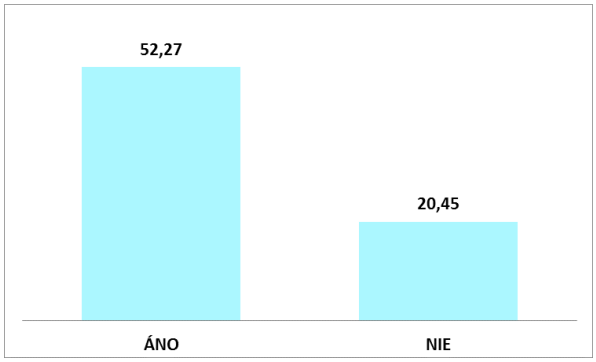
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



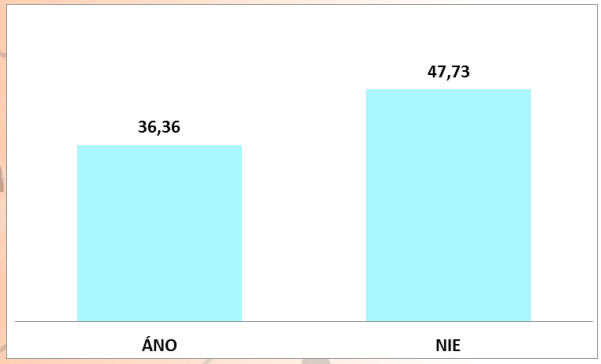
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



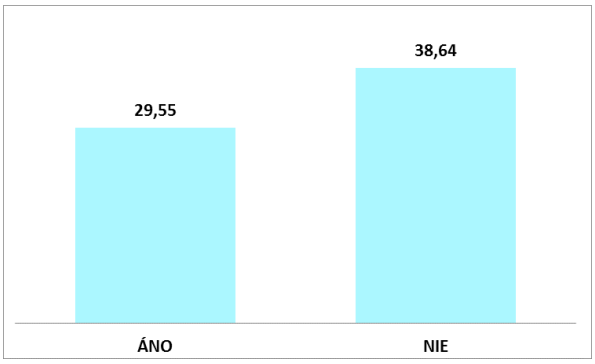
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

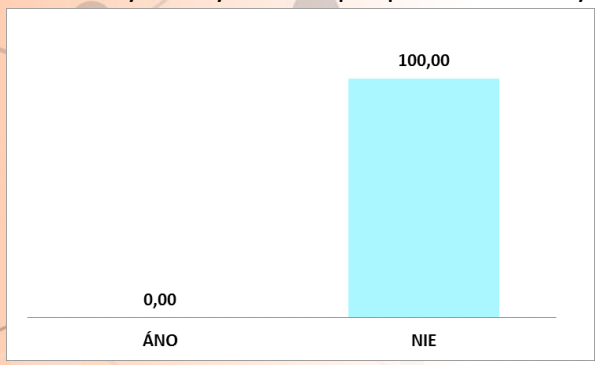
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



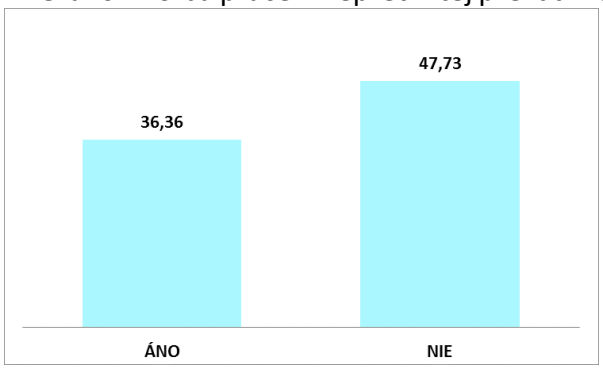
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



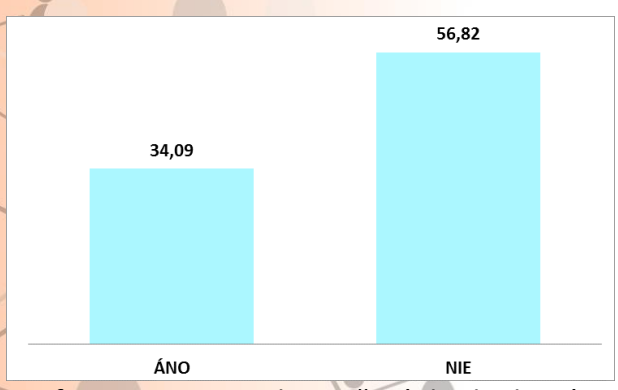
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



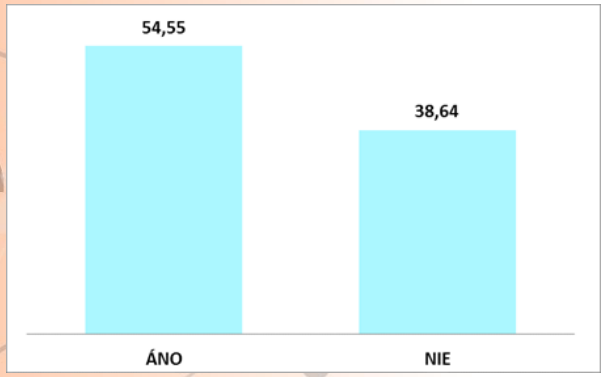
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



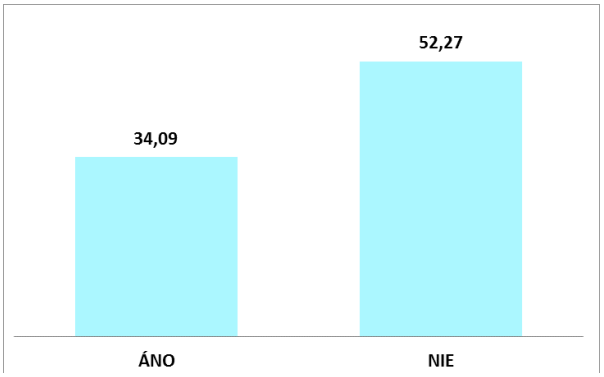
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

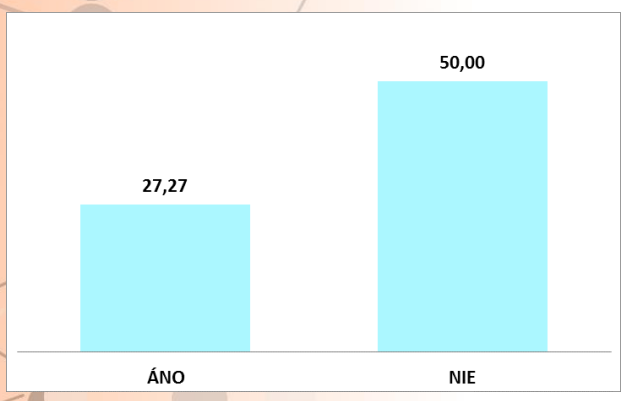
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



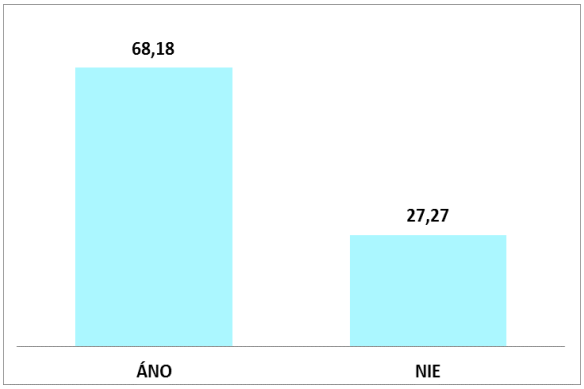
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



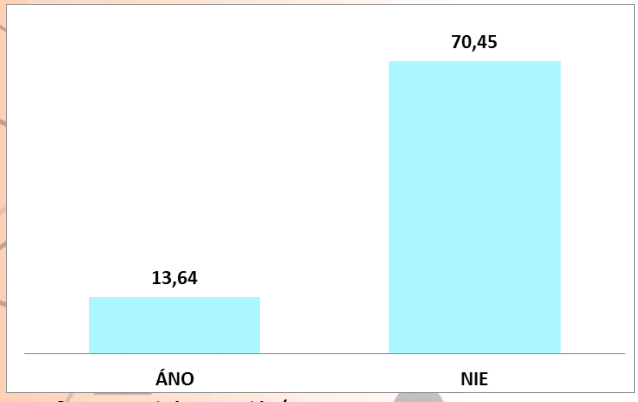
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

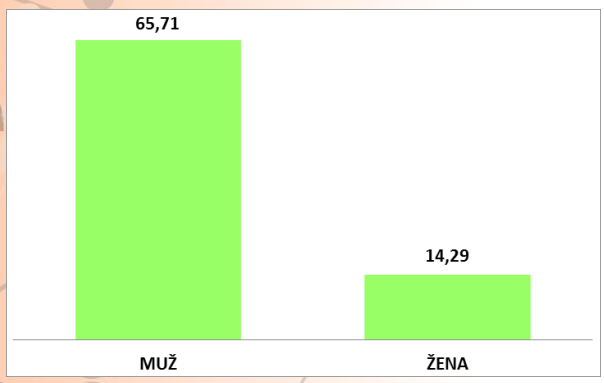


Graf 69 Ambícia odísť inam

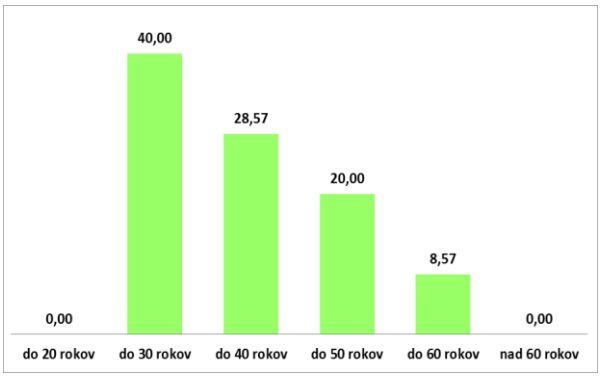
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

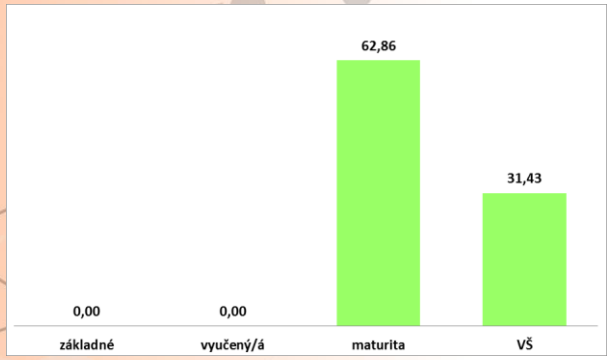
Príloha 7: Grafické spracovanie odpovedí: O8 – Polícia a hasiči



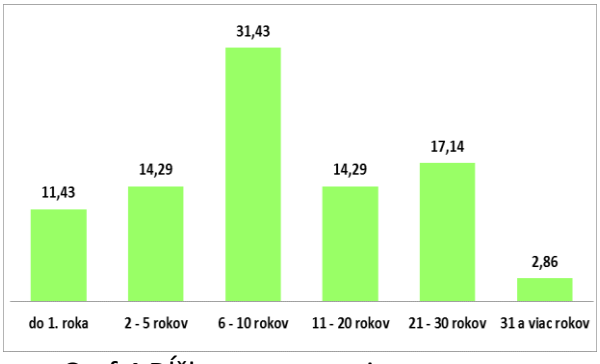
Graf 1 Zloženie súboru



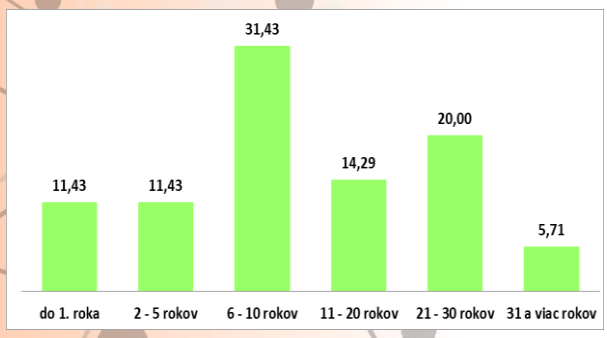
Graf 2 Vekové zloženie súboru



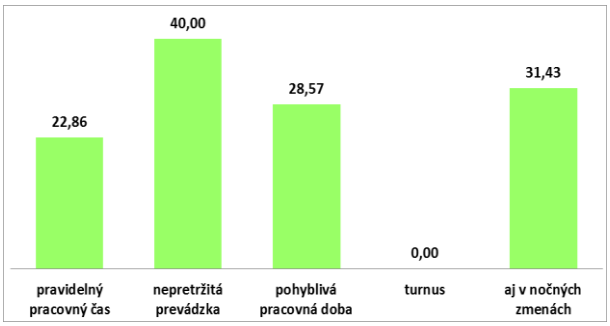
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



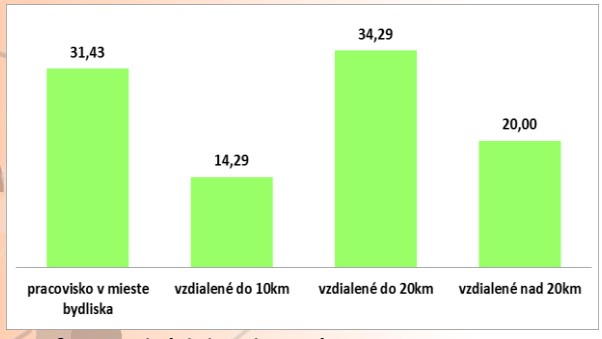
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



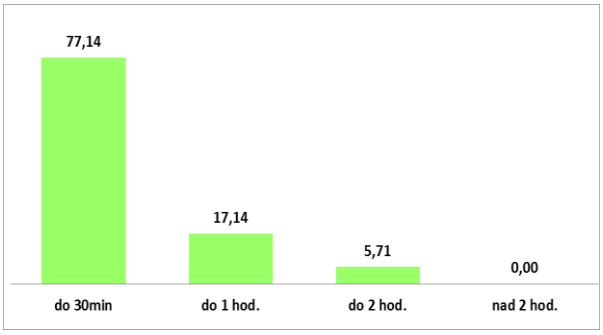
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

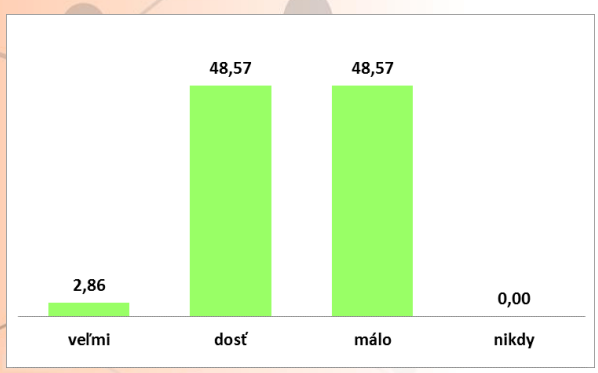
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



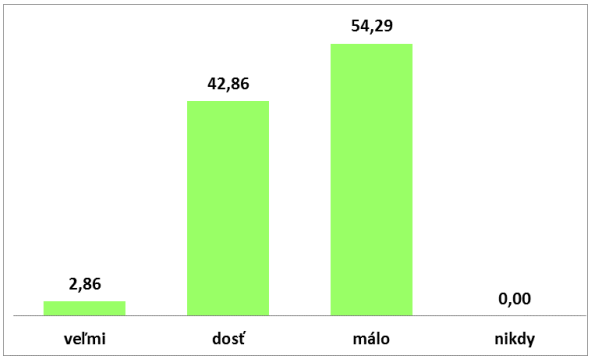
Graf 7 Dochádzka do práce



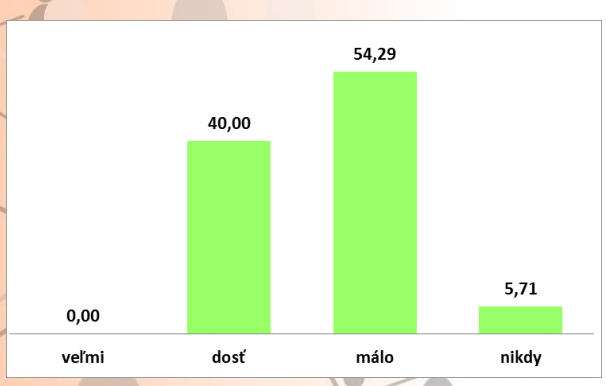
Graf 8 Trvanie cesty do práce



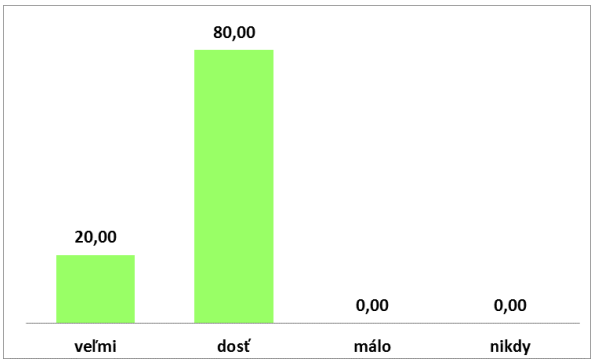
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



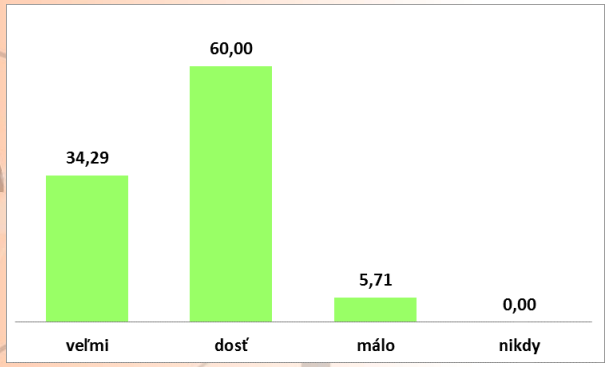
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



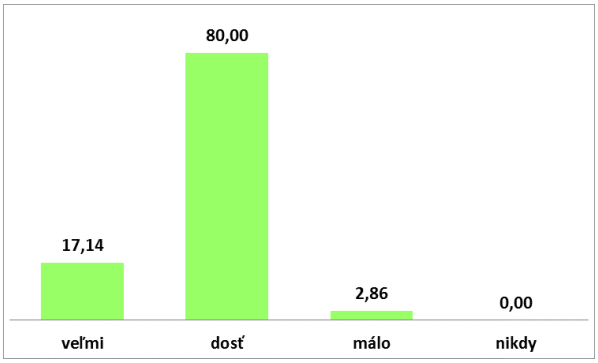
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

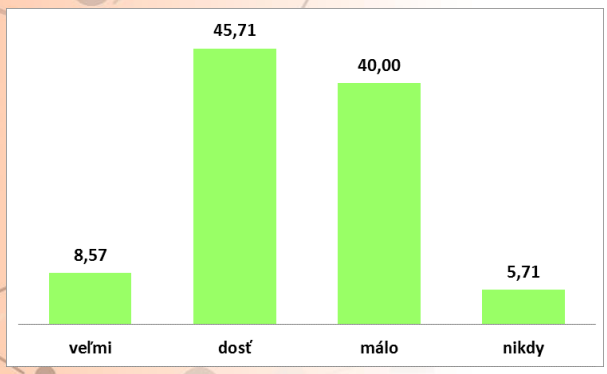
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



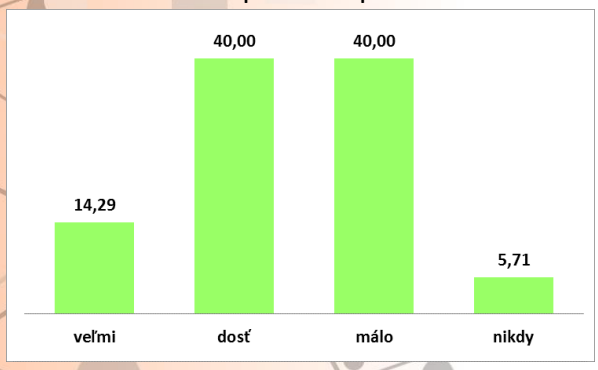
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



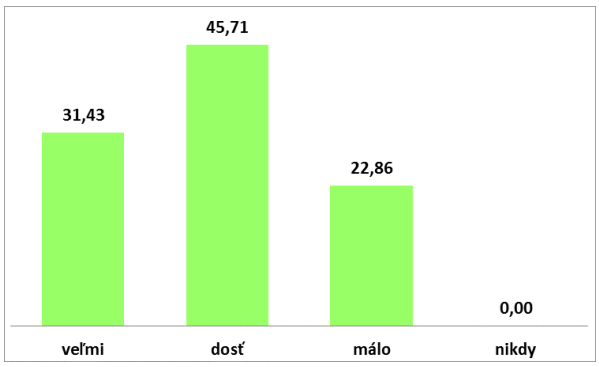
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



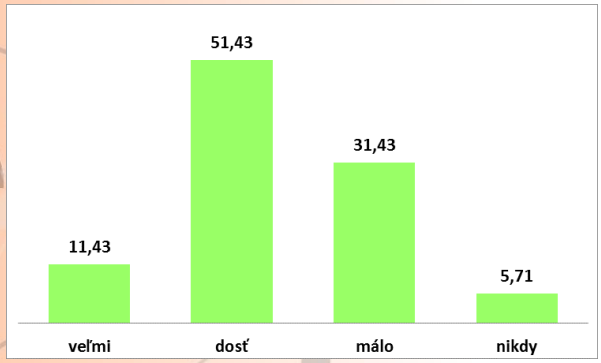
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



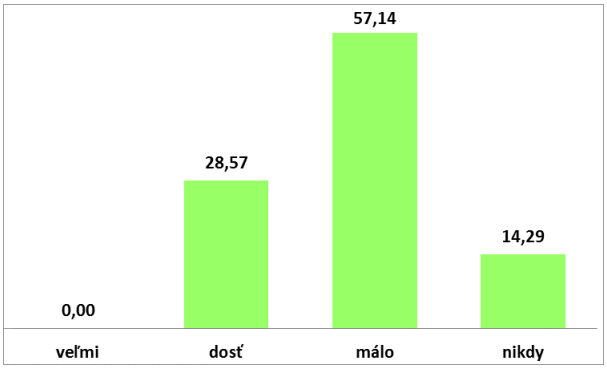
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

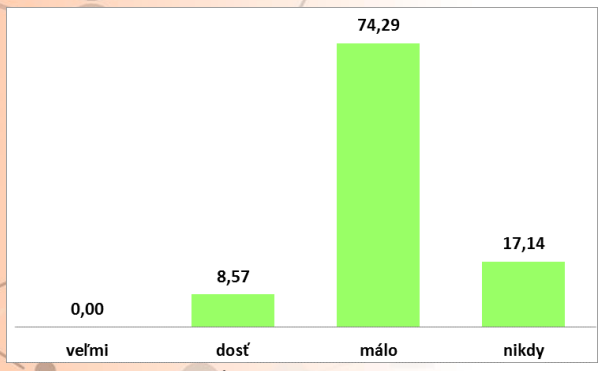
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



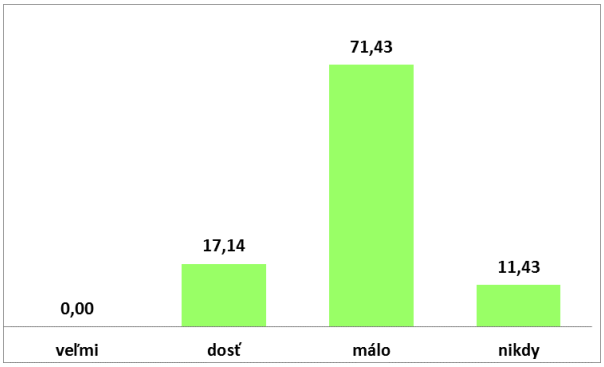
Graf 18 Organizácia práce súboru



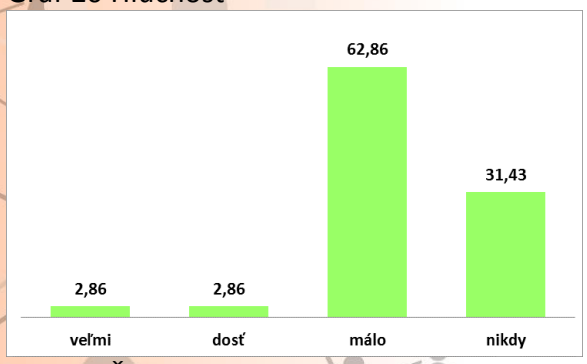
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



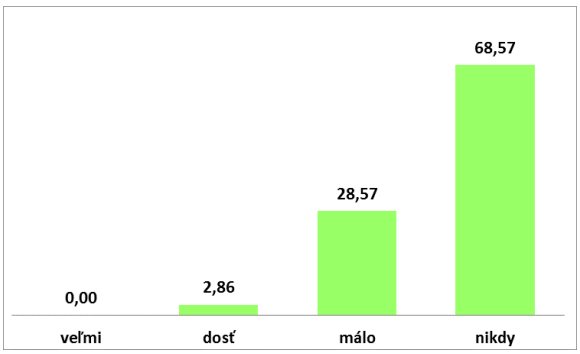
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



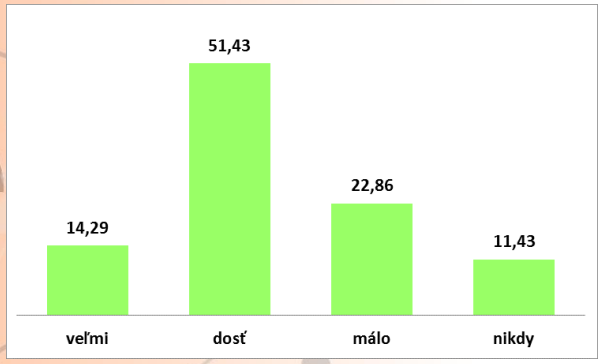
Graf 22 Škodlivé výpary



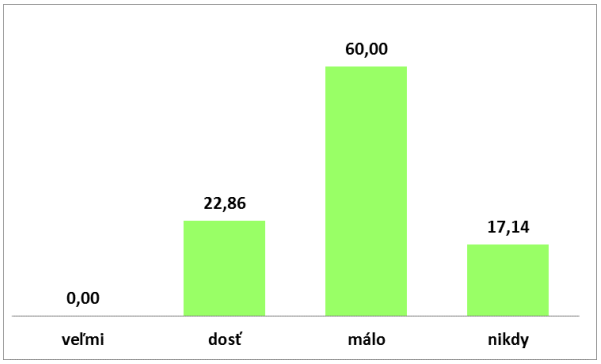
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

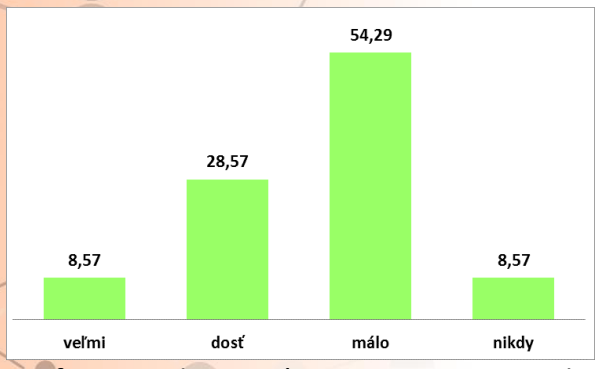
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



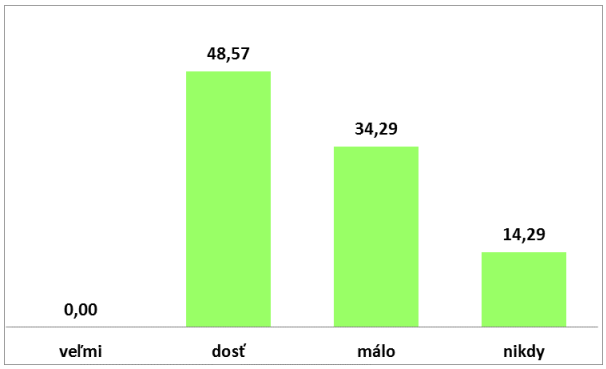
Graf 24 Teplotné podmienky



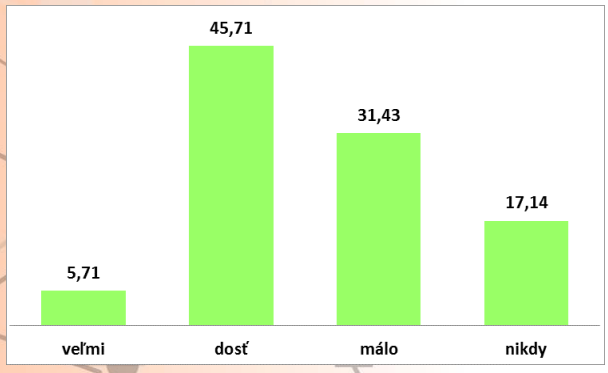
Graf 25 Stála práca vonku



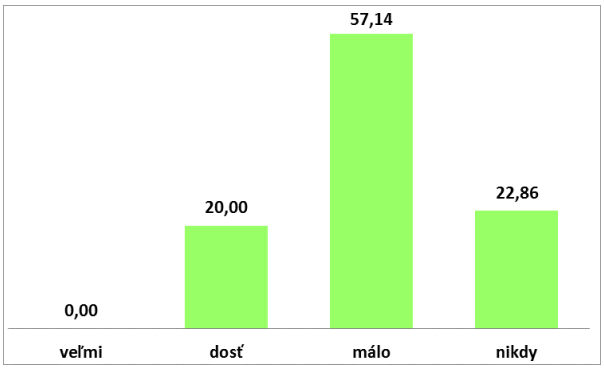
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



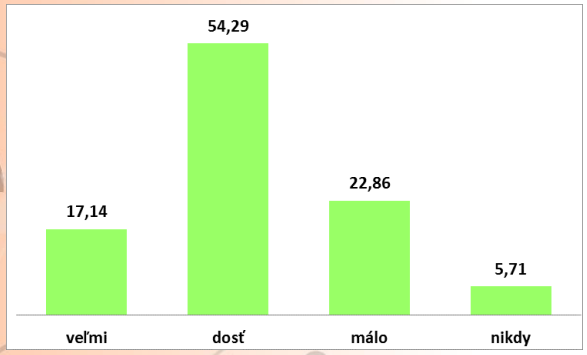
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



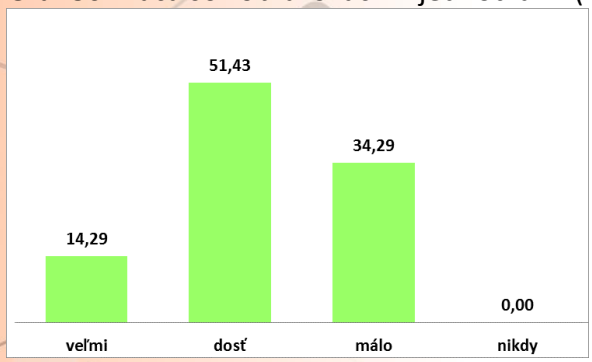
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

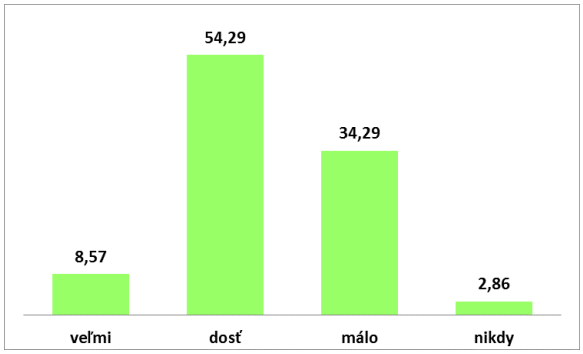
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



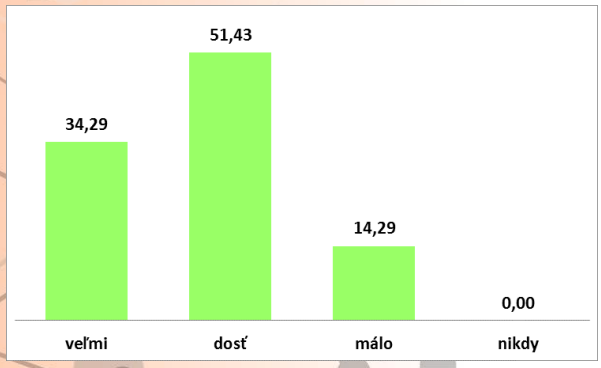
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



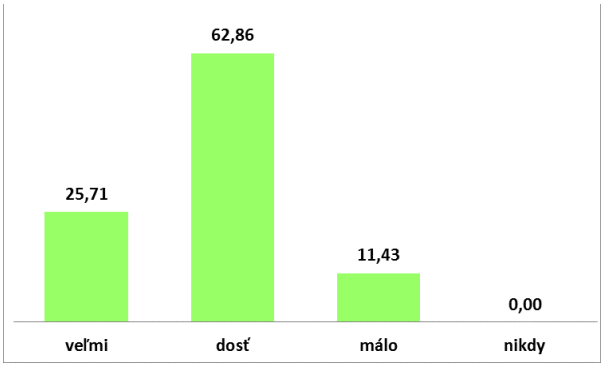
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



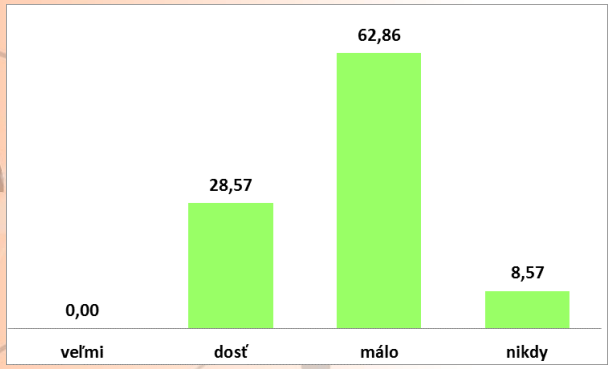
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



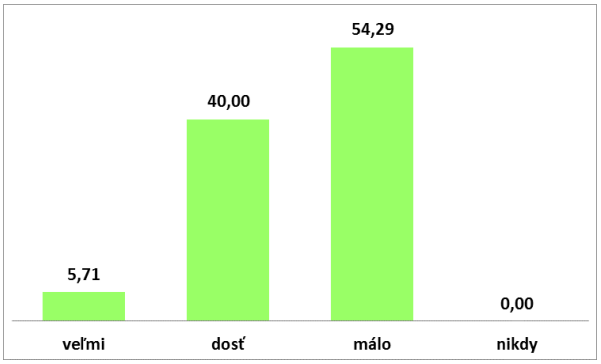
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

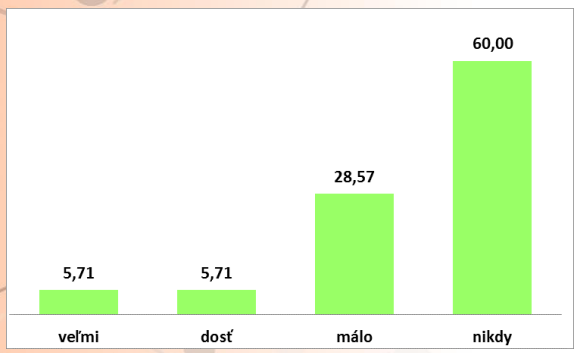
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



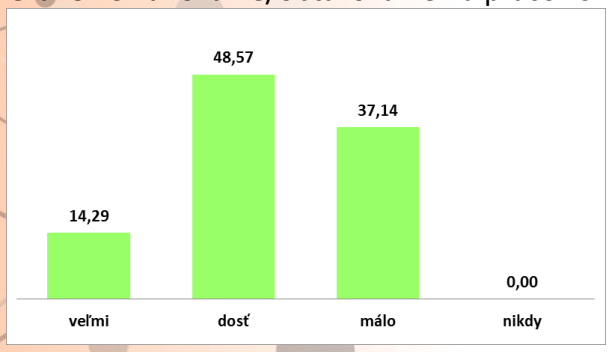
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



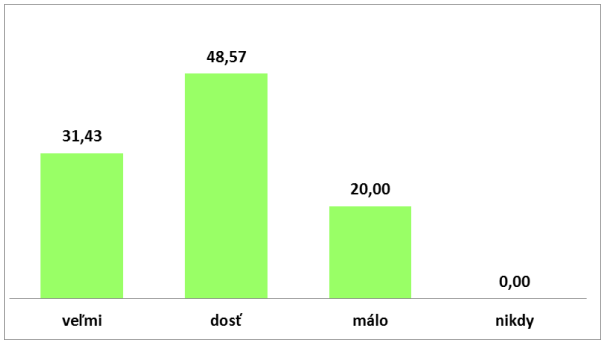
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



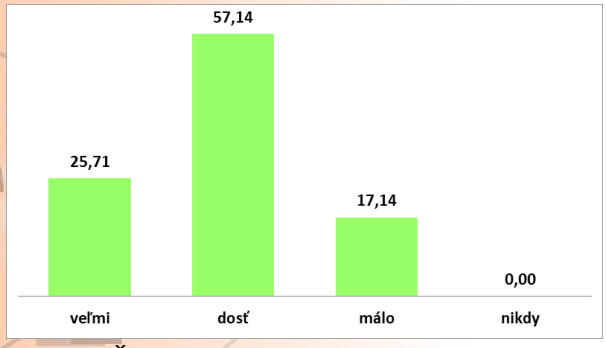
Graf 38 Spokojnosť s prácou



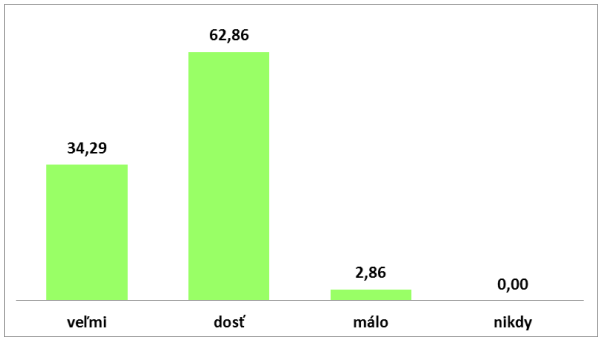
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

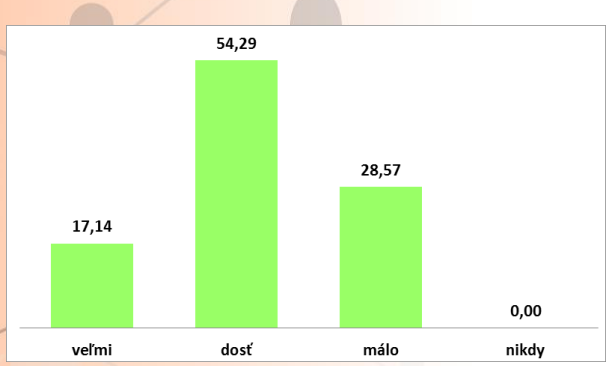
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



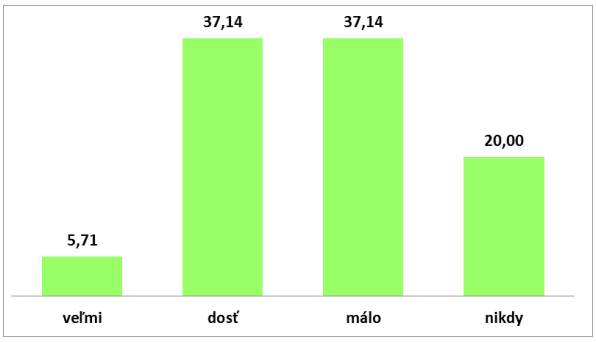
Graf 40 Časová tieseň pri práci



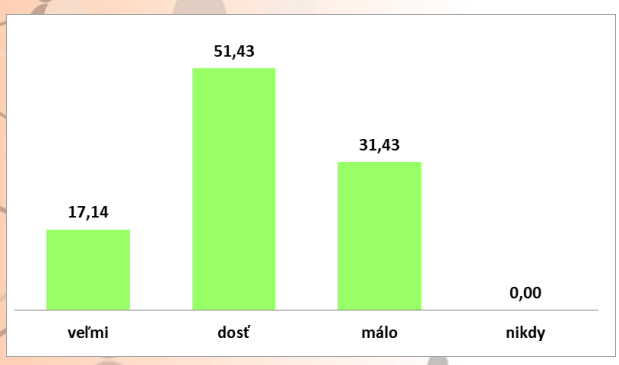
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



Graf 43 Monotónnosť práce

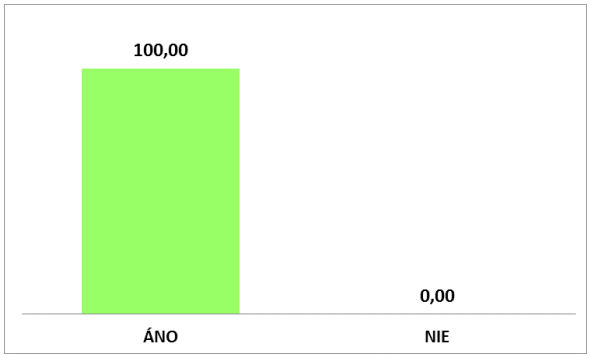


Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

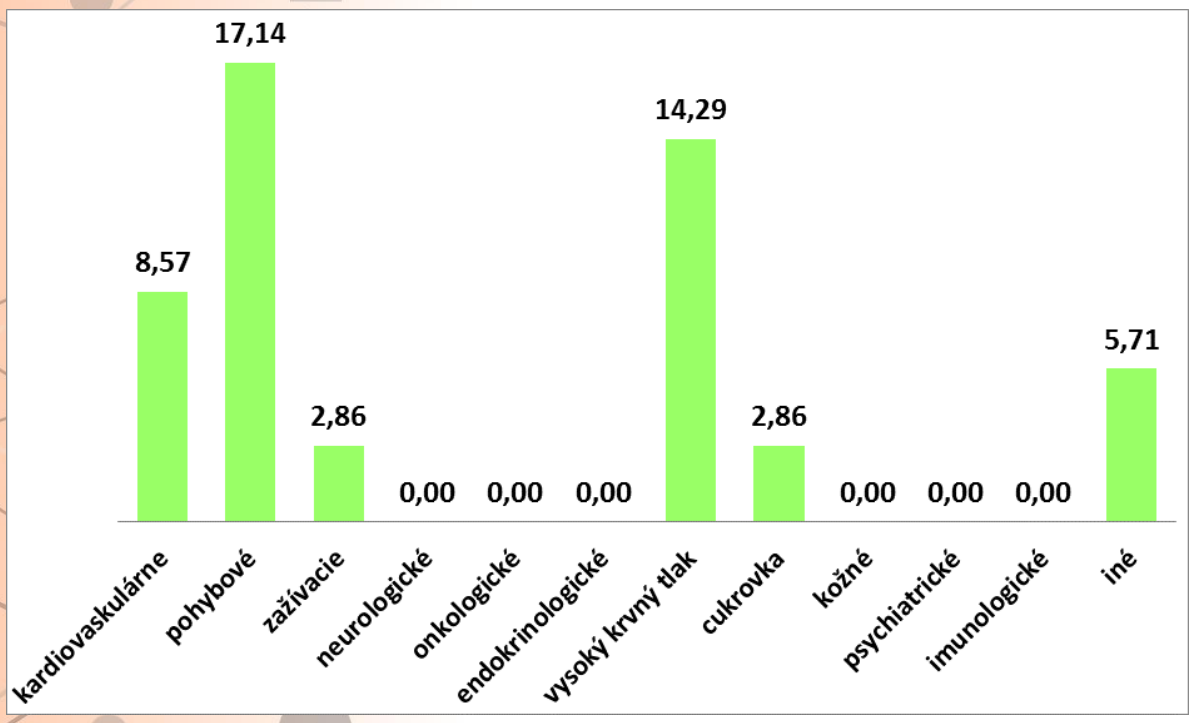
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



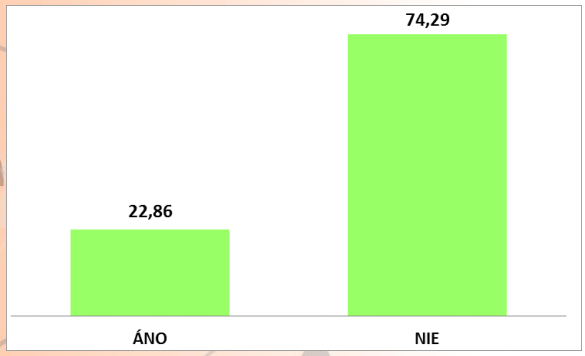
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



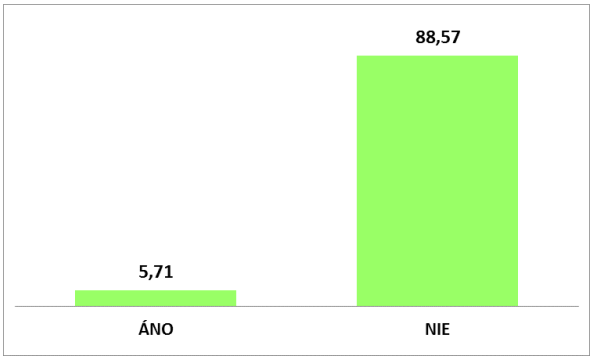
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

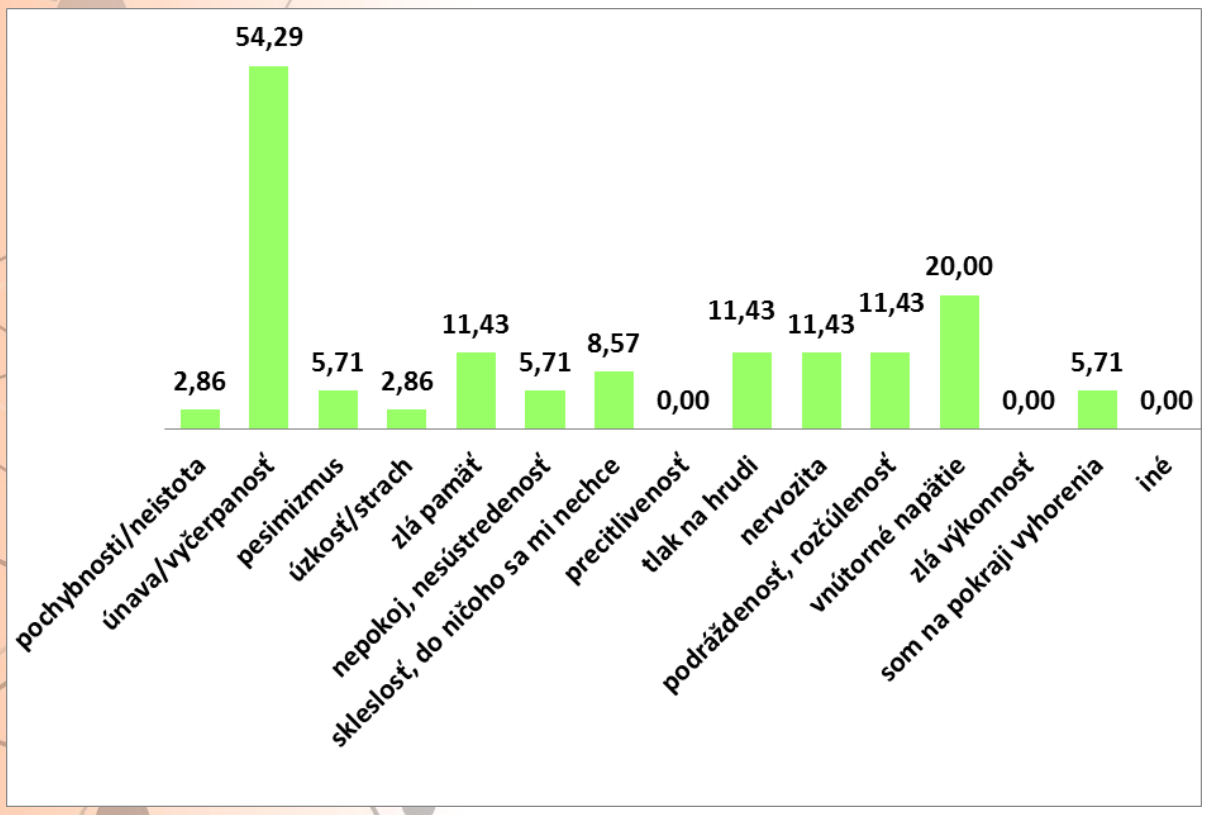
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



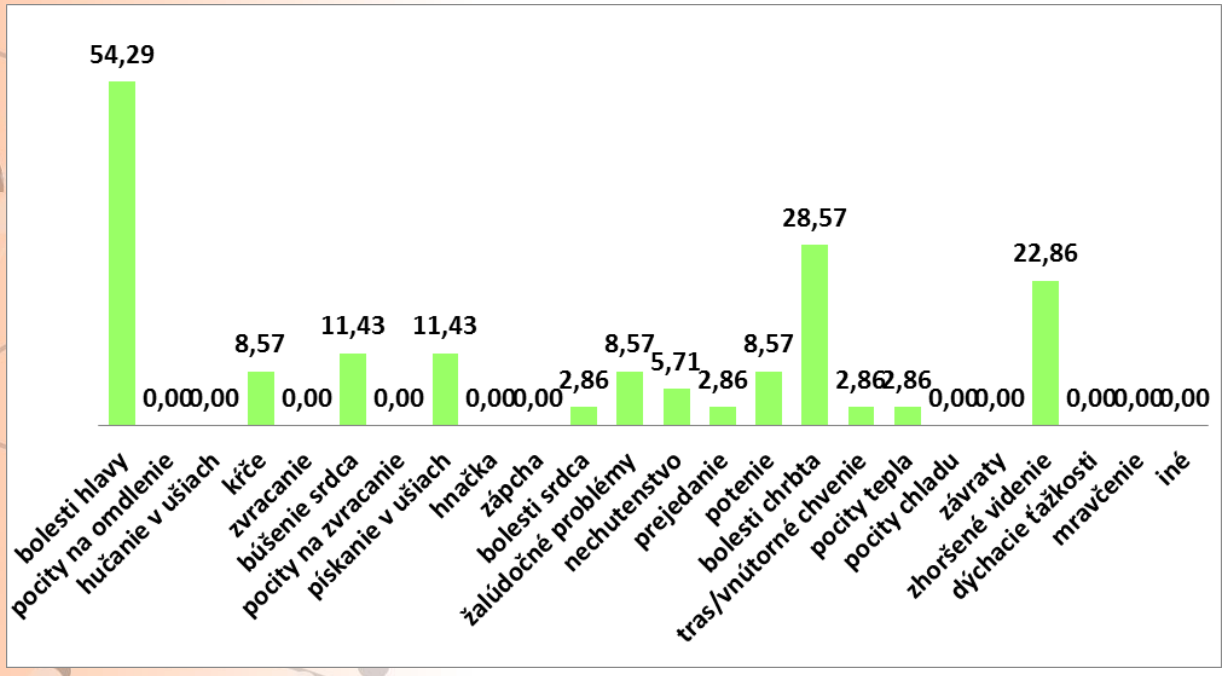
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

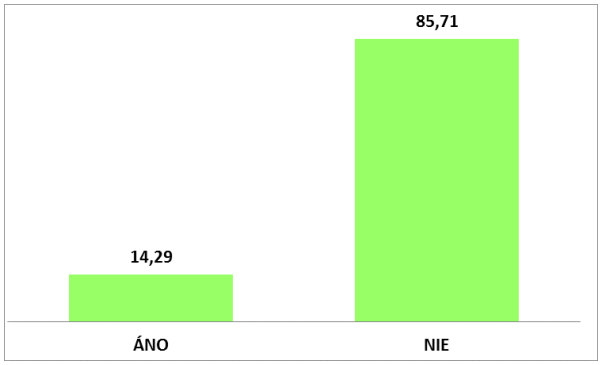
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

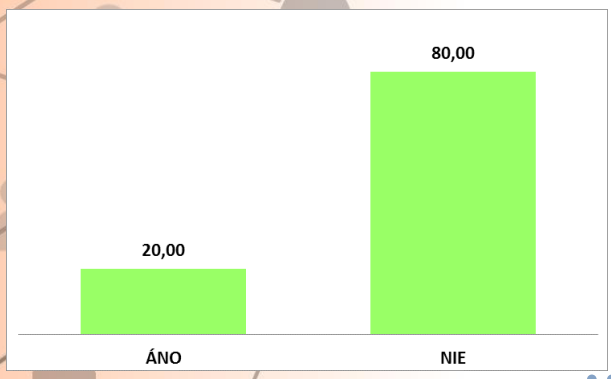


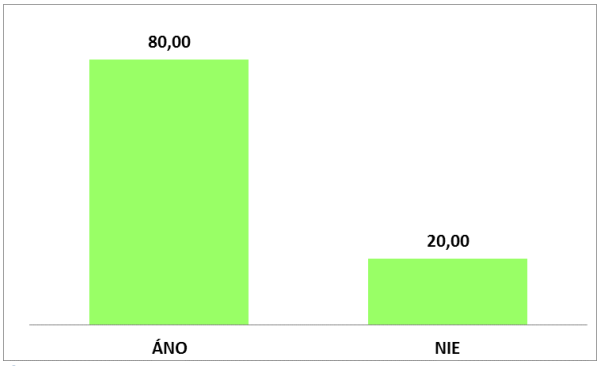
Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy

Graf 52 Problémy so zaspávaním



Graf 53 Problémy s nespavosťou

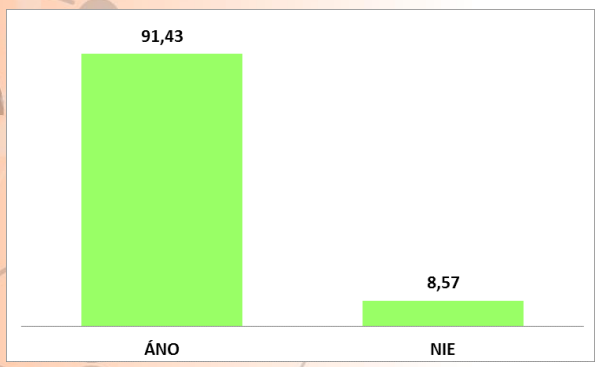




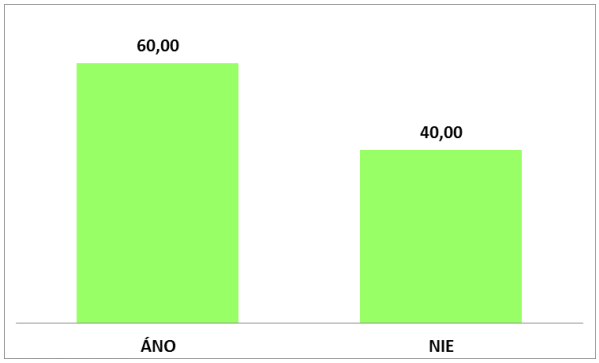
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

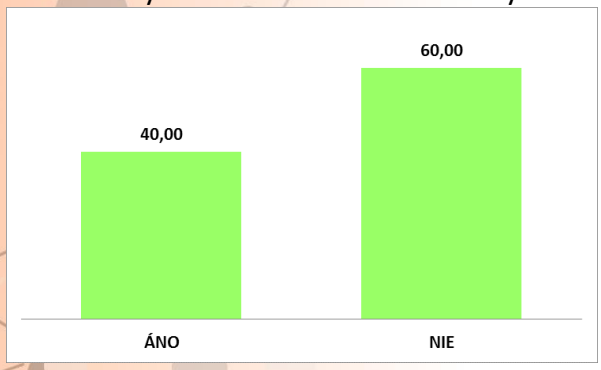
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



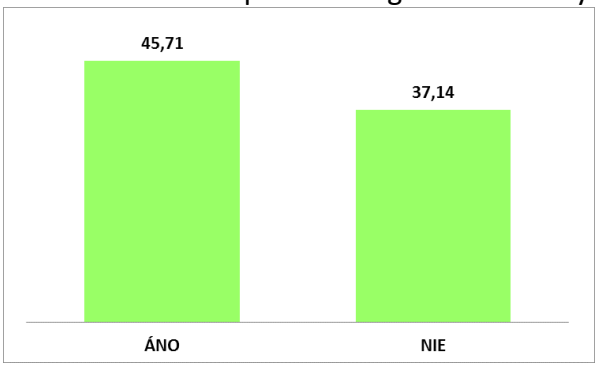
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



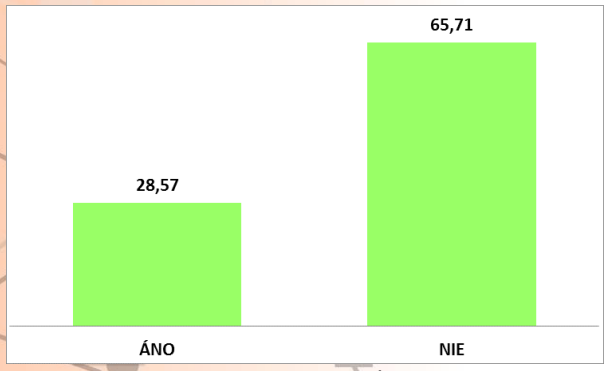
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



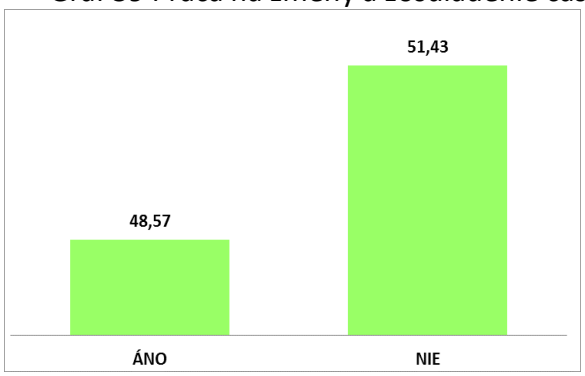
Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

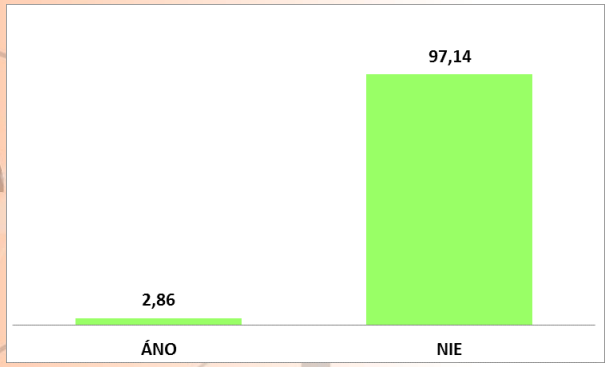


Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny

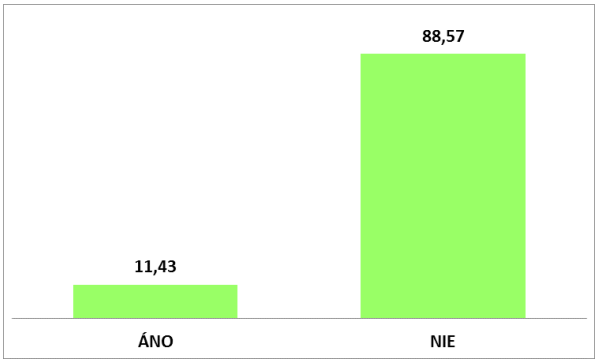
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

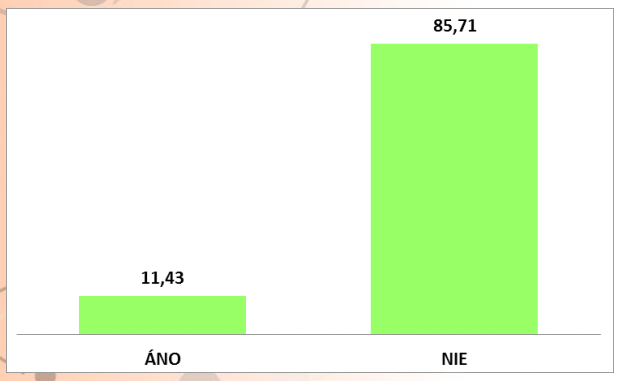
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



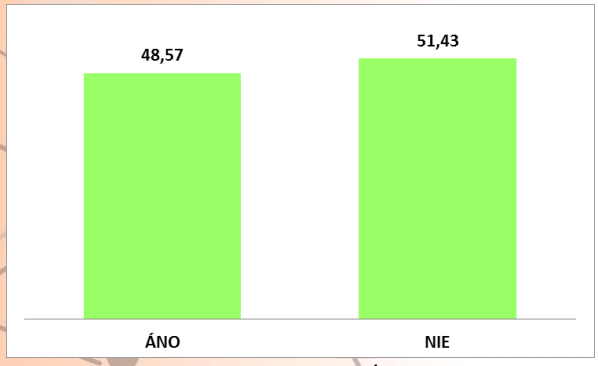
Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



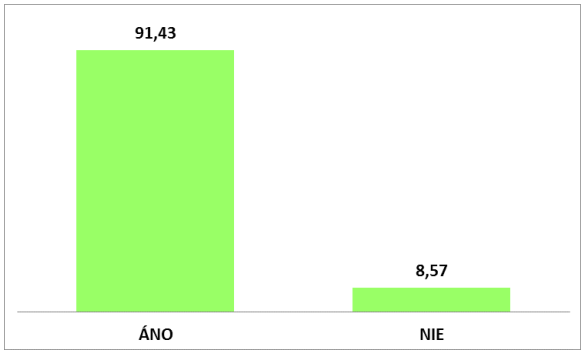
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti



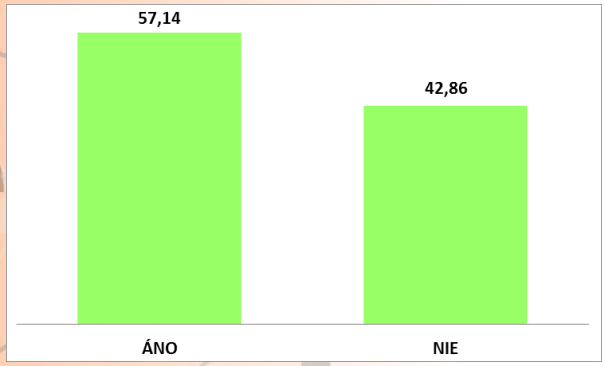
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



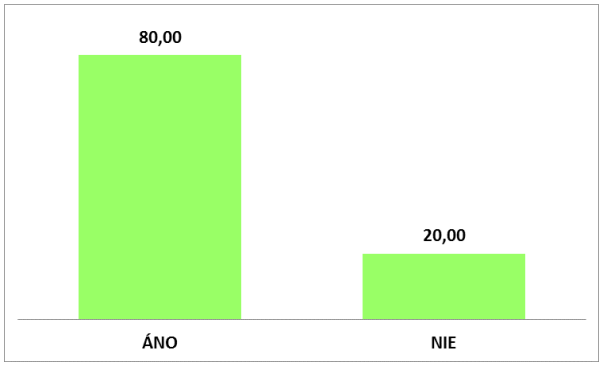
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

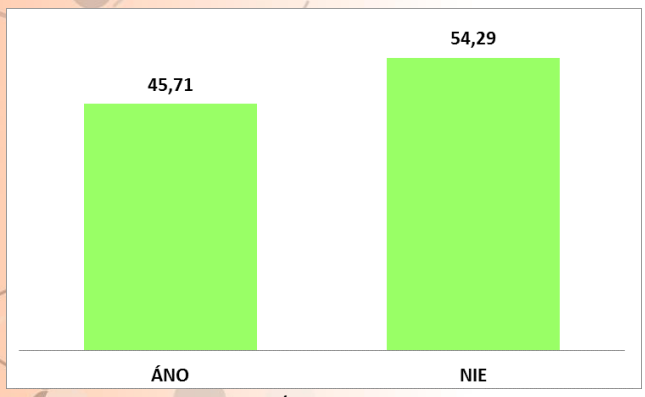
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

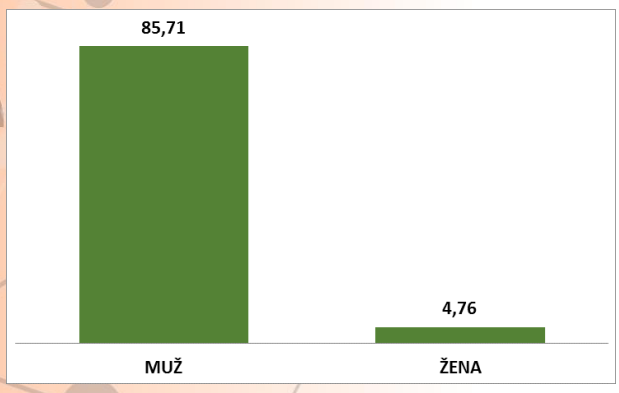


Graf 69 Ambícia odísť inam

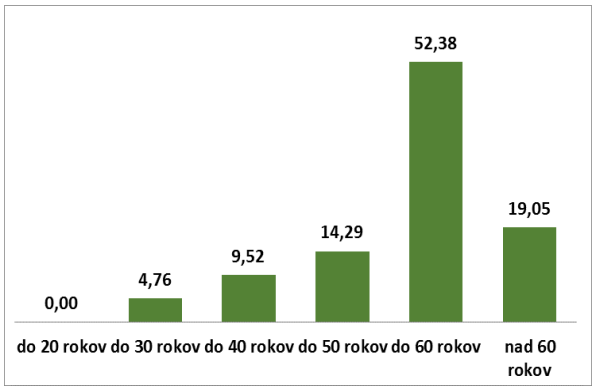
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

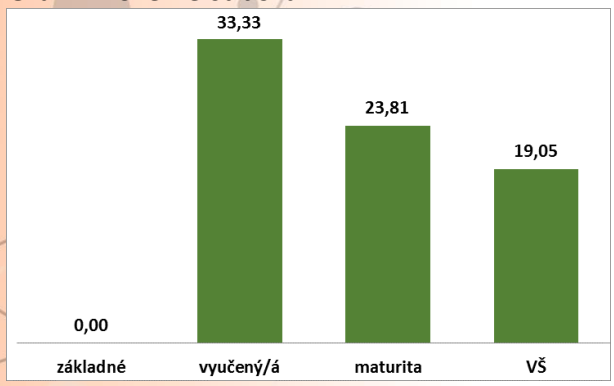
Príloha 8: Grafické spracovanie odpovedí: O9 – Obrana



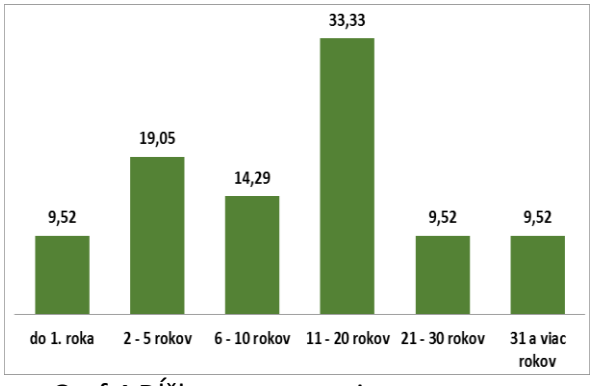
Graf 1 Zloženie súboru



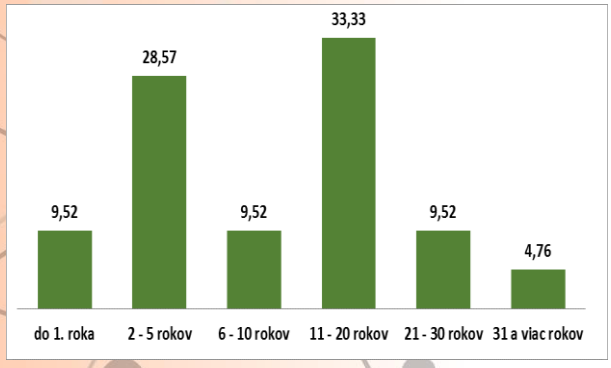
Graf 2 Vekové zloženie súboru



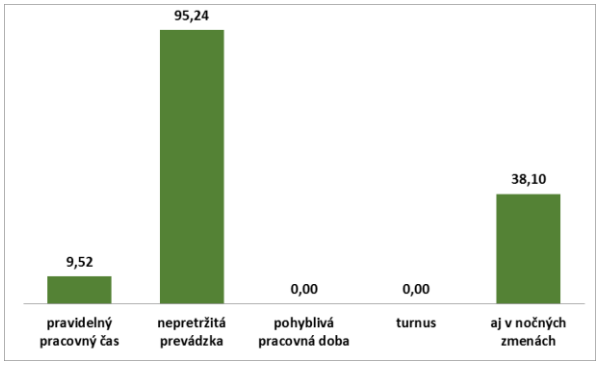
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



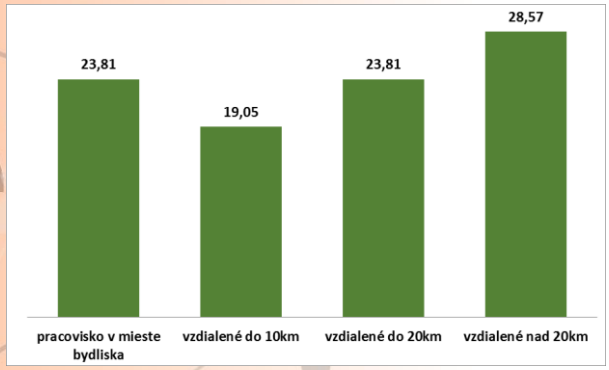
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



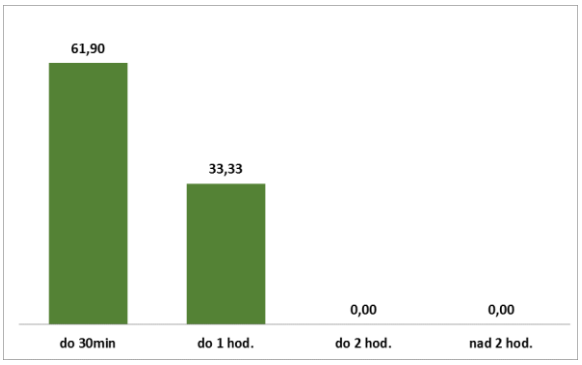
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

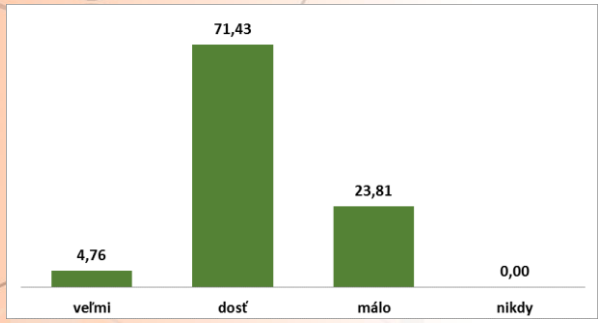
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



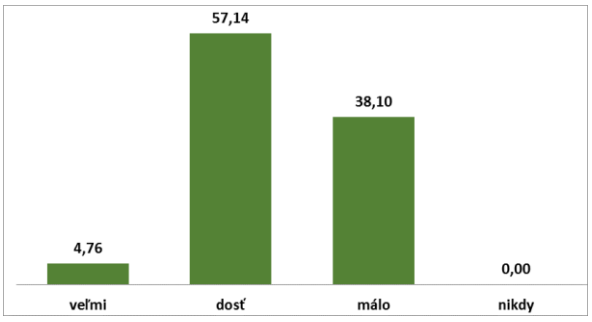
Graf 7 Dochádzka do práce



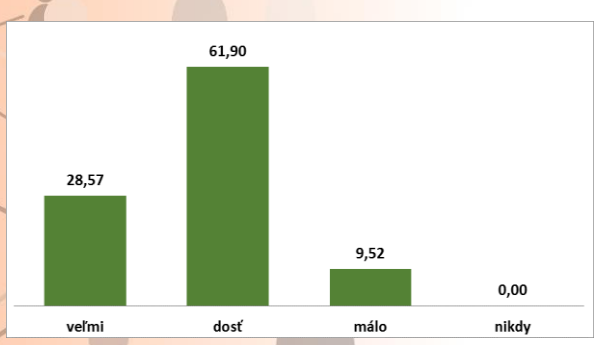
Graf 8 Trvanie cesty do práce



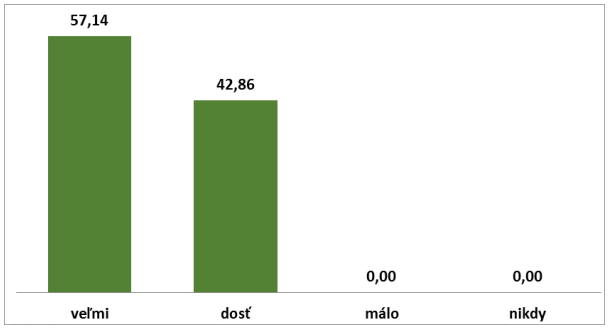
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



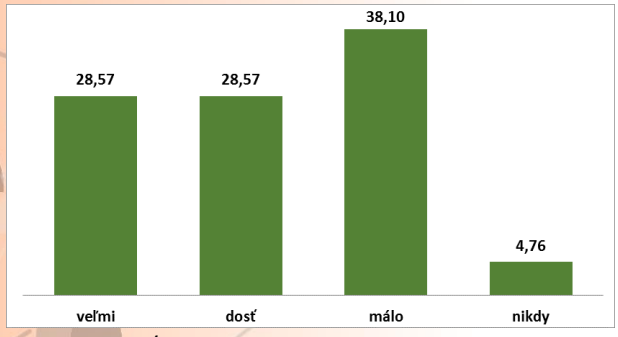
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



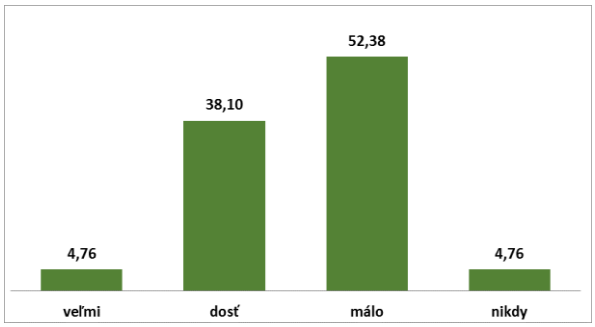
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

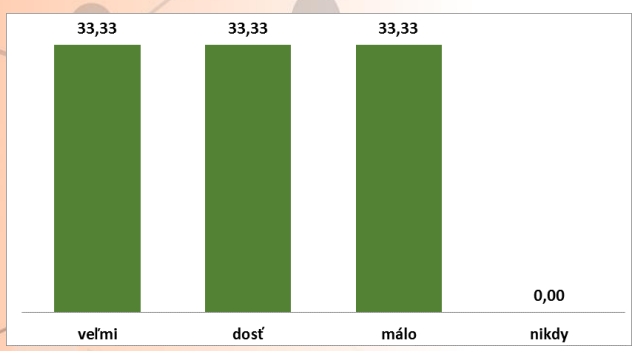
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



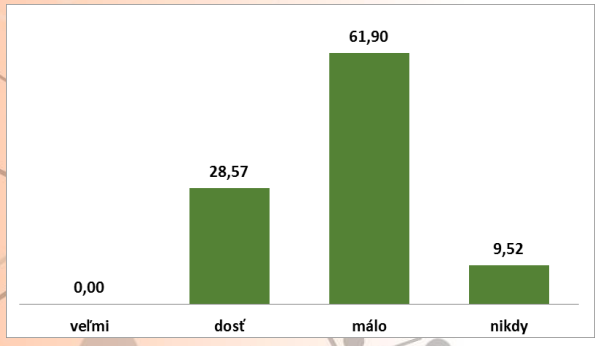
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



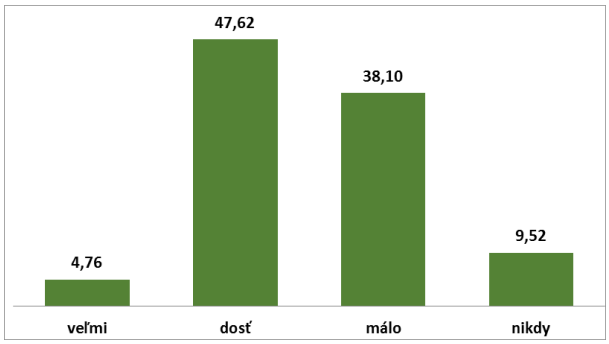
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



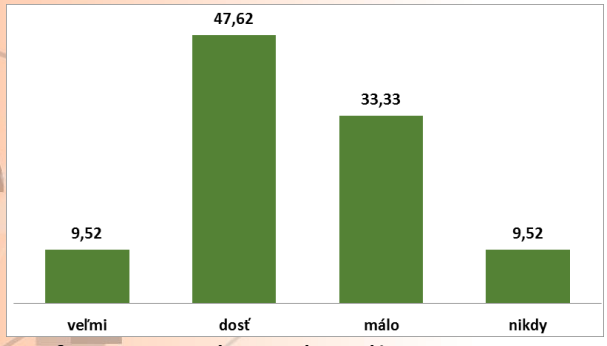
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



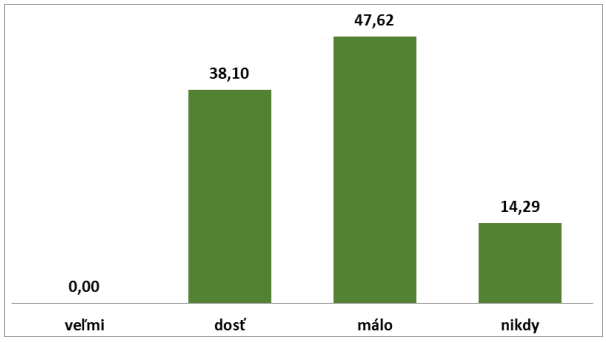
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

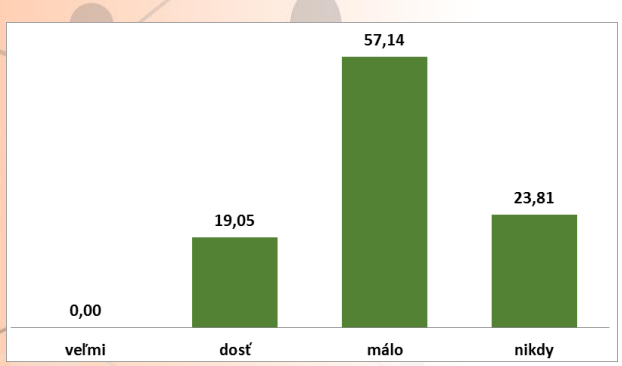
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



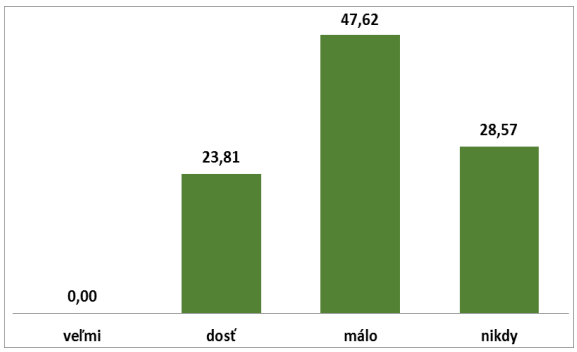
Graf 18 Organizácia práce súboru



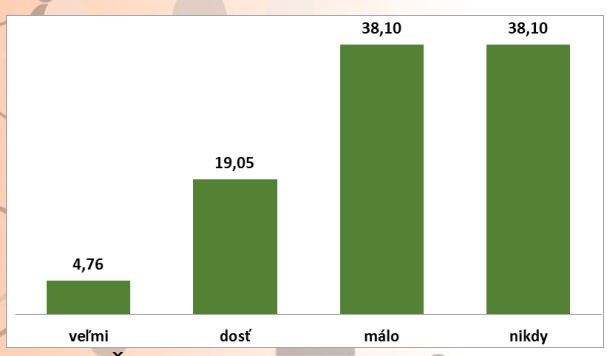
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



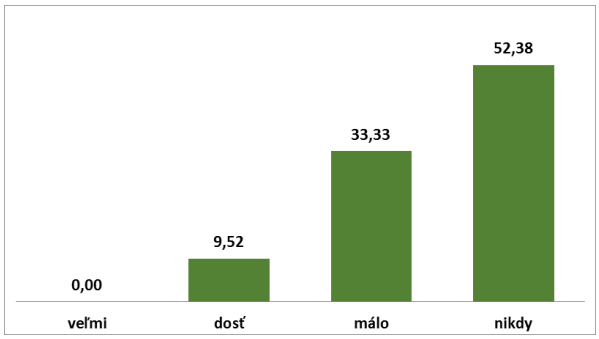
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



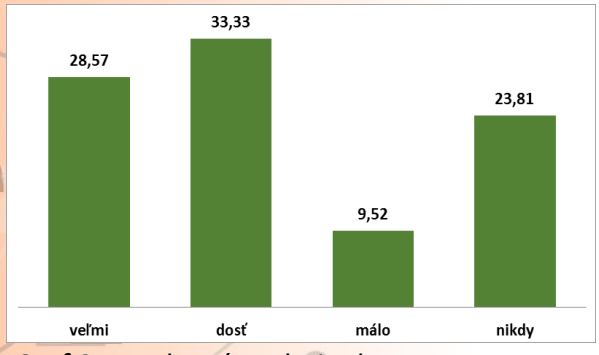
Graf 22 Škodlivé výpary



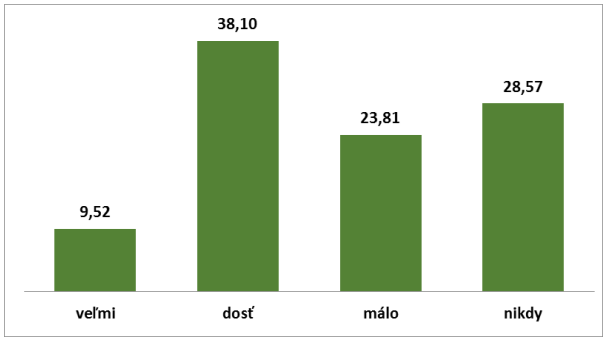
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

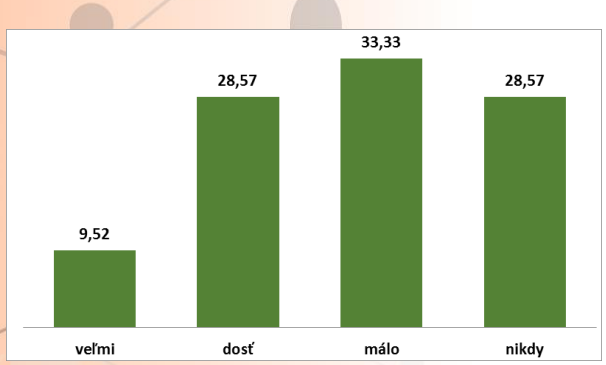
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



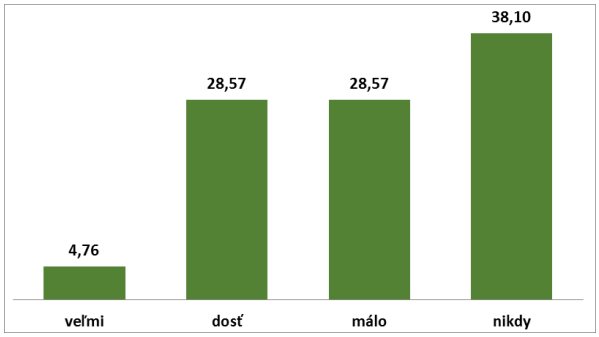
Graf 24 Teplotné podmienky



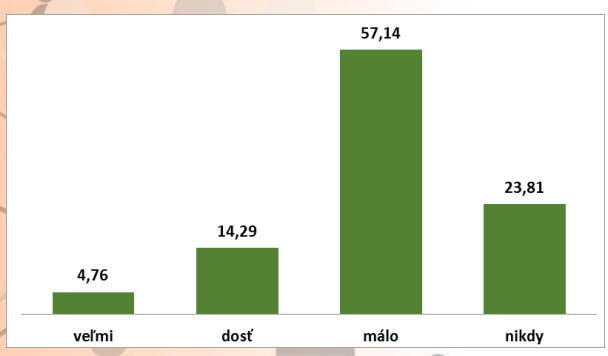
Graf 25 Stála práca vonku



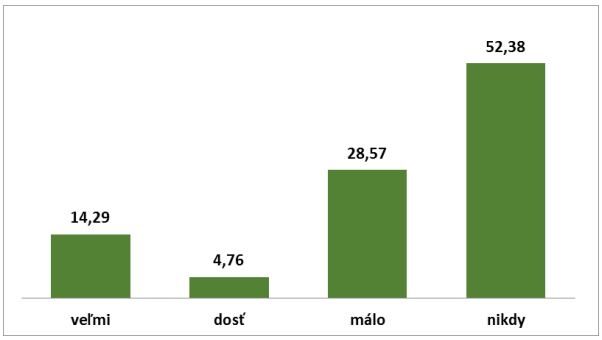
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



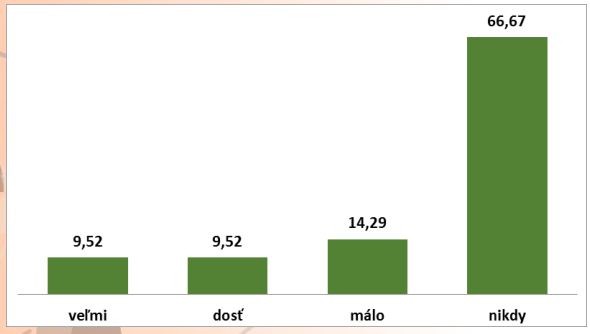
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



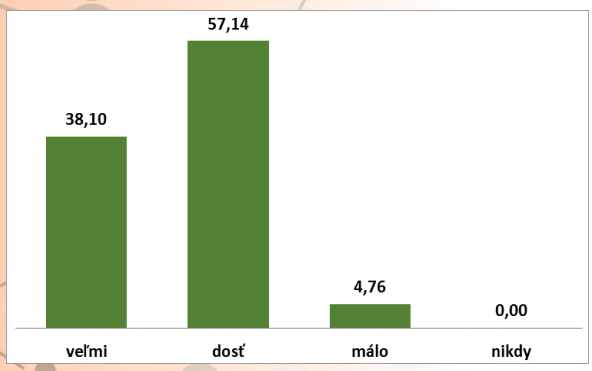
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

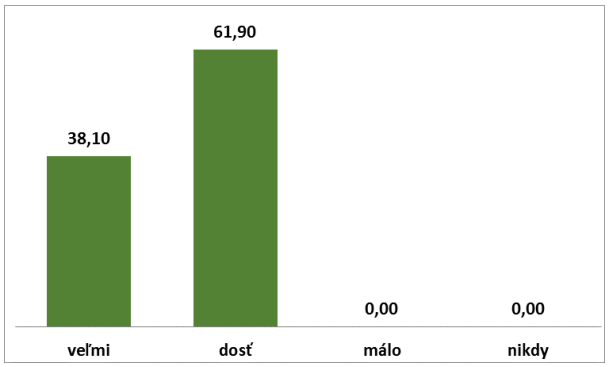
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



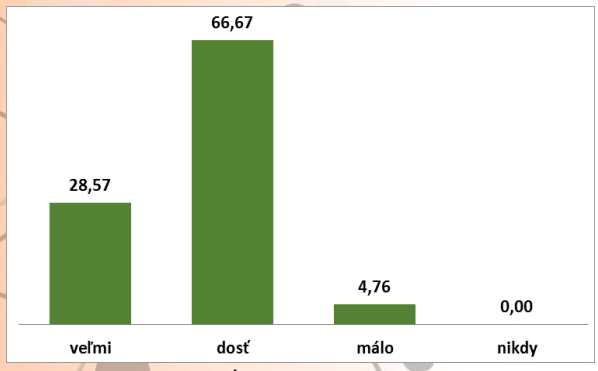
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



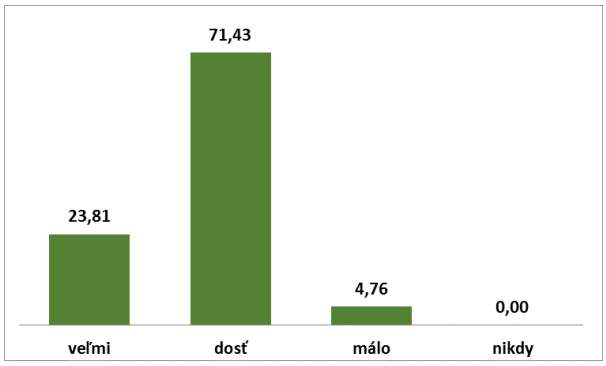
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



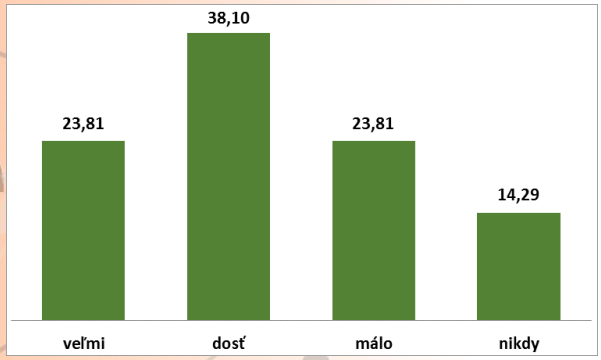
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



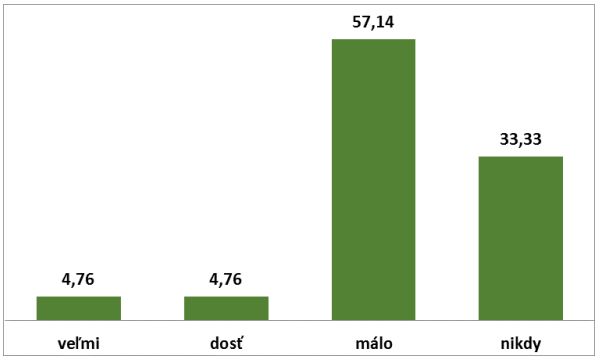
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

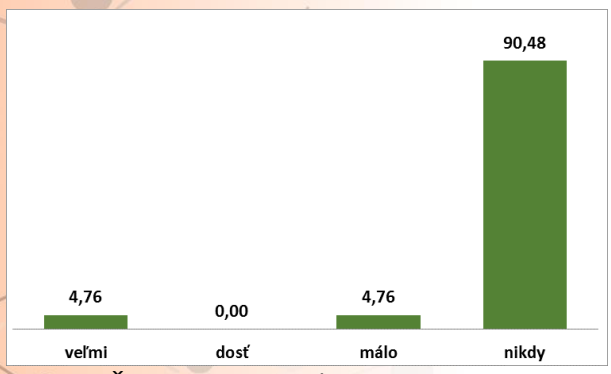
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



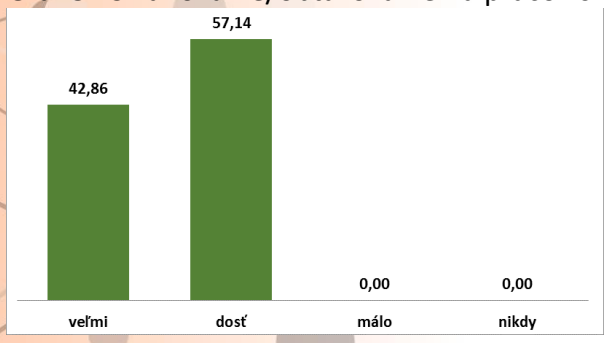
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



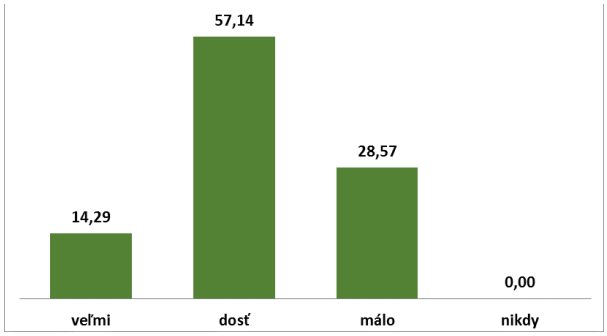
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



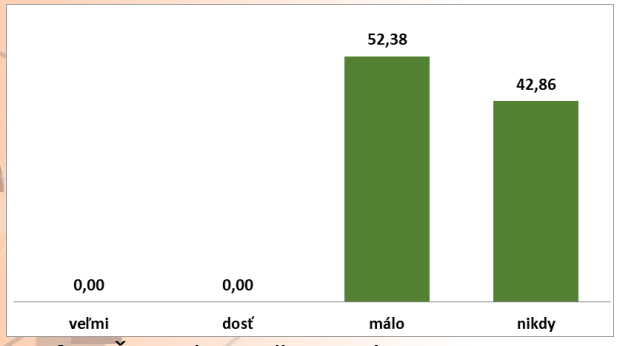
Graf 38 Spokojnosť s prácou



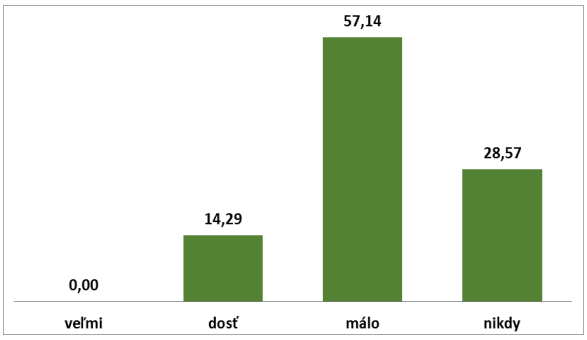
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

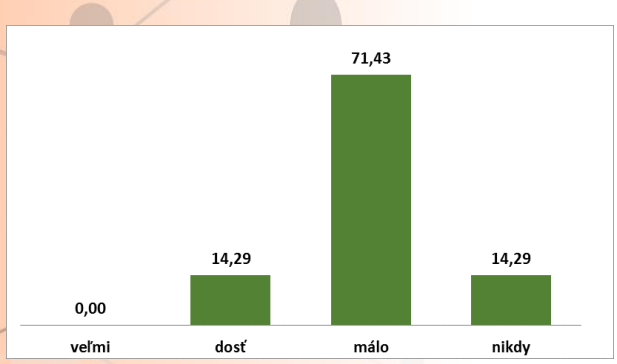
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



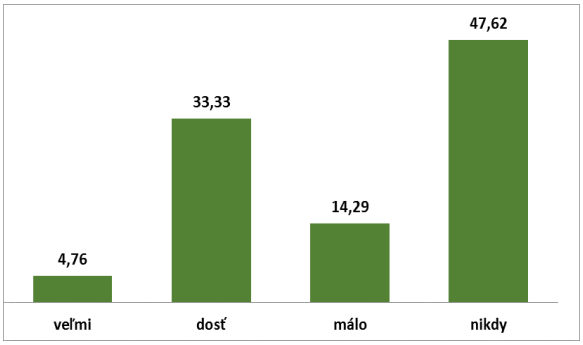
Graf 40 Časová tieseň pri práci



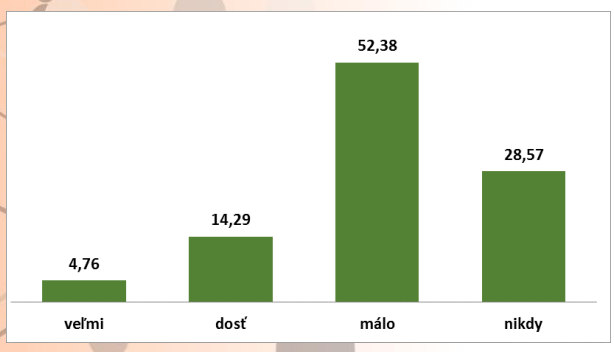
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



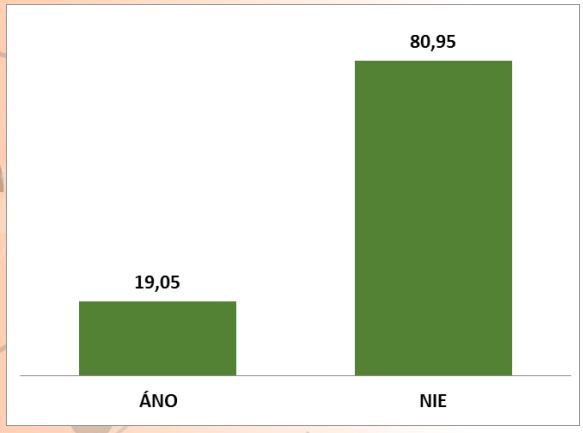
Graf 43 Monotónnosť práce



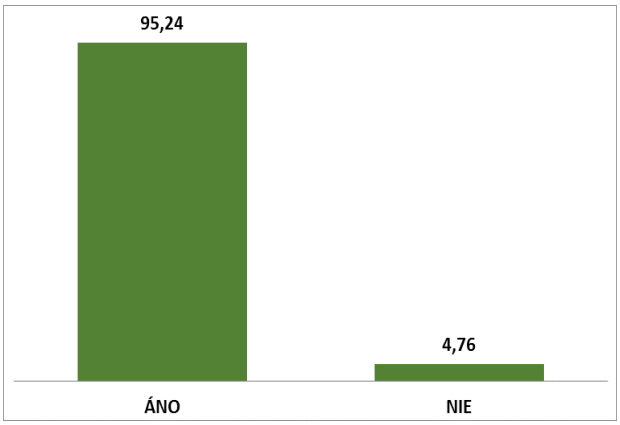
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

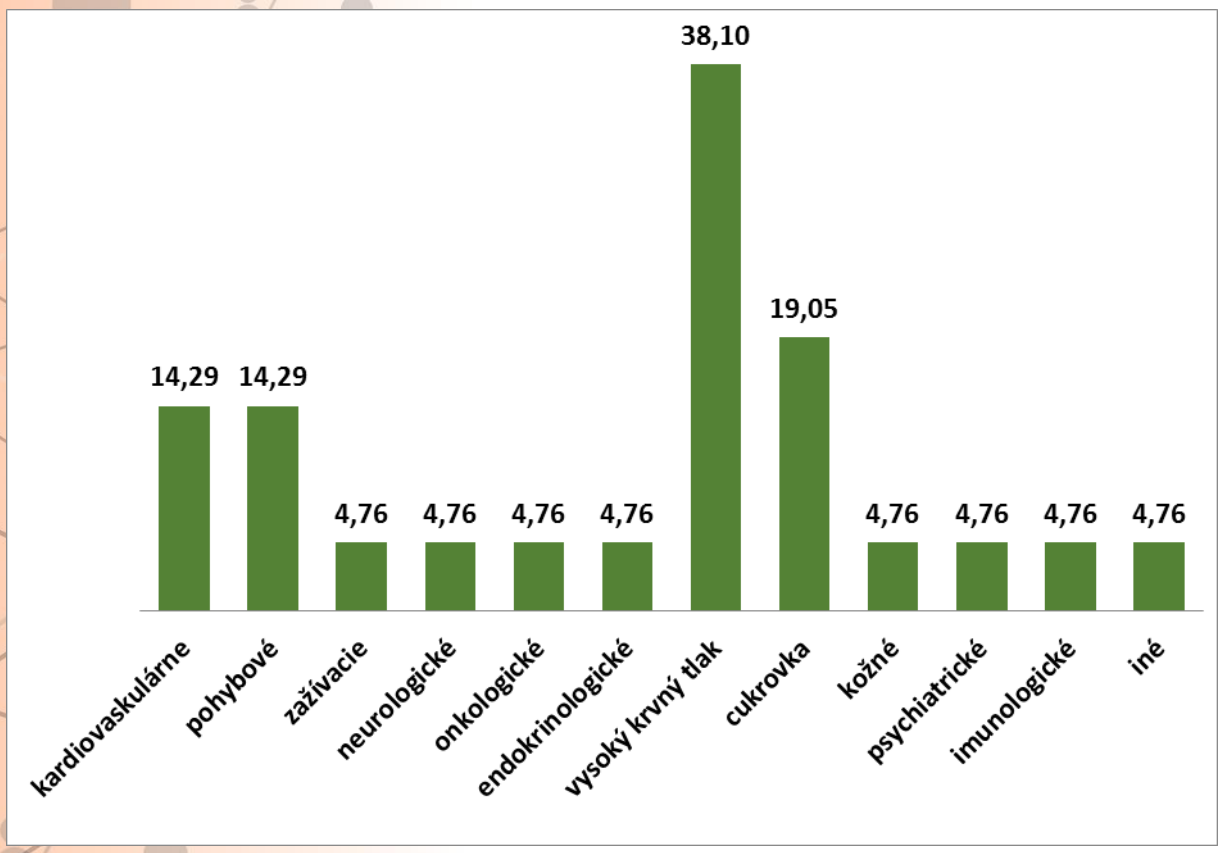
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



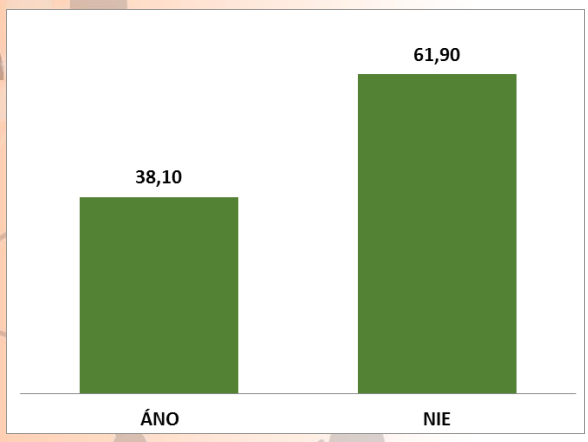
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



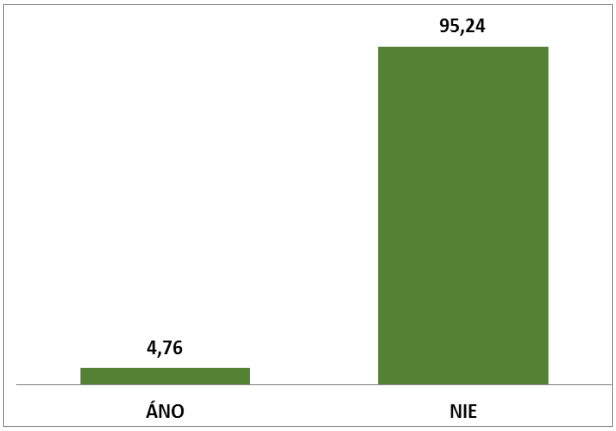
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

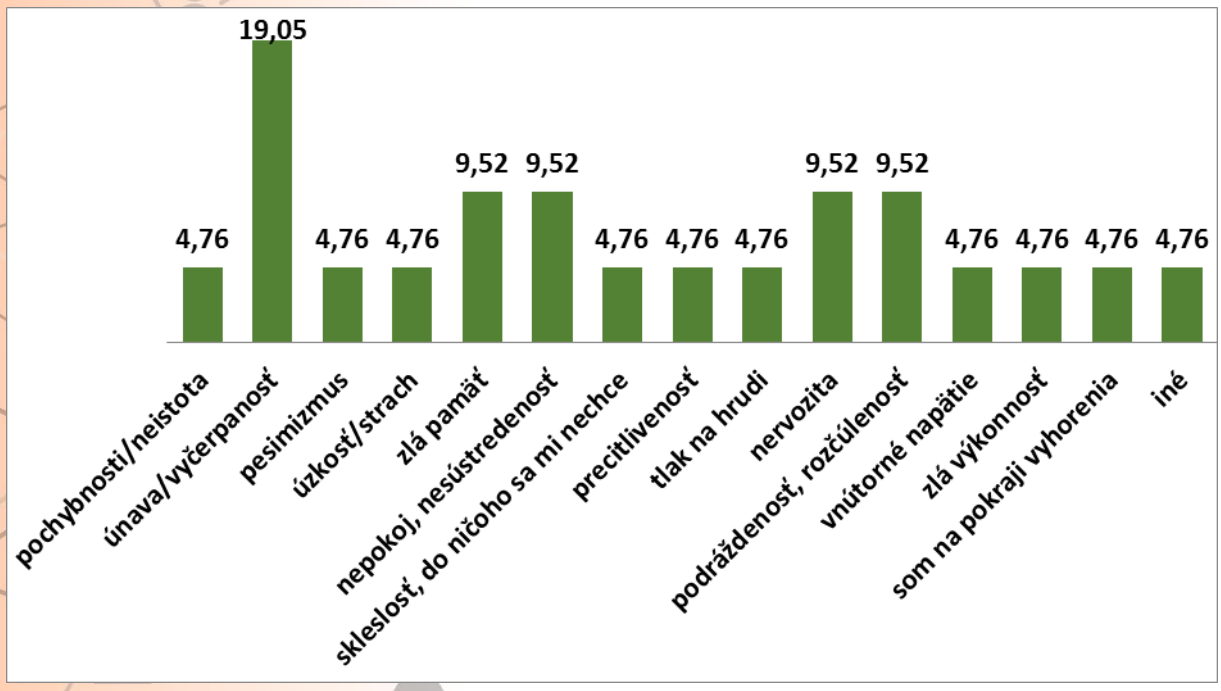
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



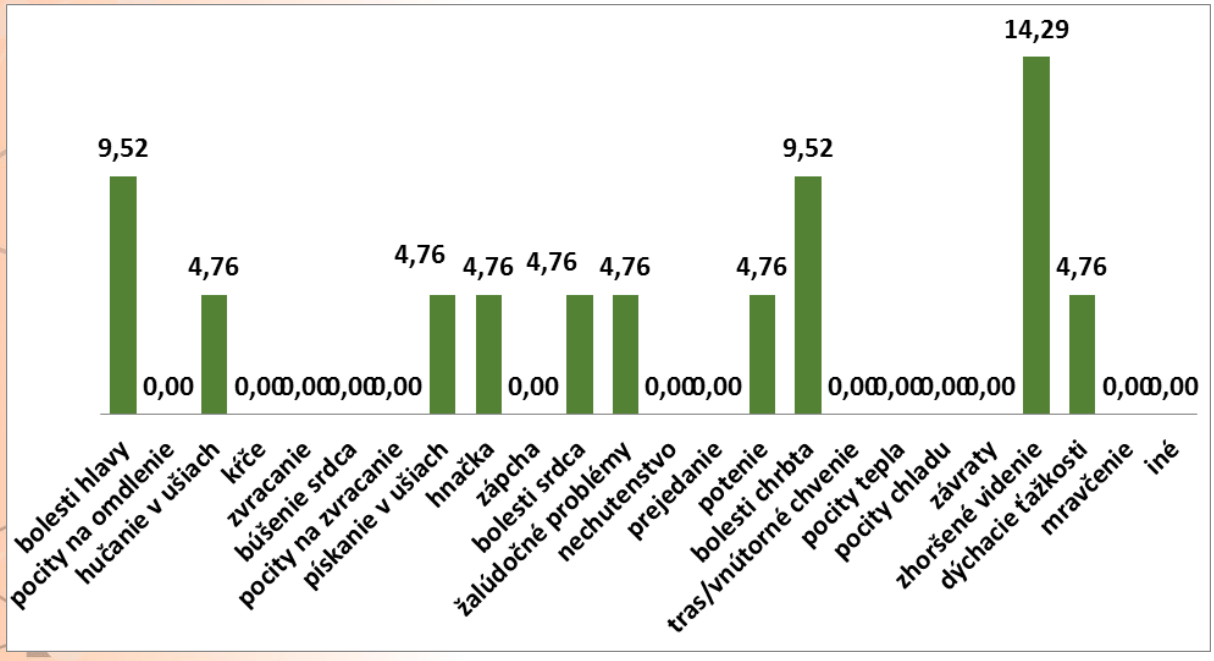
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



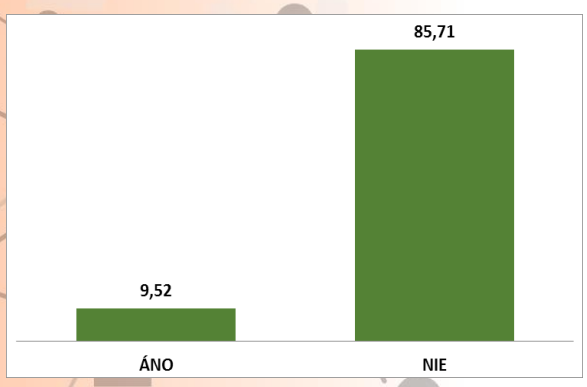
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

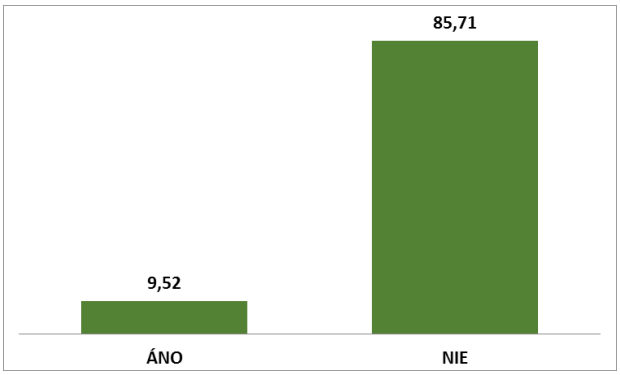
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



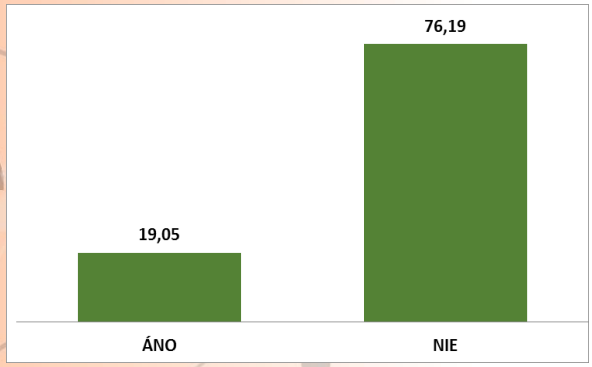
Graf 52 Problémy so zaspávaním



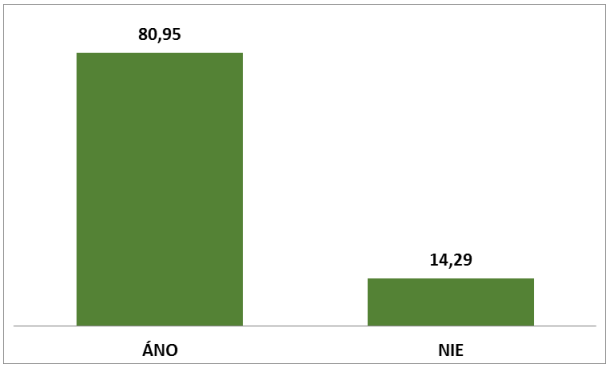
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

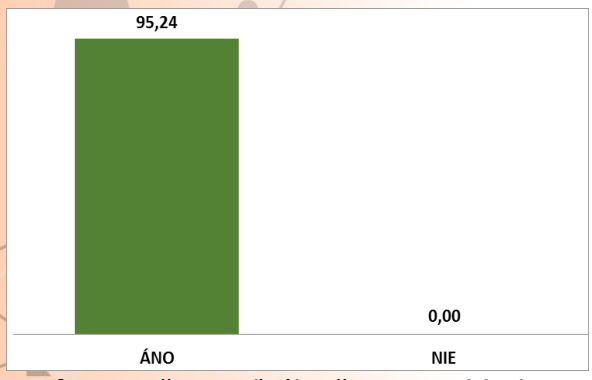
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



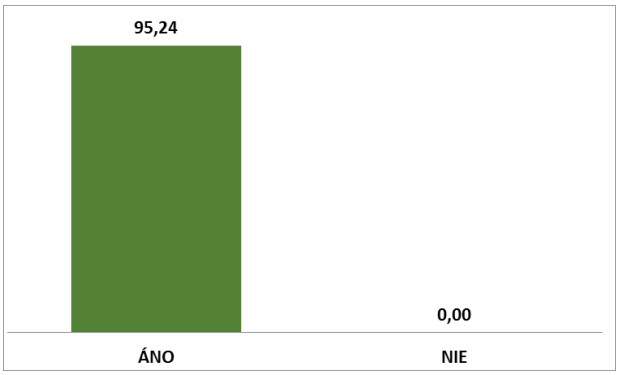
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



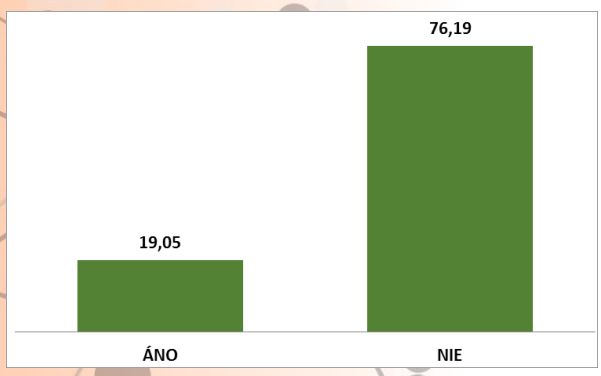
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



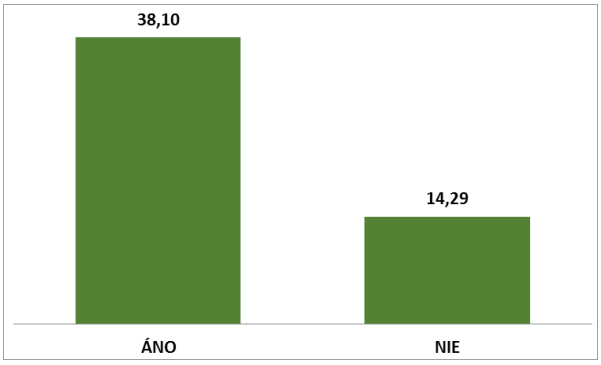
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



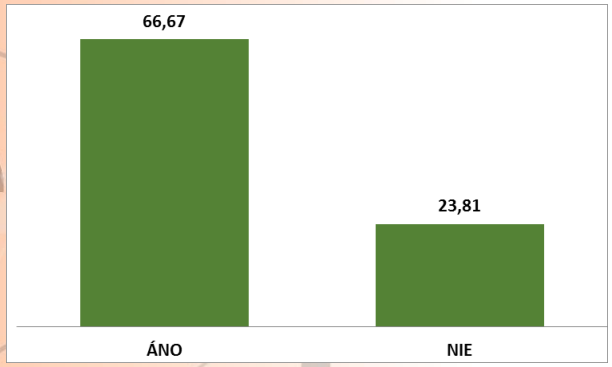
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



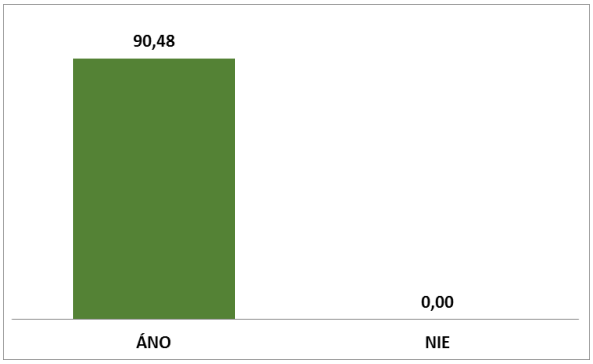
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

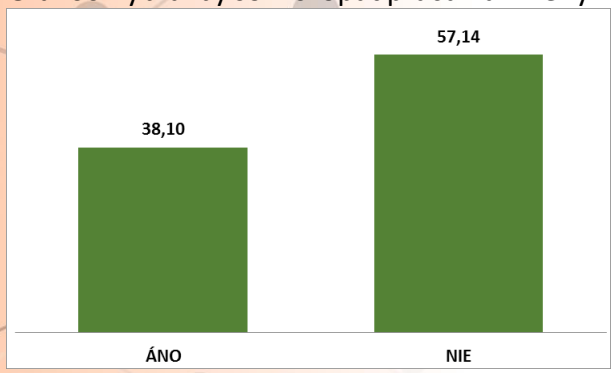
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



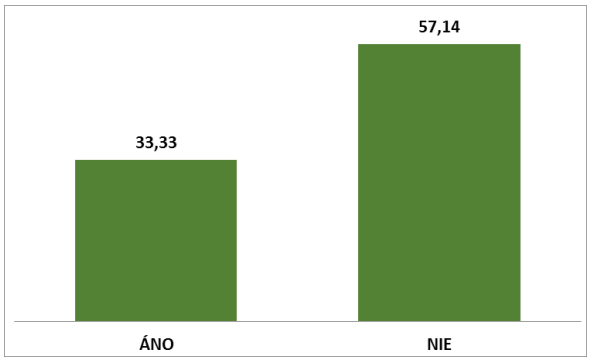
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



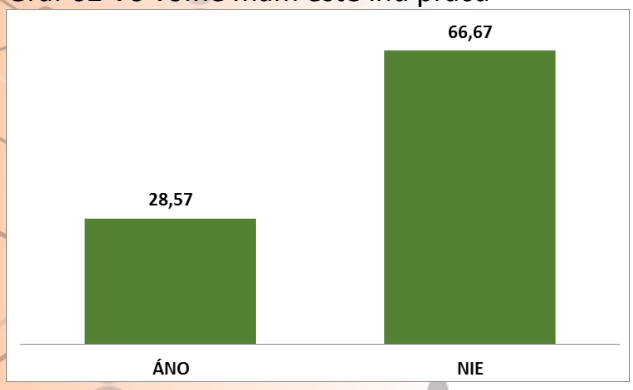
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



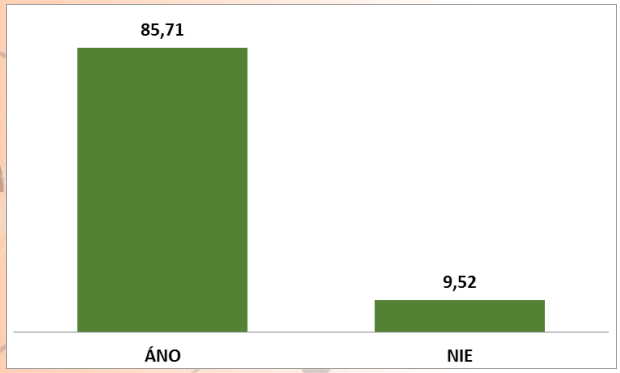
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



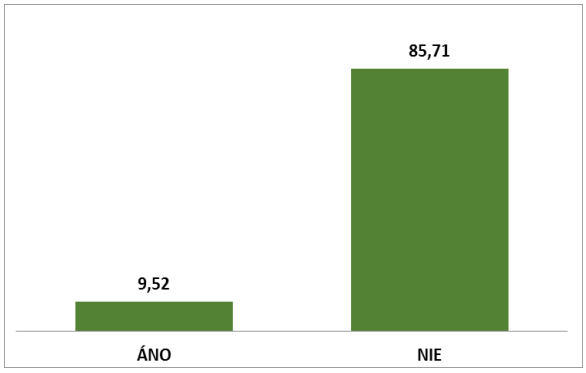
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

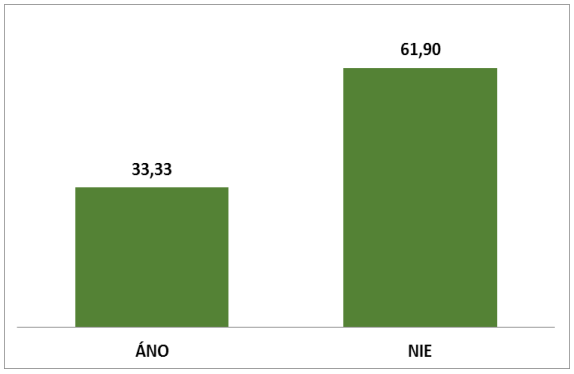


Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo

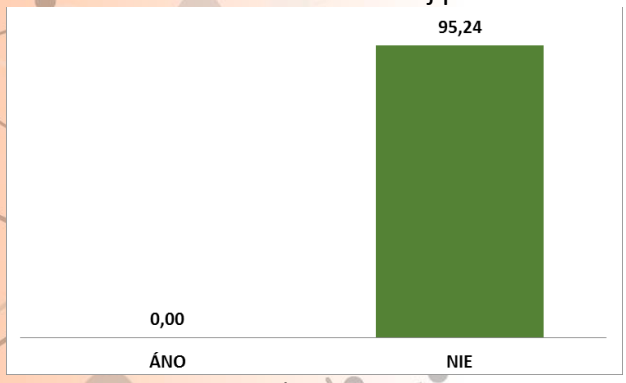


Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie

Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

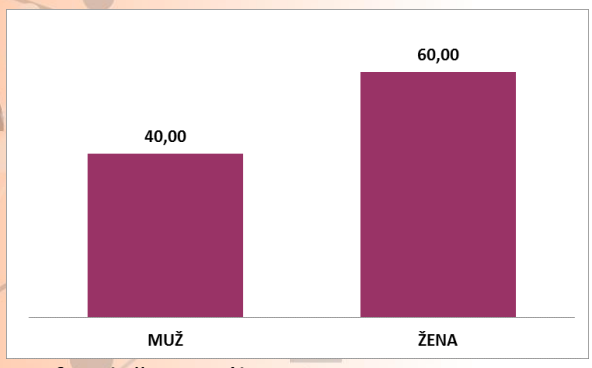


Graf 69 Ambícia odísť inam

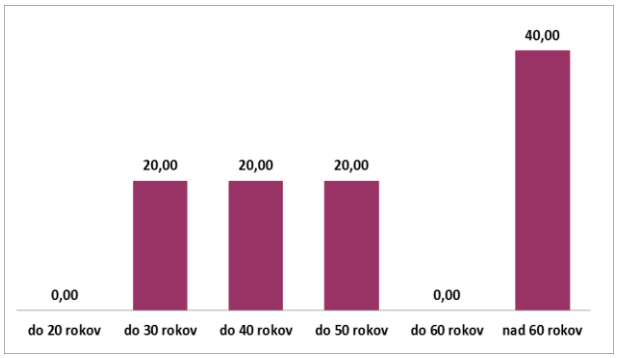
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

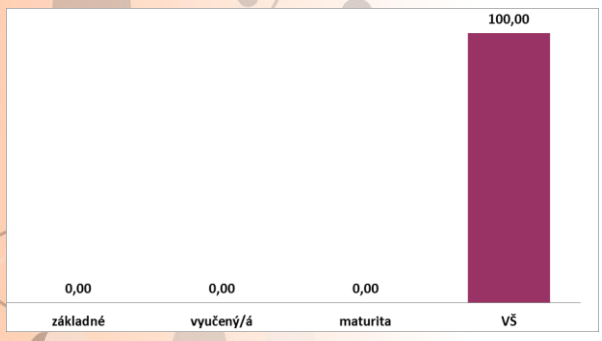
Príloha 9: Grafické spracovanie odpovedí: O11 – Školstvo



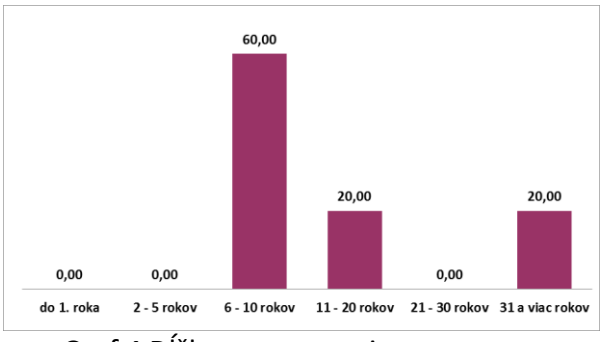
Graf 1 Zloženie súboru



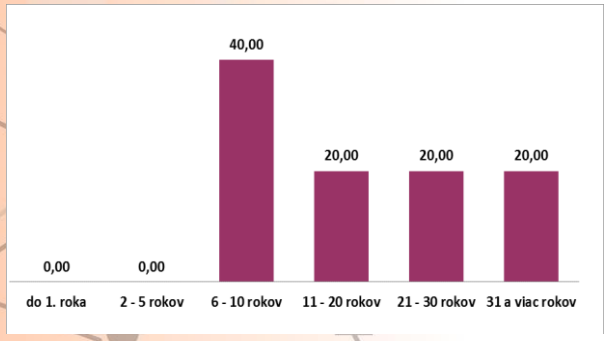
Graf 2 Vekové zloženie súboru



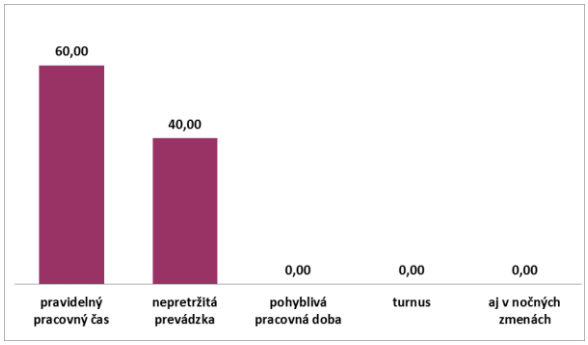
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



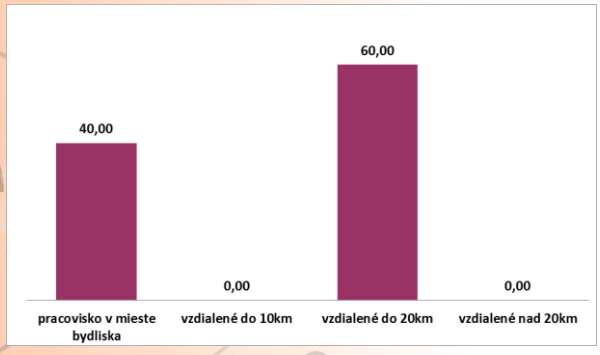
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



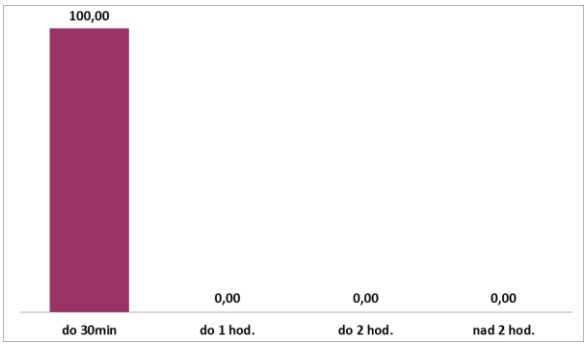
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

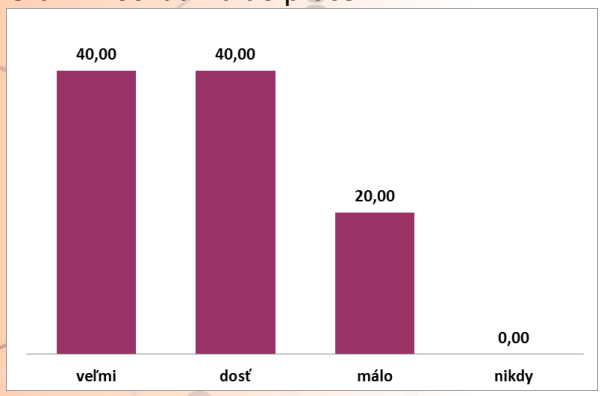
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



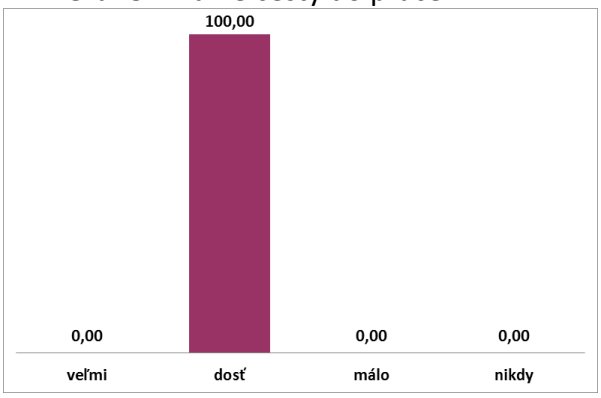
Graf 7 Dochádzka do práce



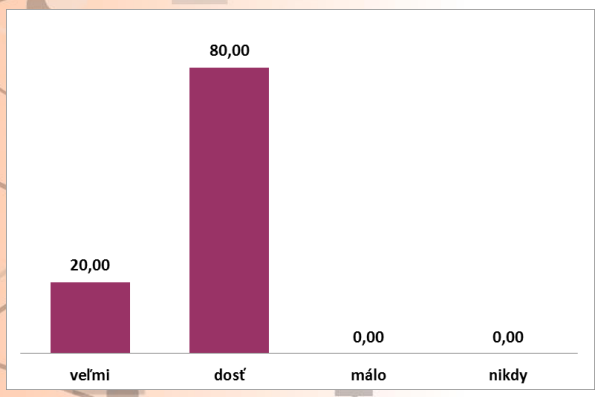
Graf 8 Trvanie cesty do práce



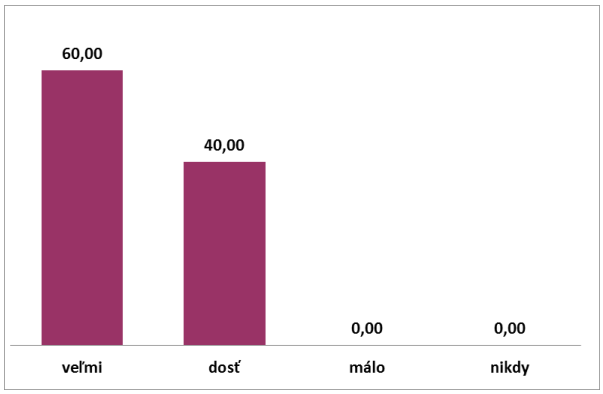
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



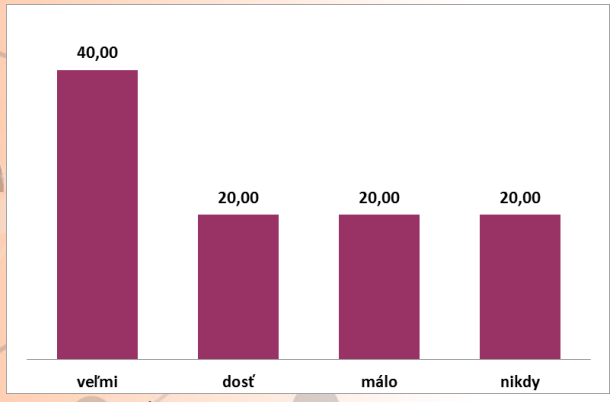
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



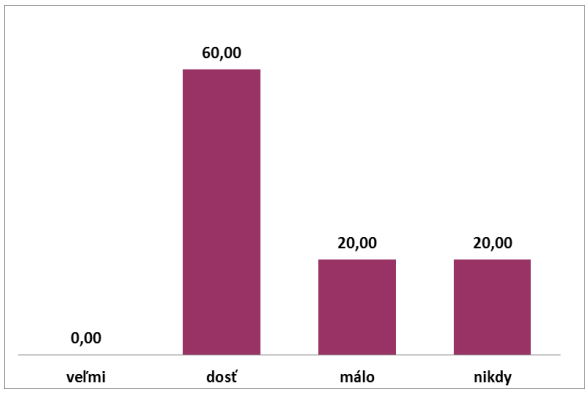
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

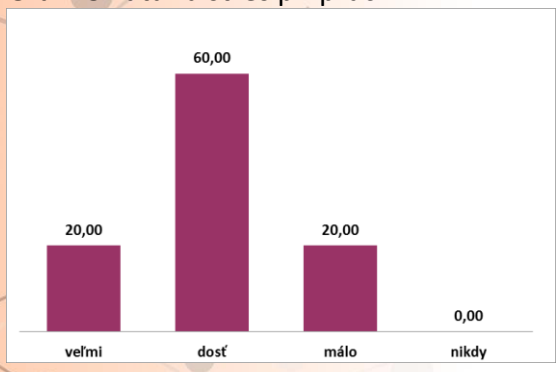
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



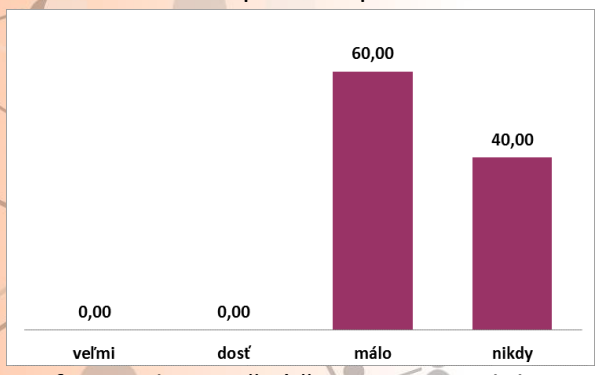
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



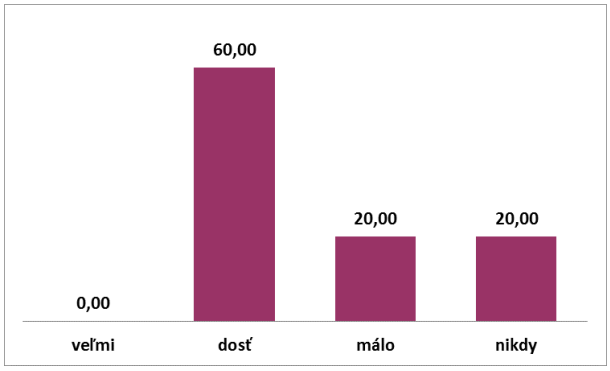
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



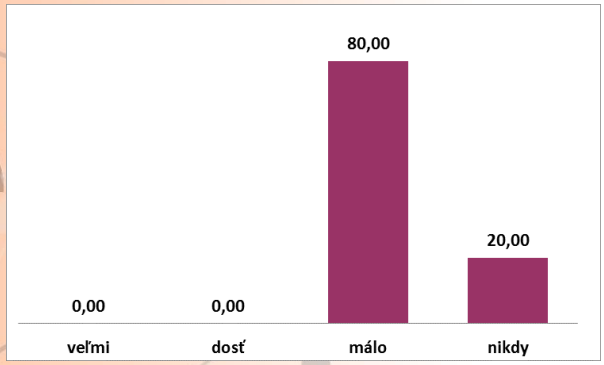
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



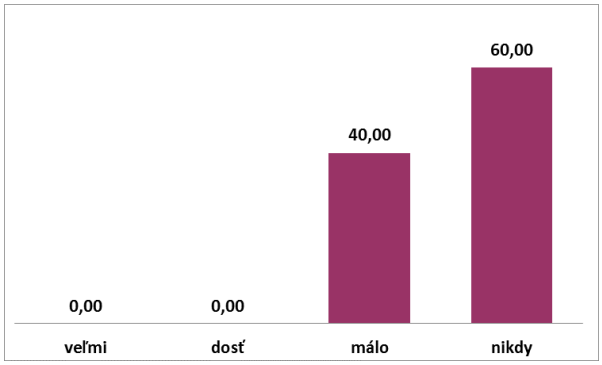
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

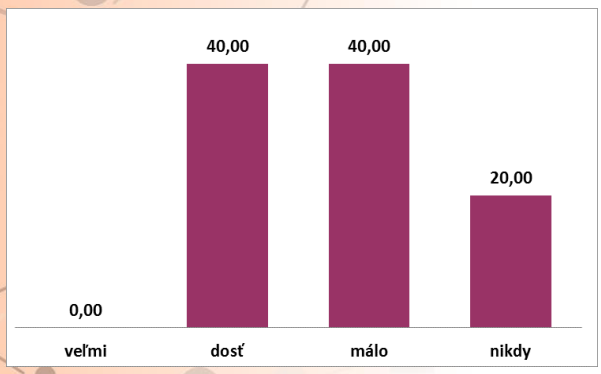
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



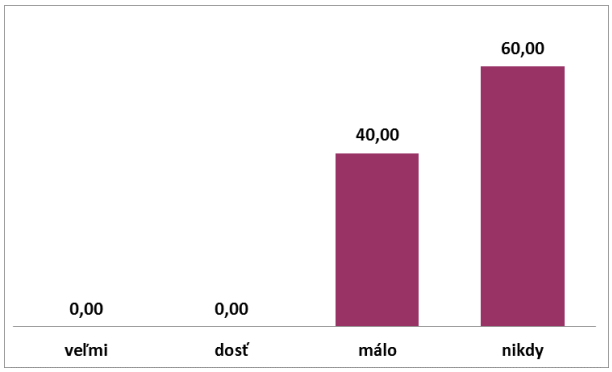
Graf 18 Organizácia práce súboru



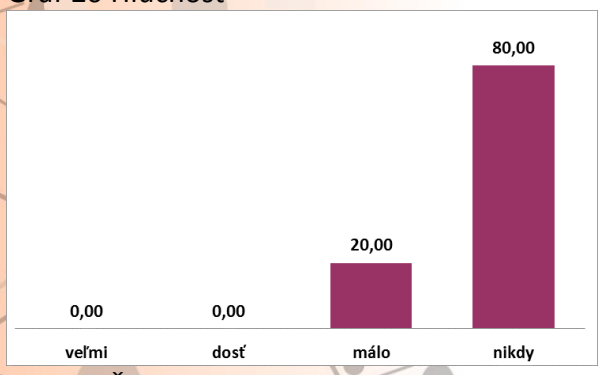
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



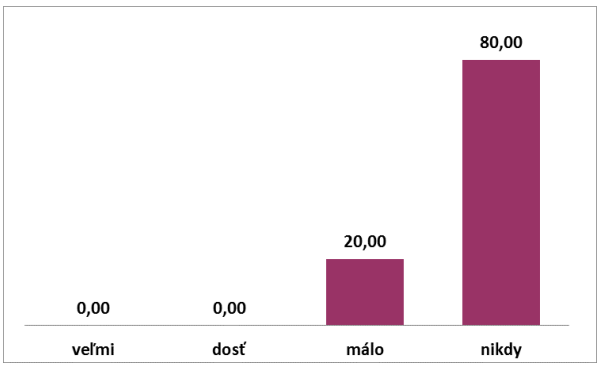
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



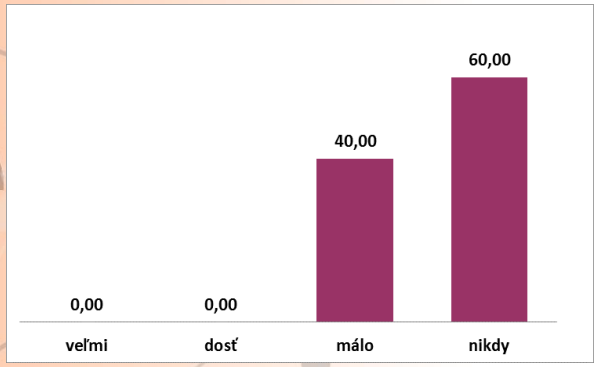
Graf 22 Škodlivé výpary



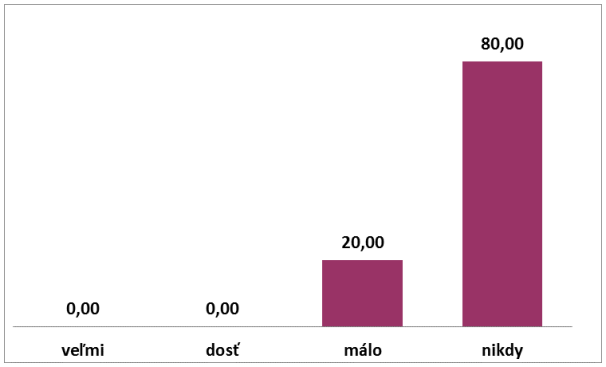
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

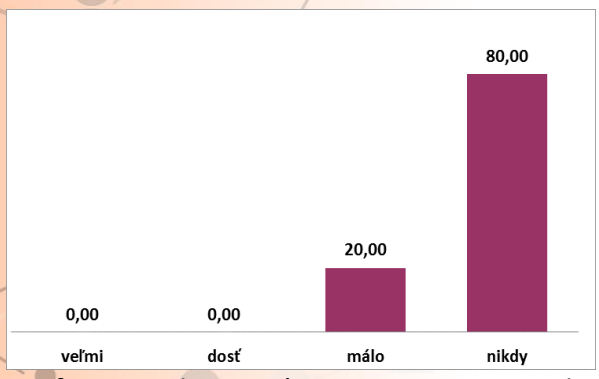
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



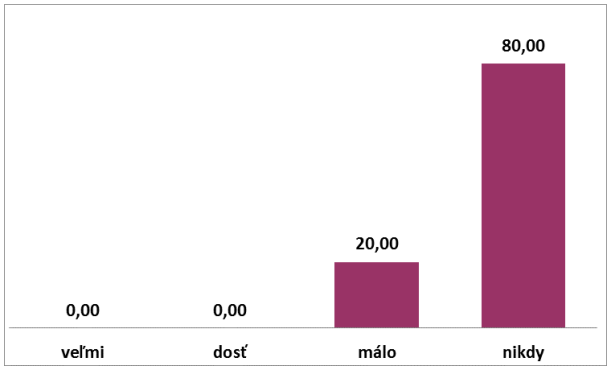
Graf 24 Teplotné podmienky



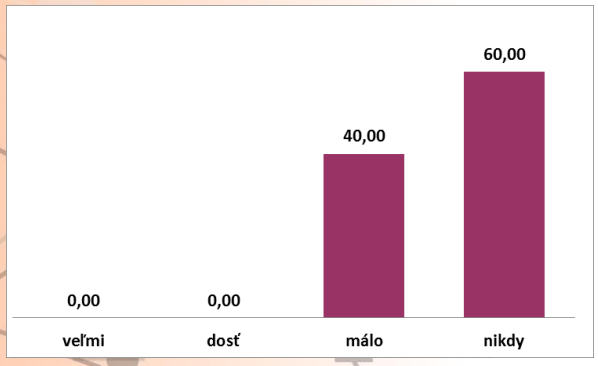
Graf 25 Stála práca vonku



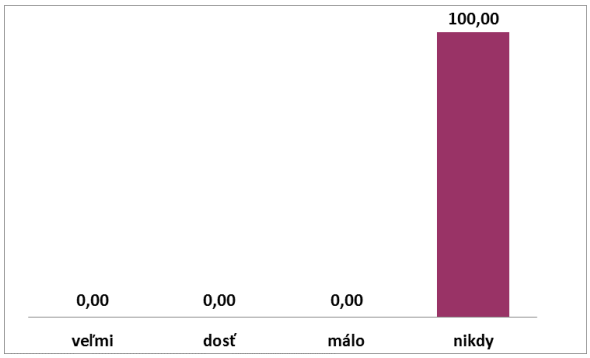
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



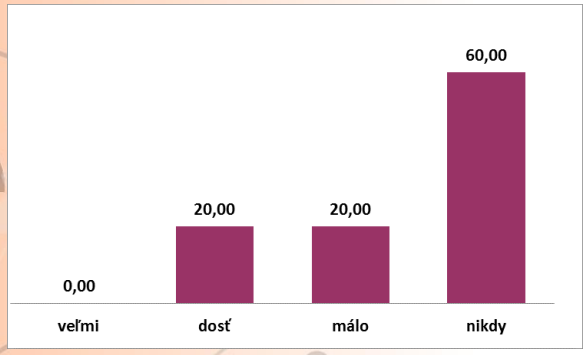
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



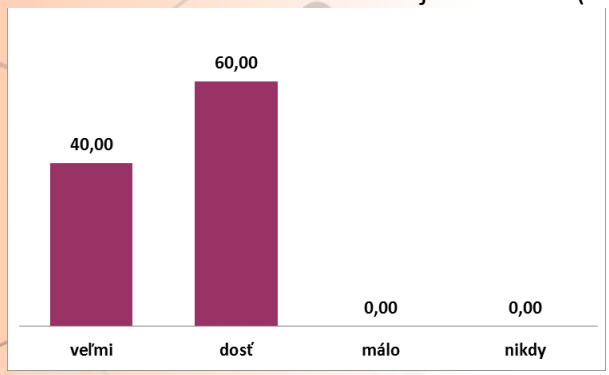
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

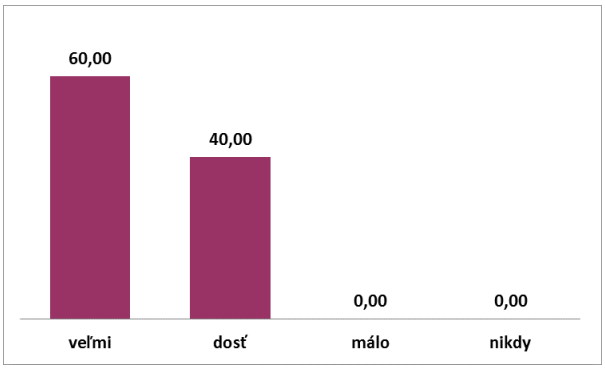
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



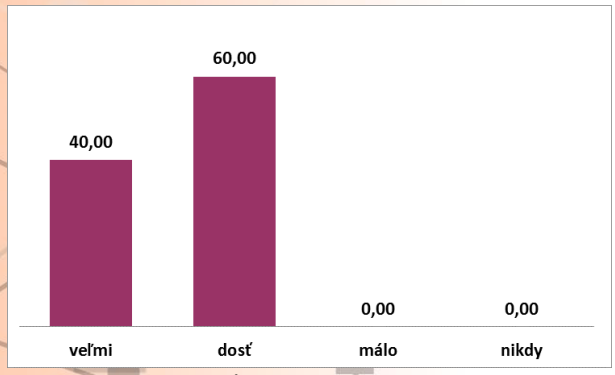
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



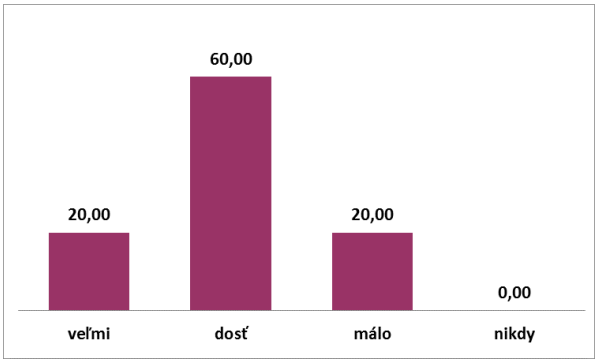
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



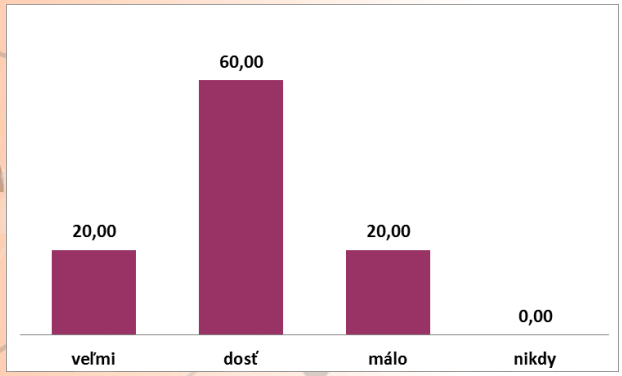
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



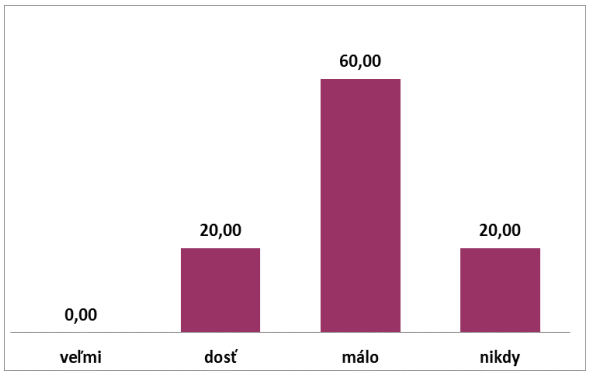
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

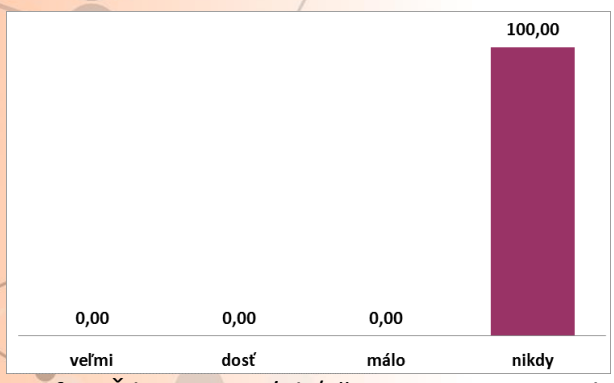
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



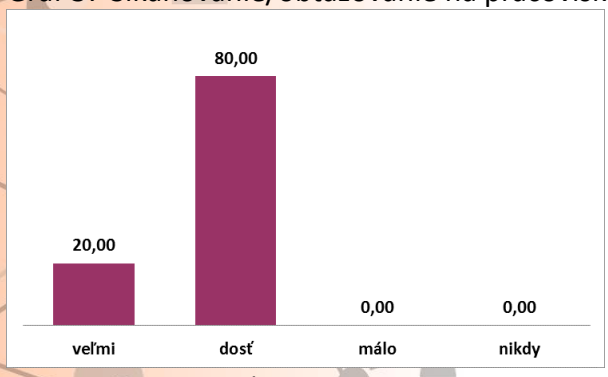
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



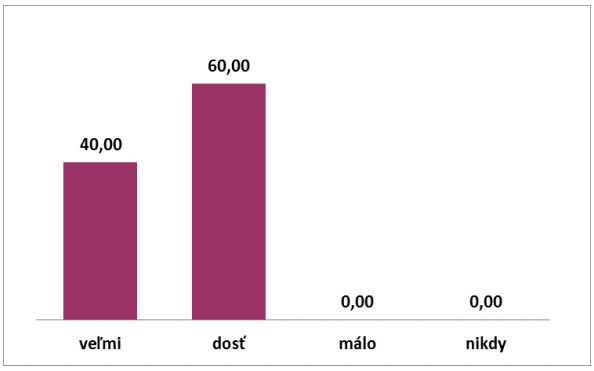
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



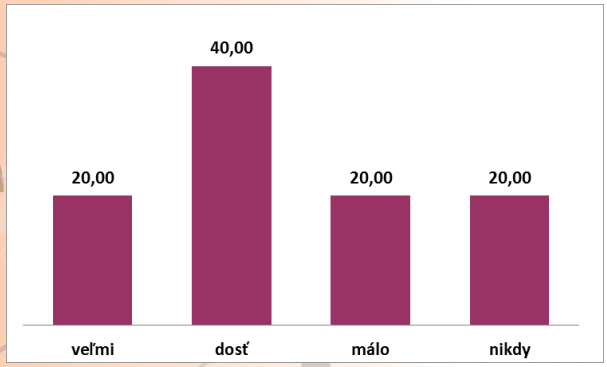
Graf 38 Spokojnosť s prácou



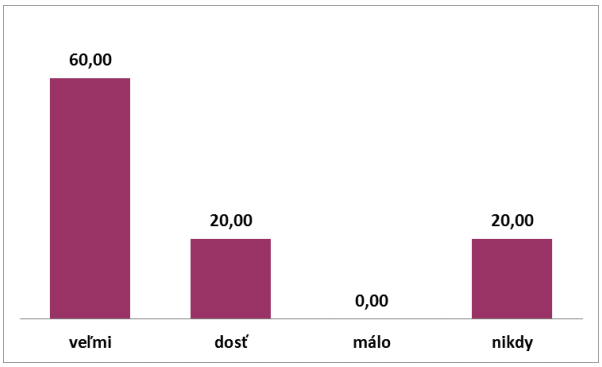
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

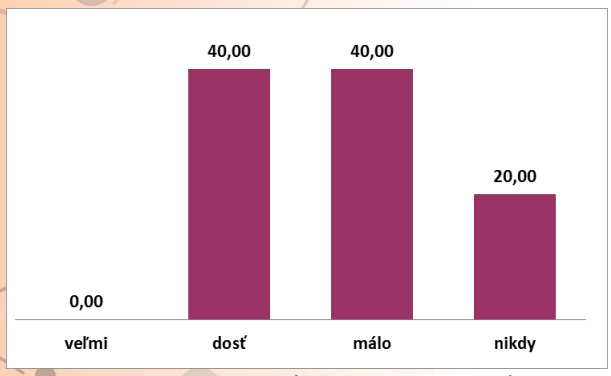
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



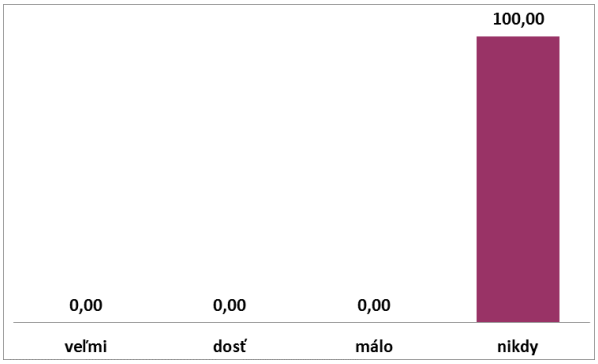
Graf 40 Časová tieseň pri práci



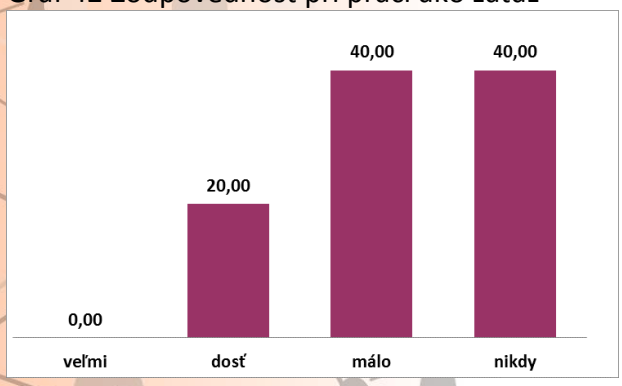
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



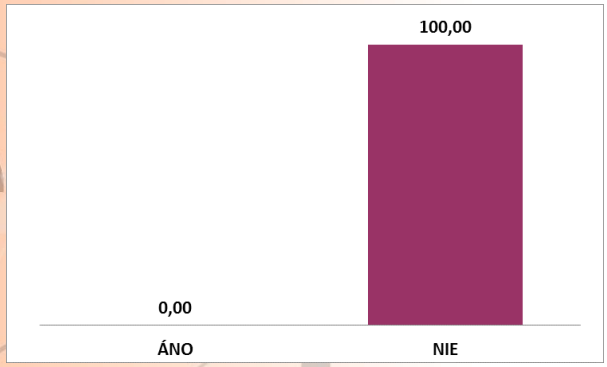
Graf 43 Monotónnosť práce



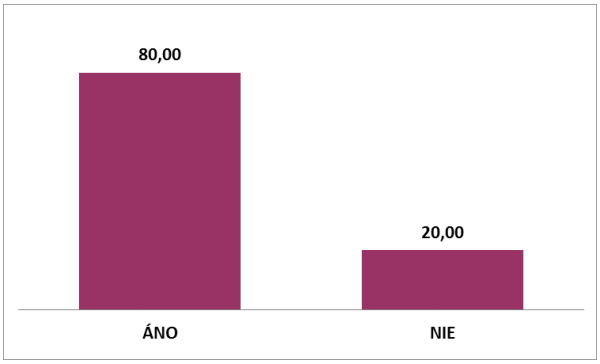
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

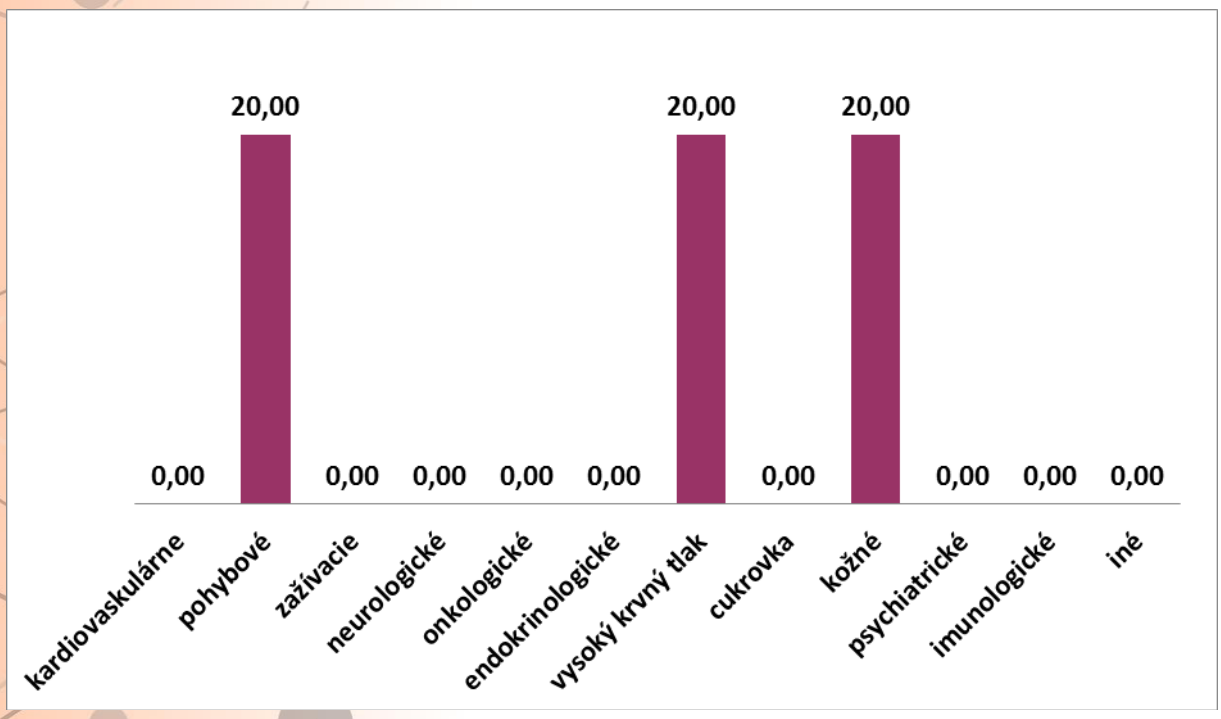
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



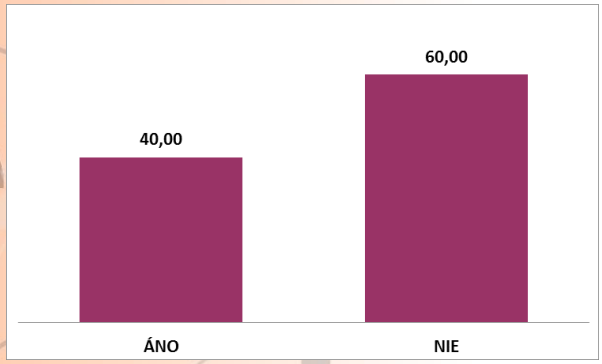
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



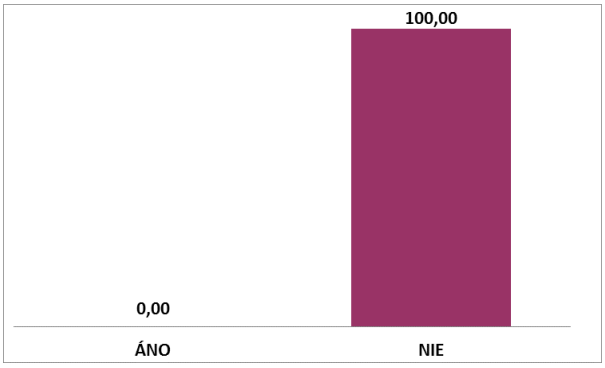
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

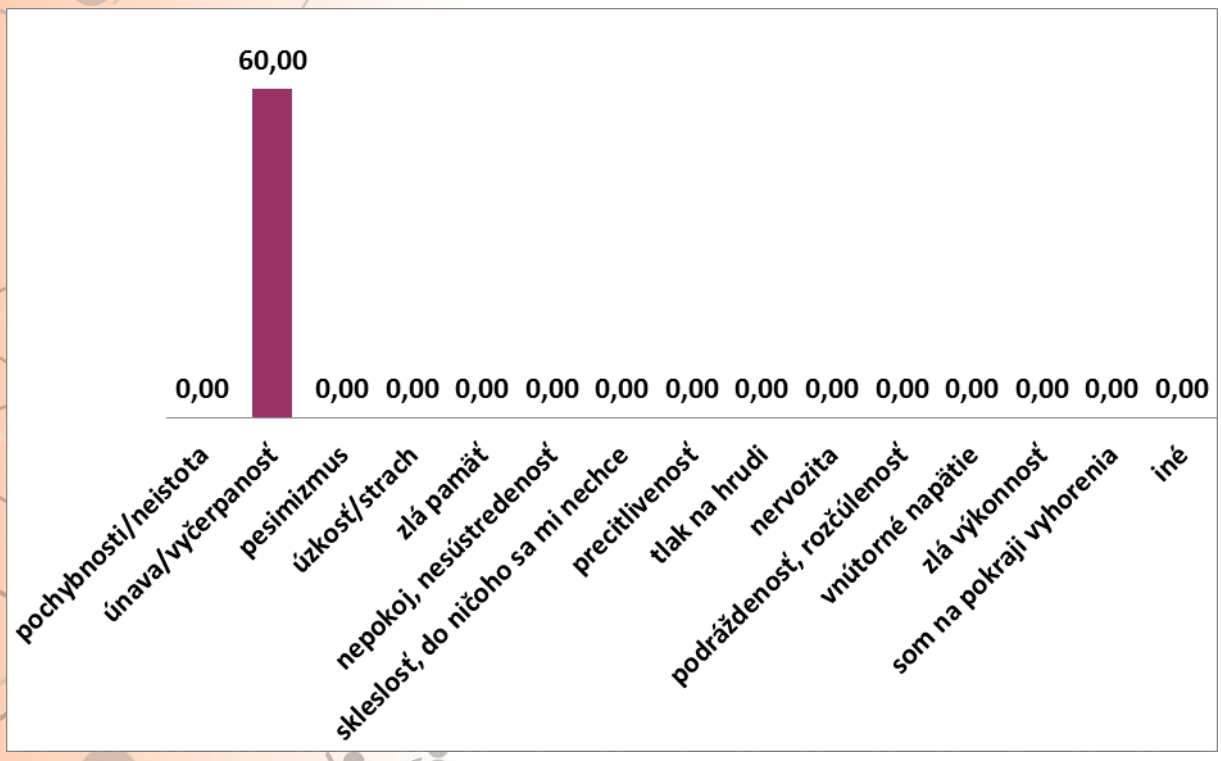
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



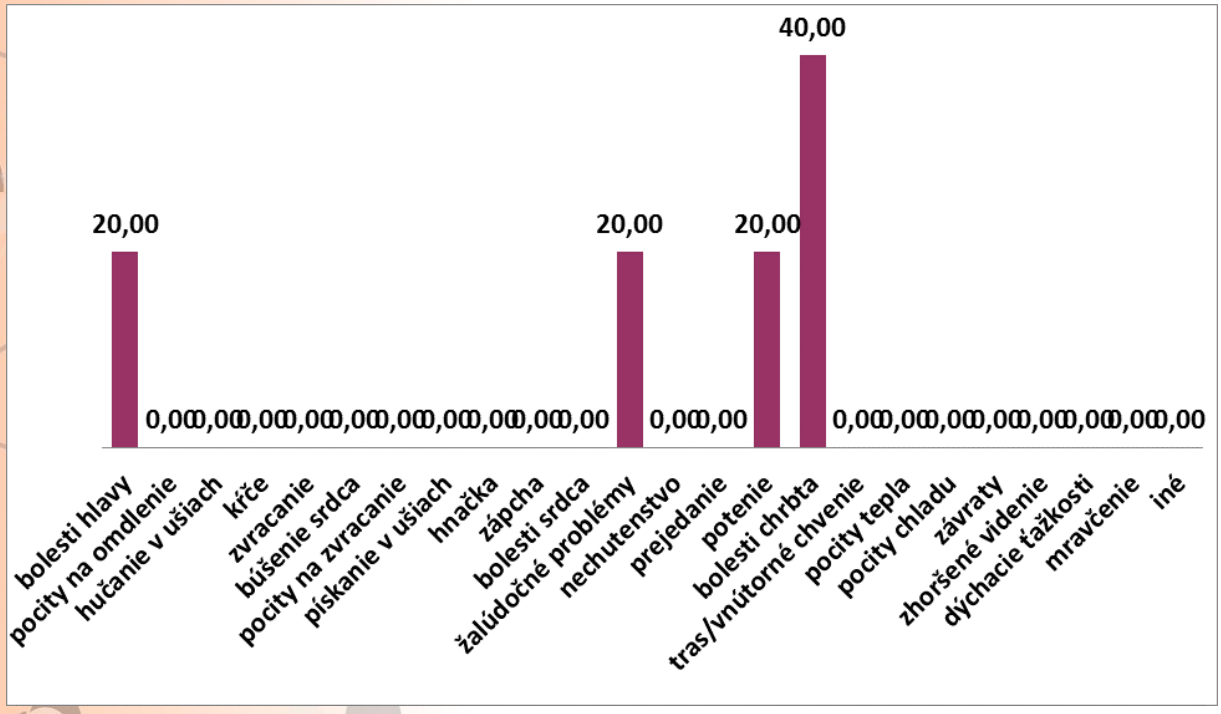
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



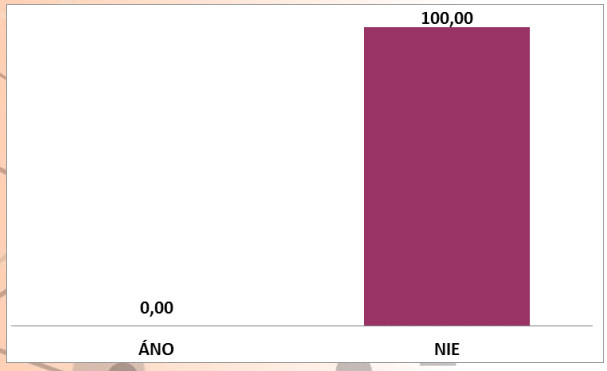
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

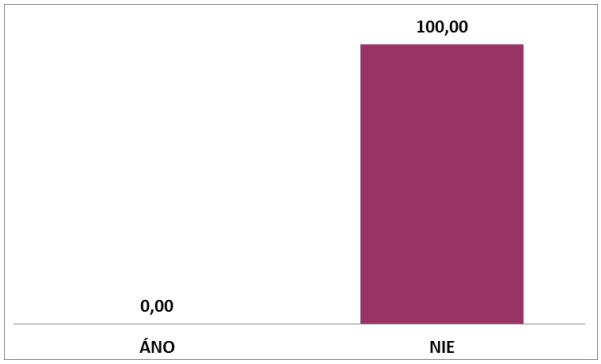
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



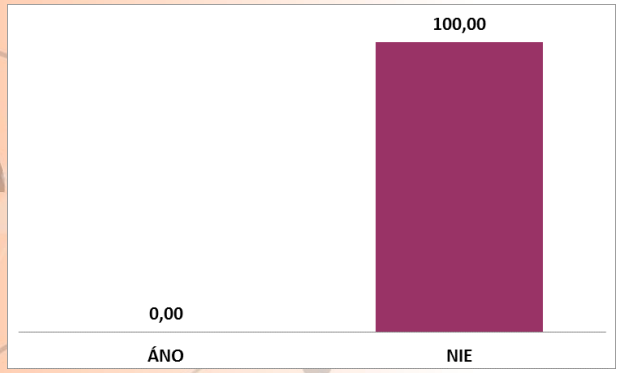
Graf 52 Problémy so zaspávaním



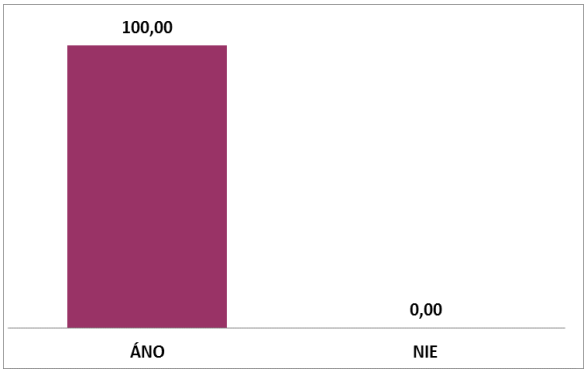
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

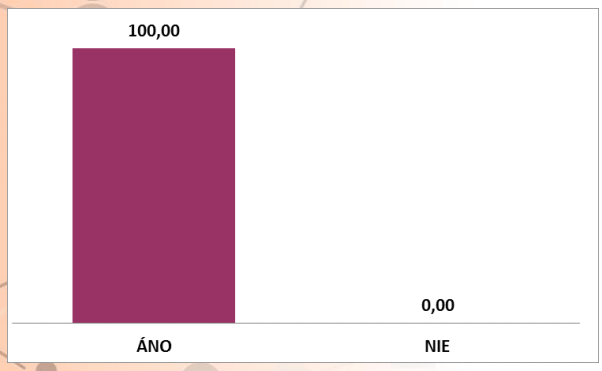
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



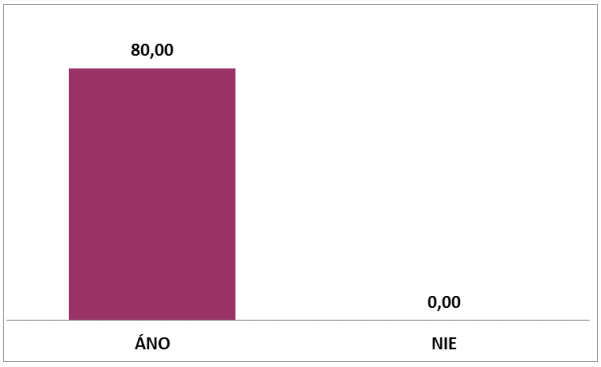
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



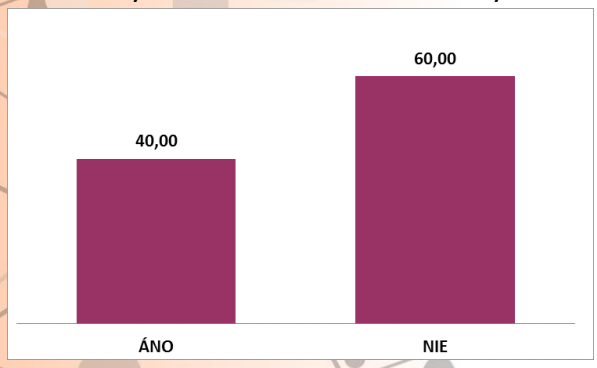
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



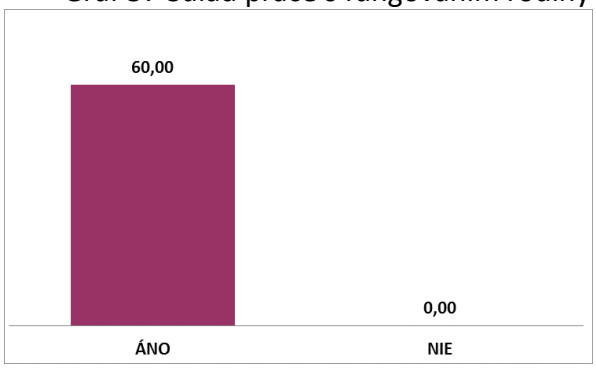
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



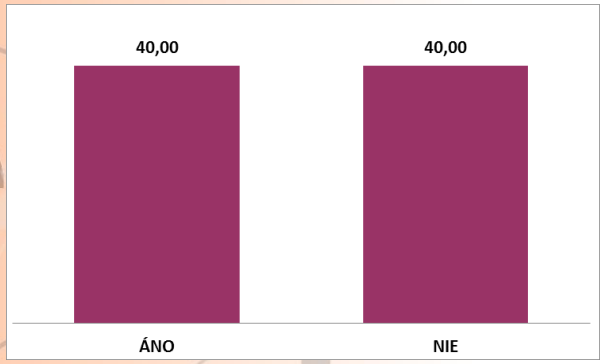
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



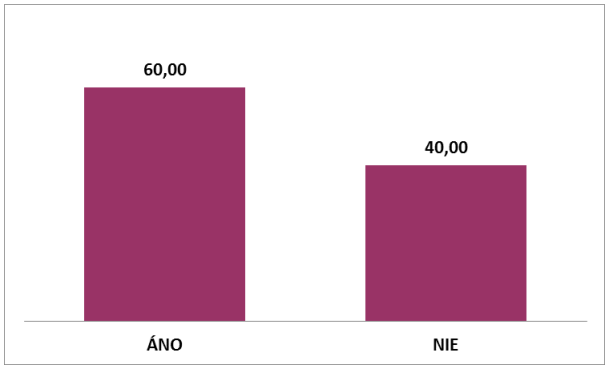
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

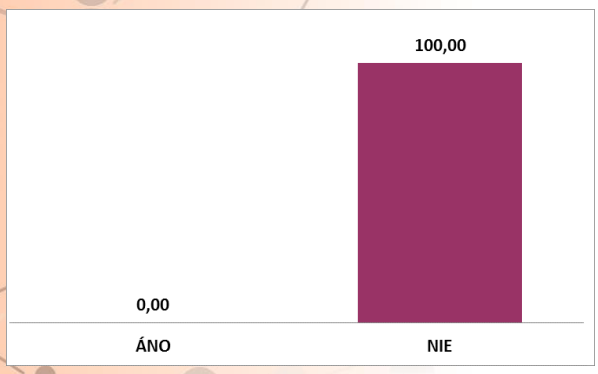
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



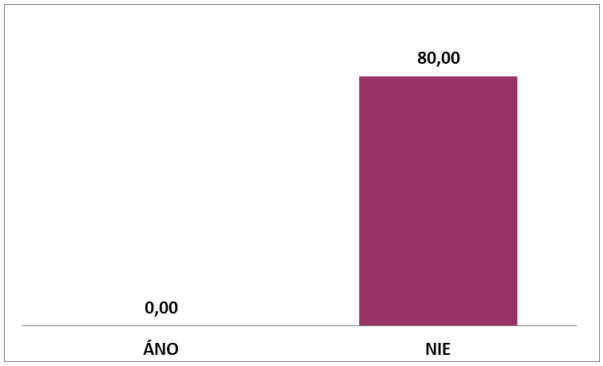
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



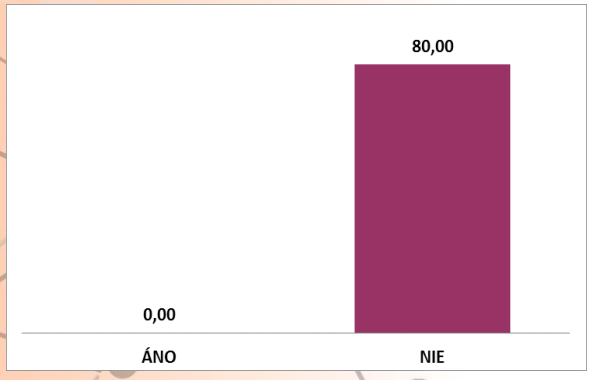
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



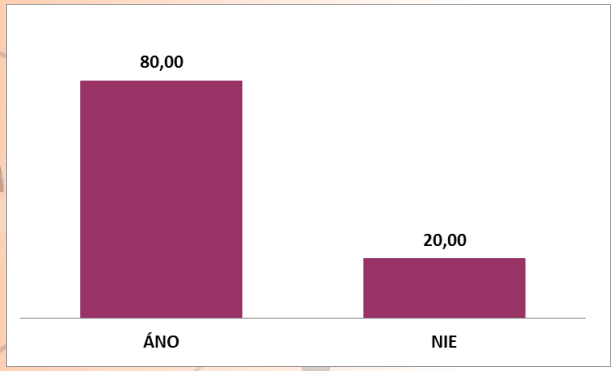
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



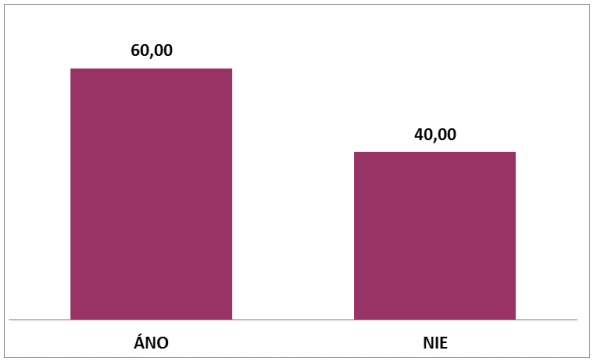
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

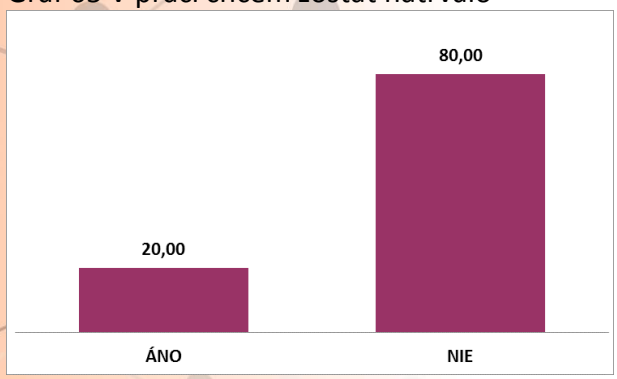
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



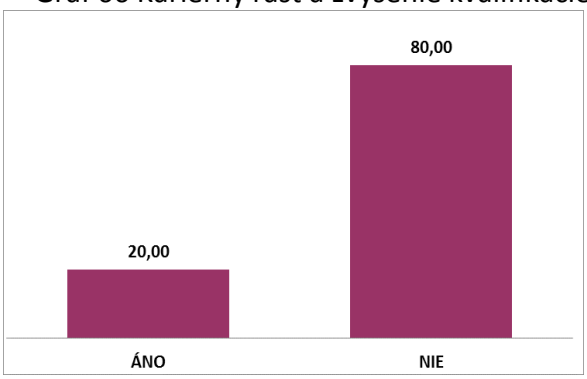
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



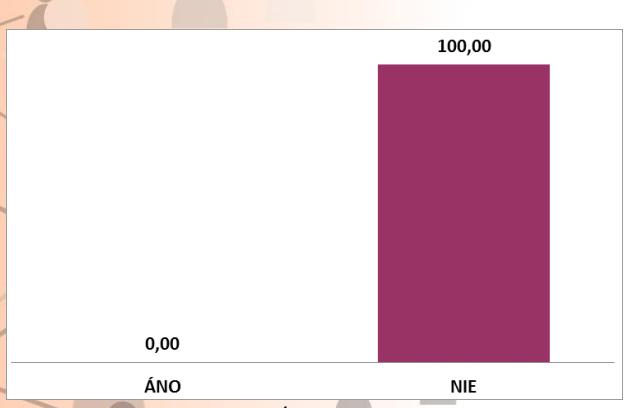
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

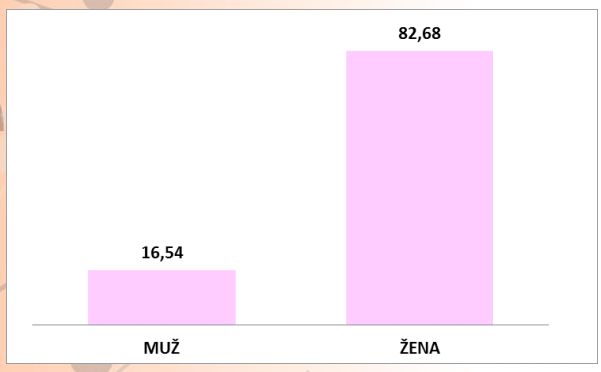


Graf 69 Ambícia odísť inam

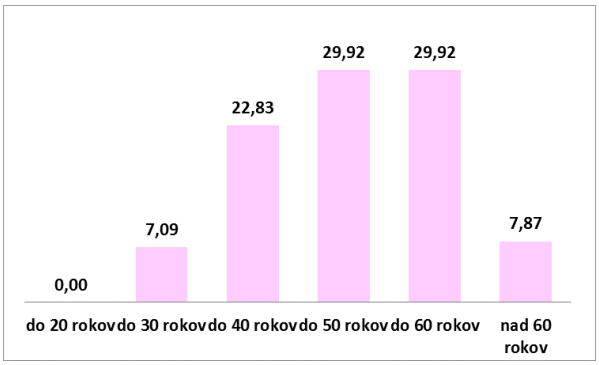
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

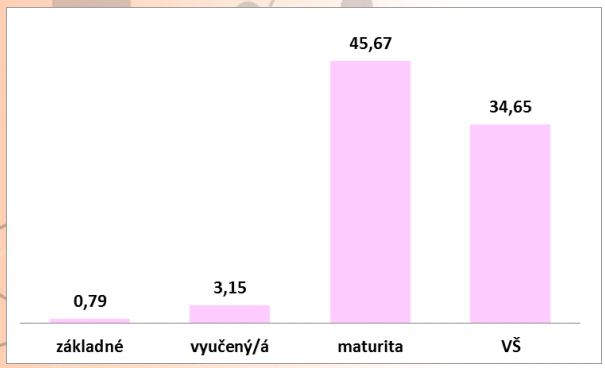
Príloha 10: Grafické spracovanie odpovedí: O13 – Zdravotníctvo



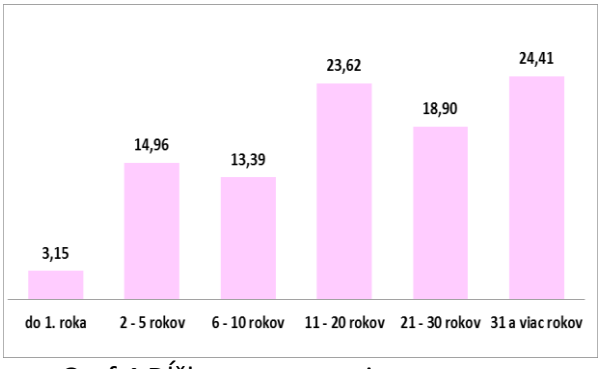
Graf 1 Zloženie súboru



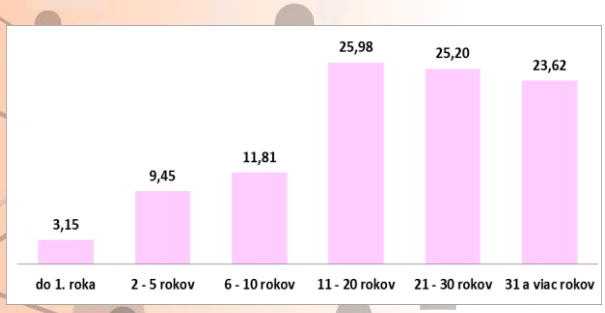
Graf 2 Vekové zloženie súboru



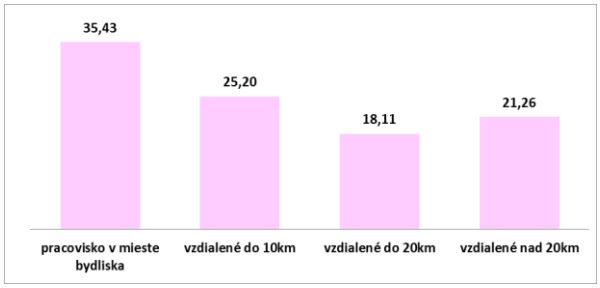
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



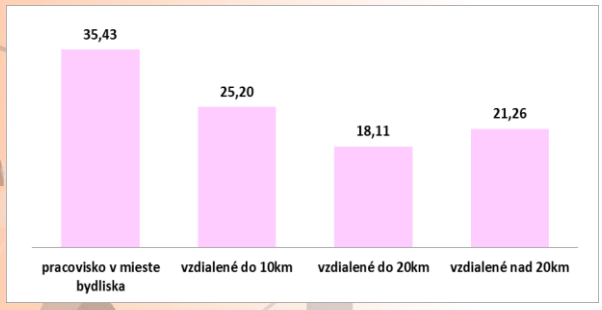
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



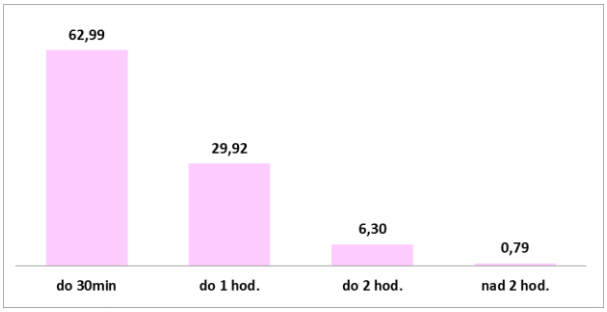
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

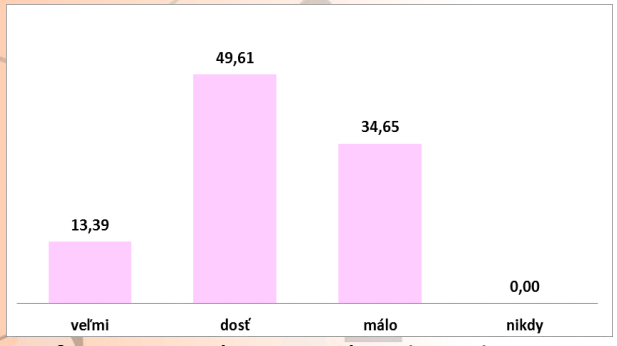
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



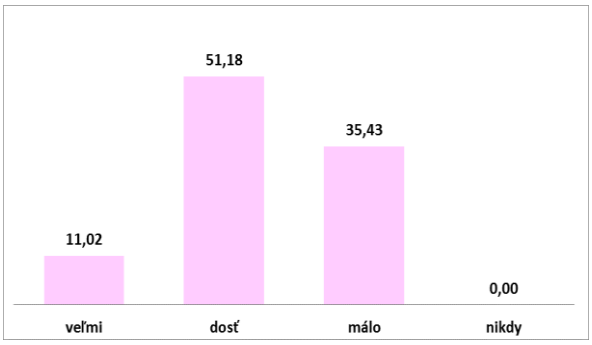
Graf 7 Dochádzka do práce



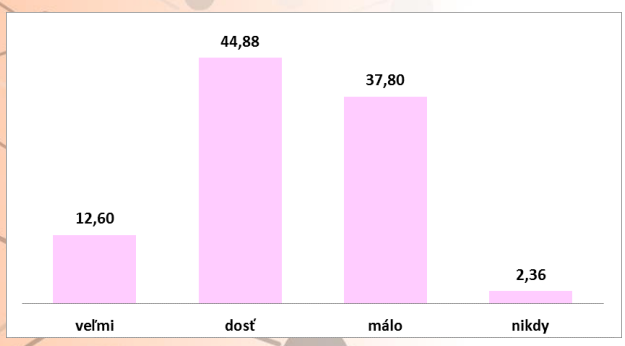
Graf 8 Trvanie cesty do práce



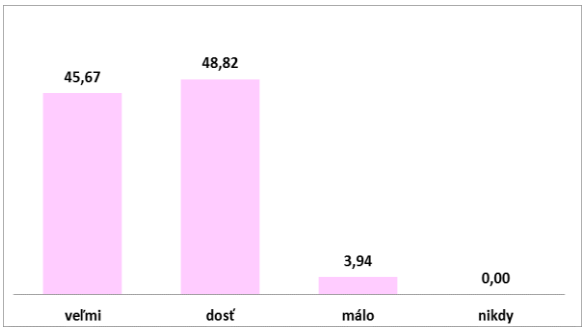
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



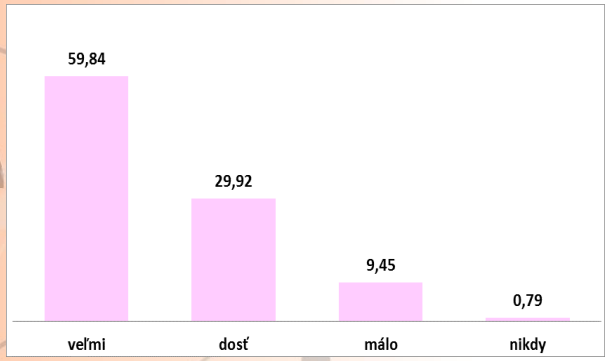
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



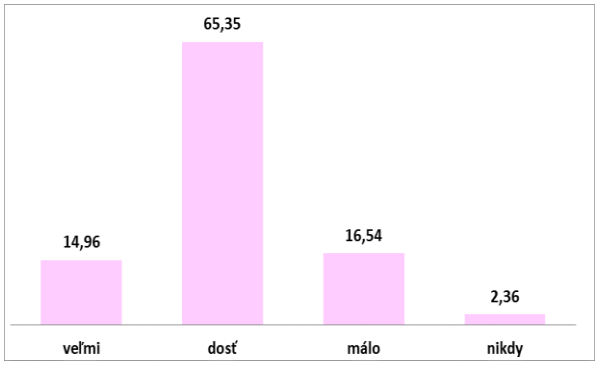
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

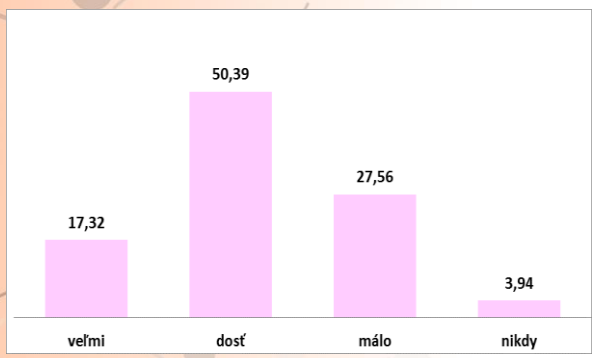
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



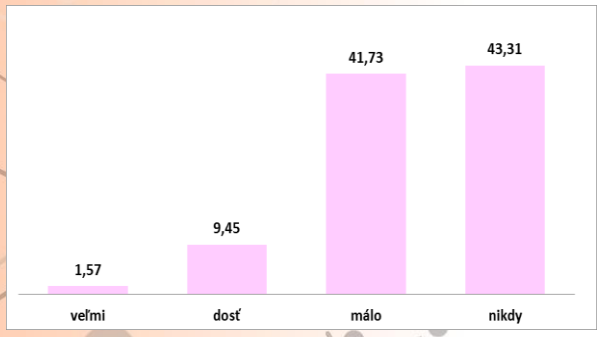
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



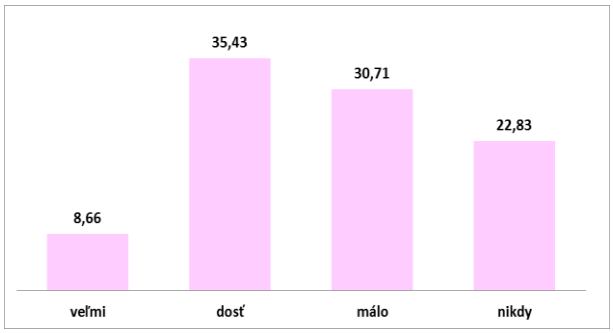
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



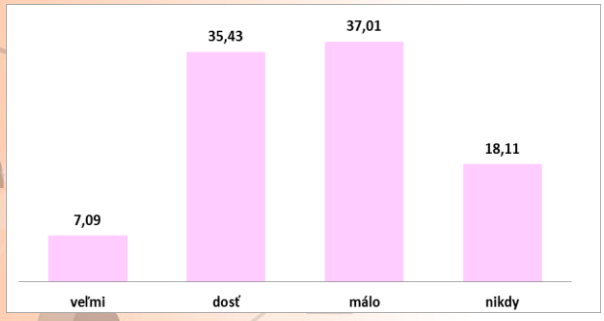
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



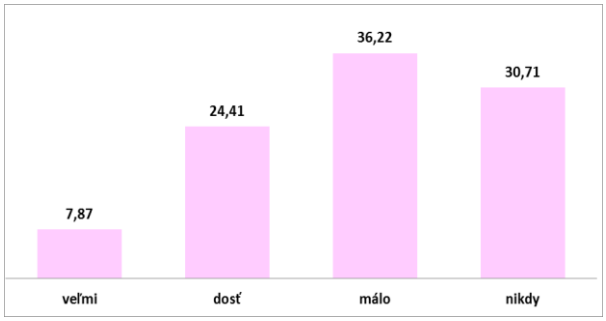
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

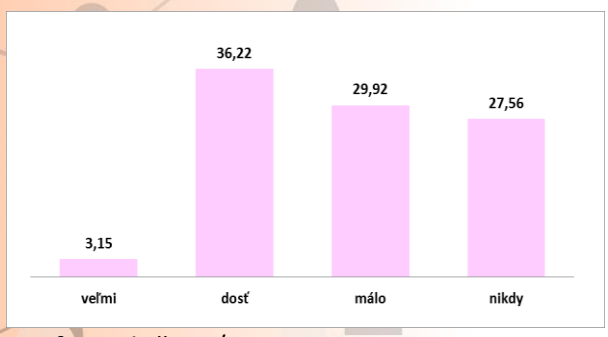
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



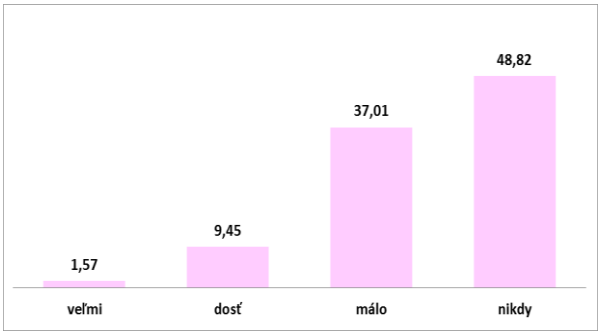
Graf 18 Organizácia práce súboru



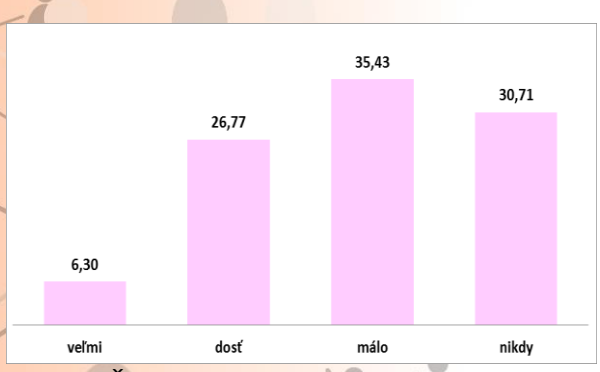
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



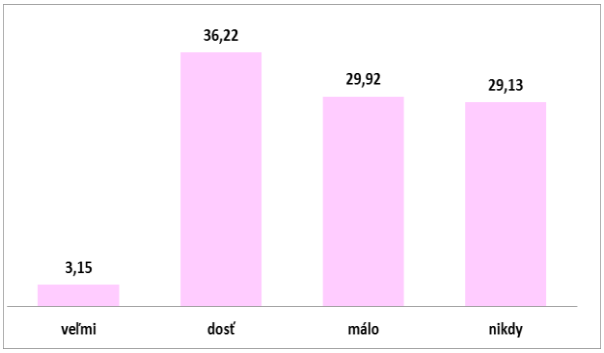
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



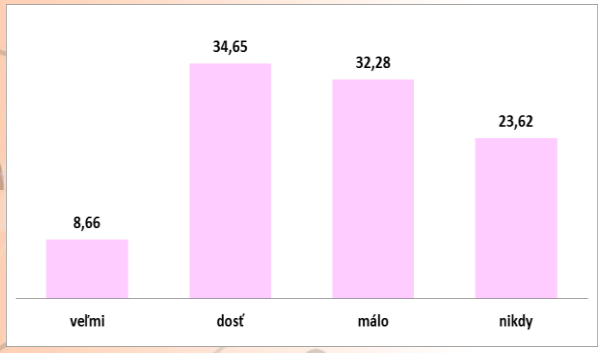
Graf 22 Škodlivé výpary



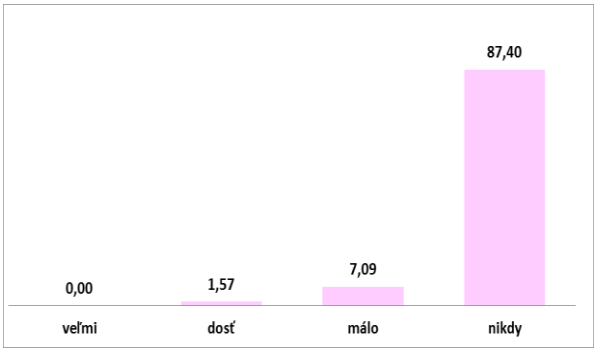
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

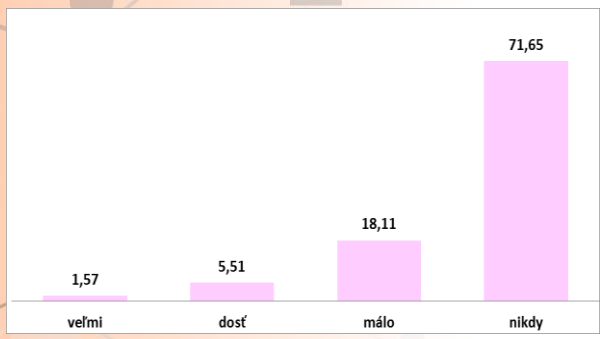
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



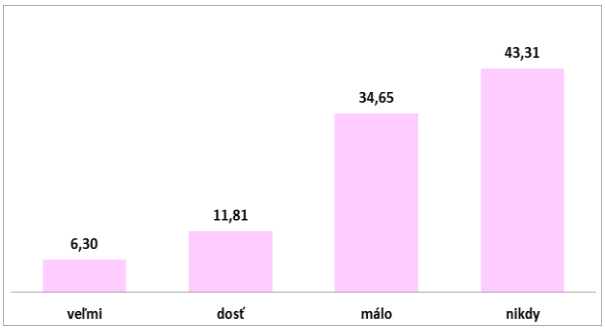
Graf 24 Teplotné podmienky



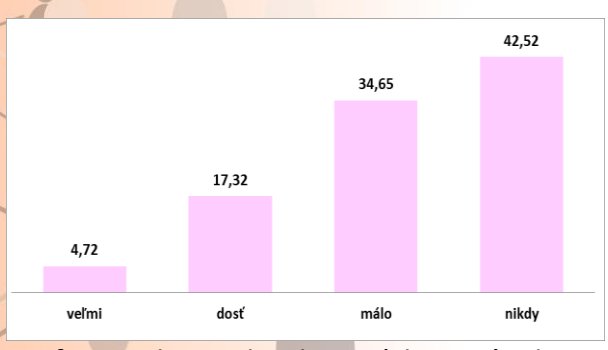
Graf 25 Stála práca vonku



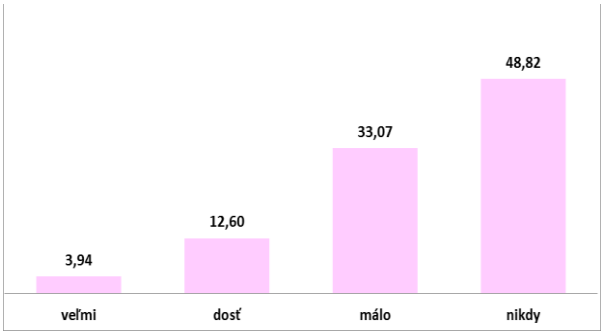
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



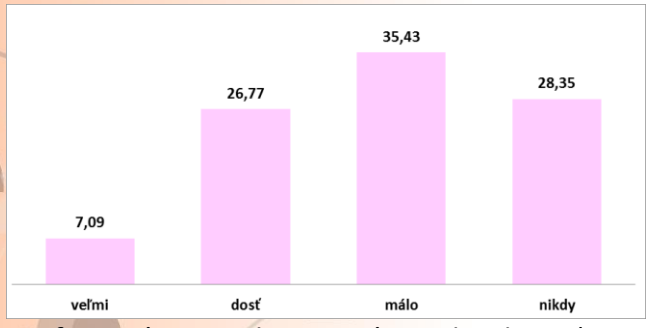
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



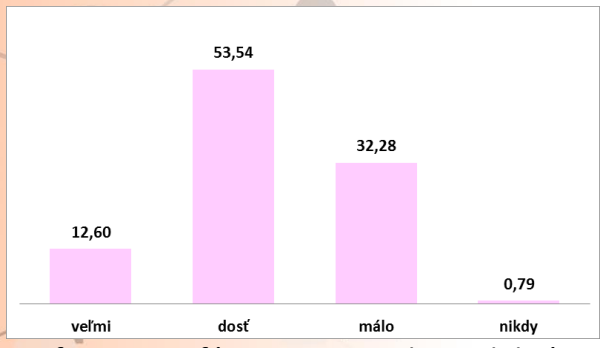
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

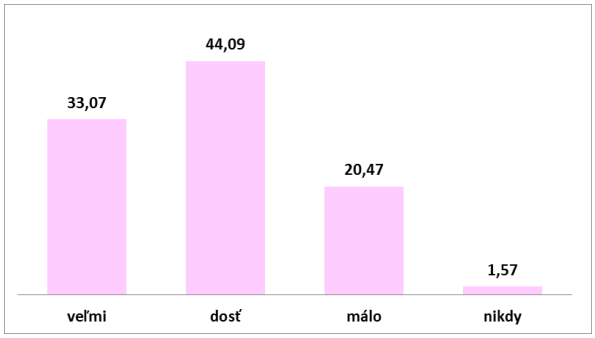
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



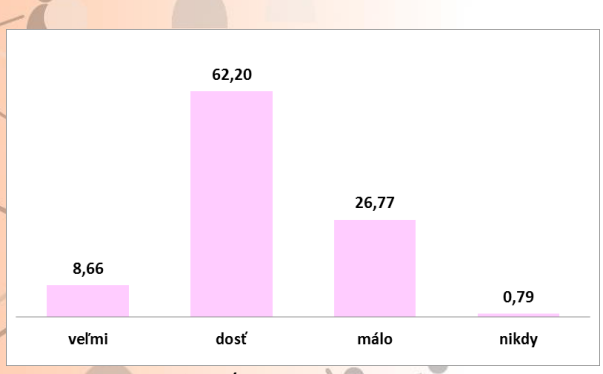
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



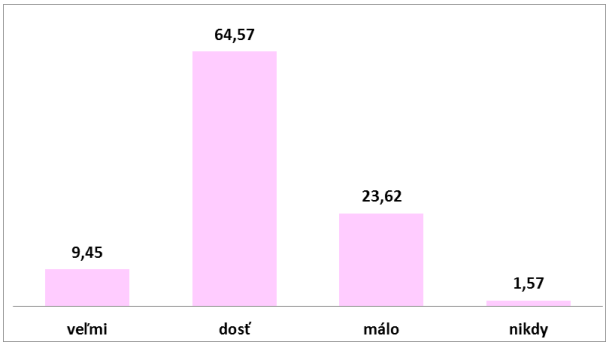
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



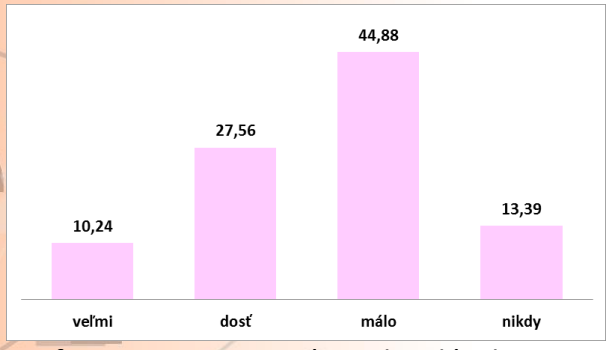
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



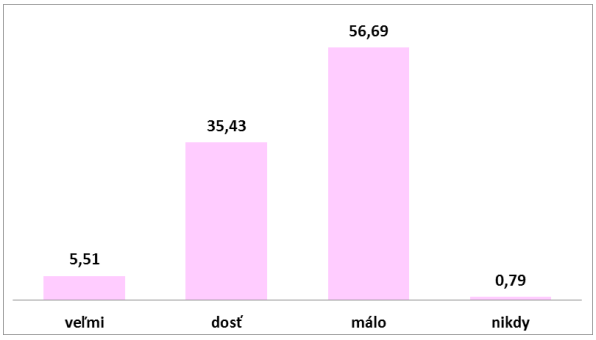
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

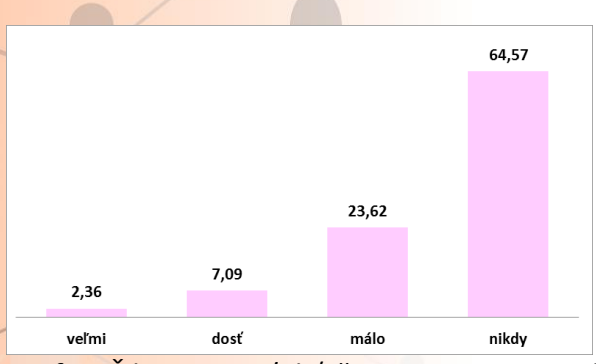
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



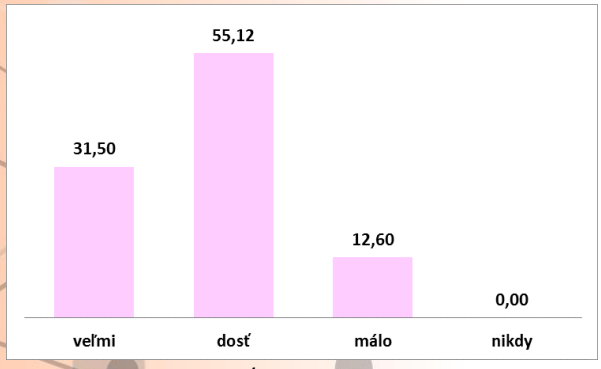
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



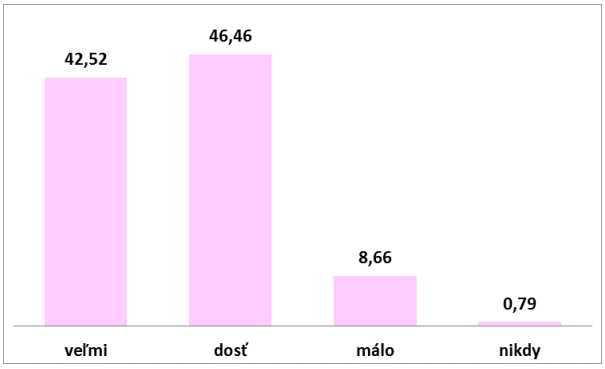
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



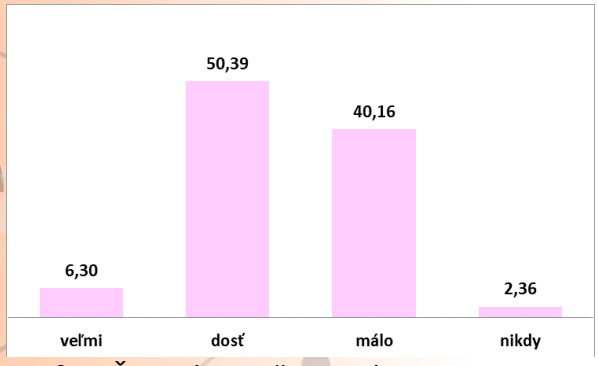
Graf 38 Spokojnosť s prácou



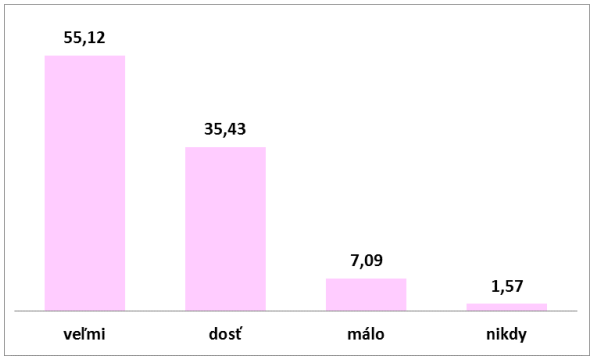
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

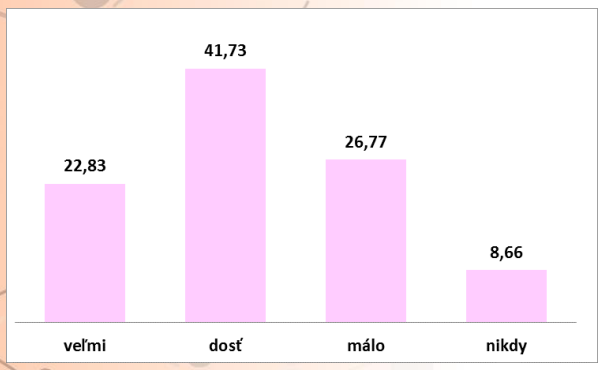
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



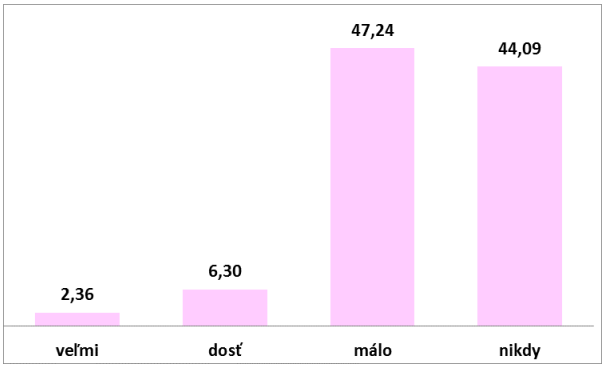
Graf 40 Časová tieseň pri práci



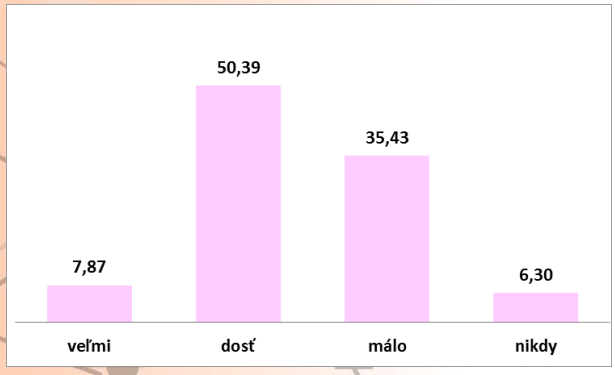
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



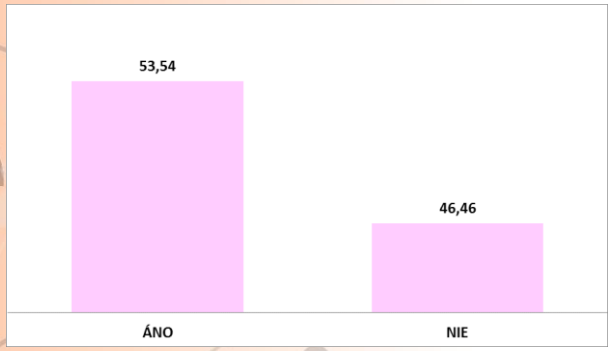
Graf 43 Monotónnosť práce



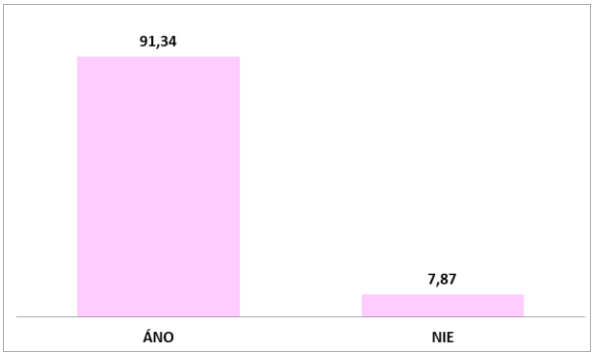
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

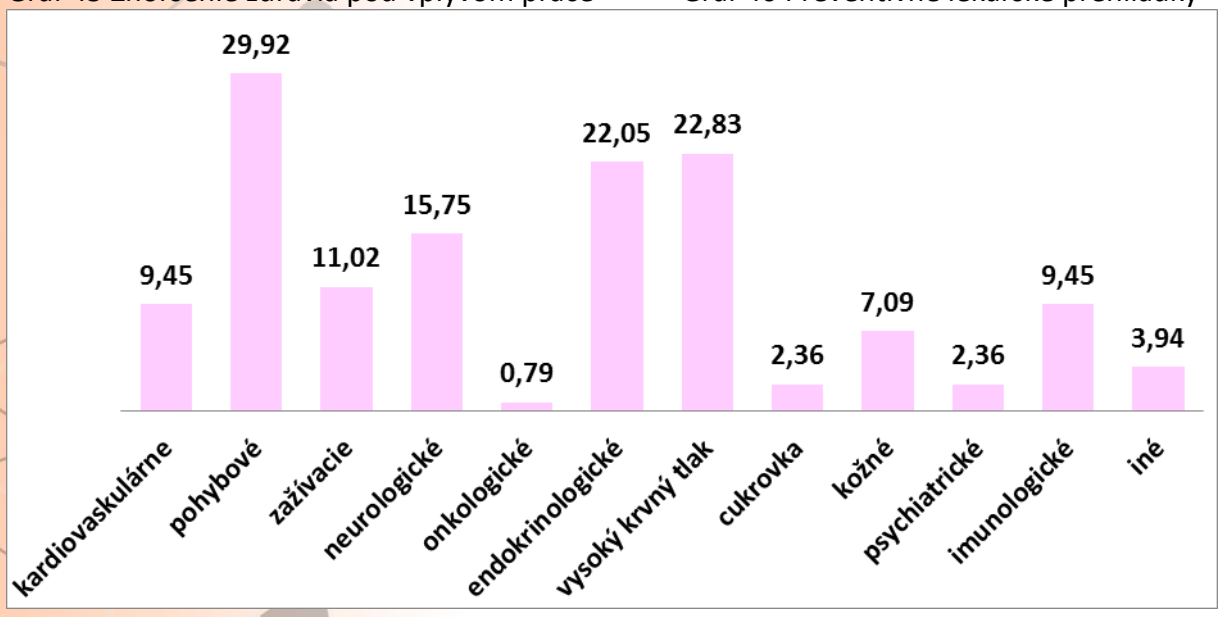
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



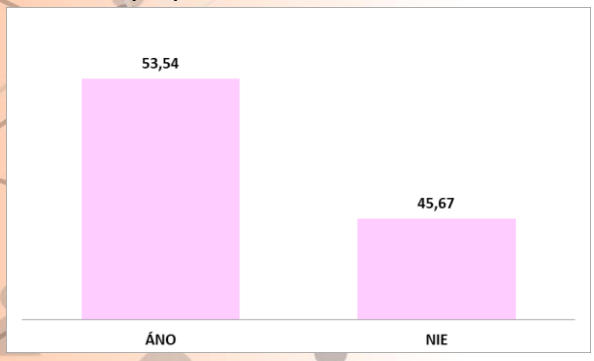
Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



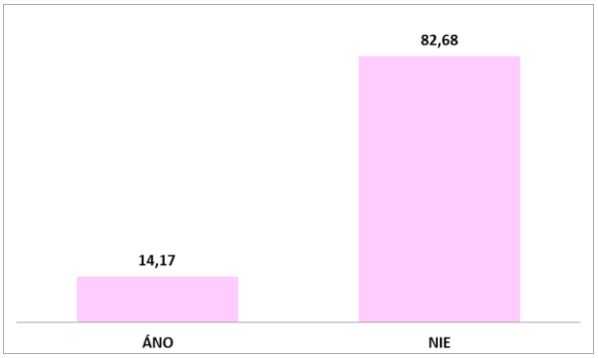
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



Graf 47 Výskyt ochorení



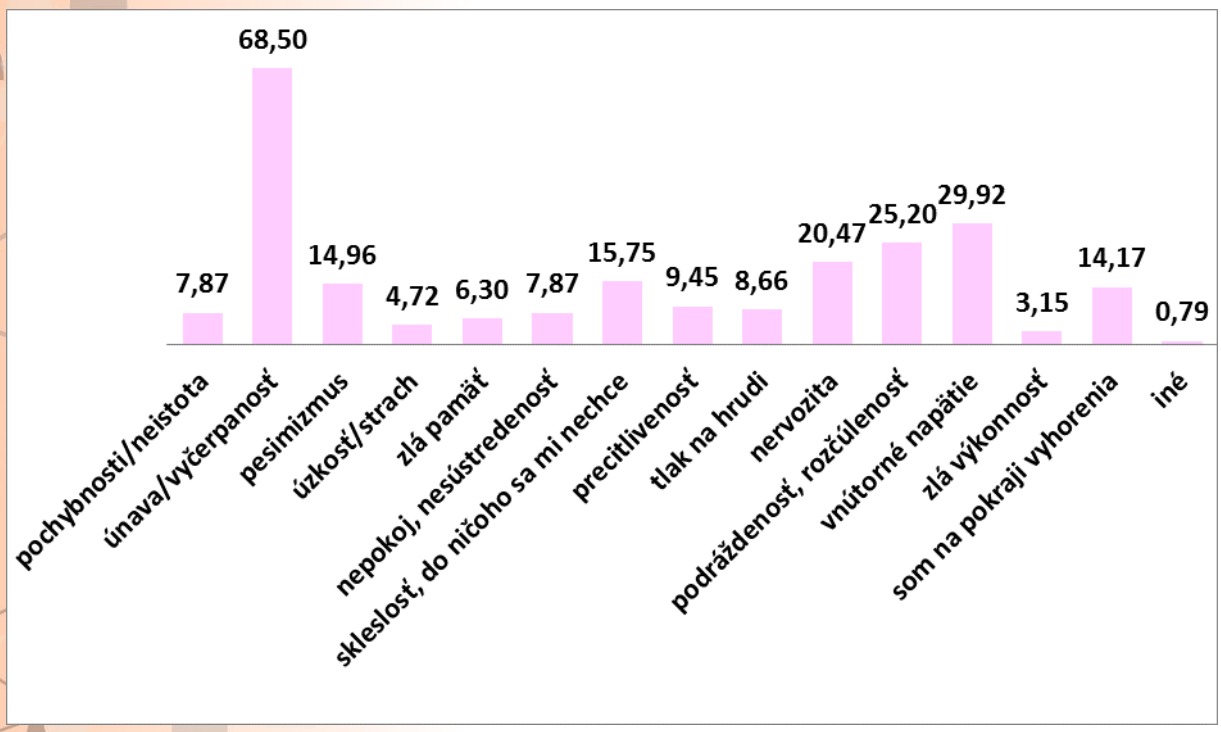
Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

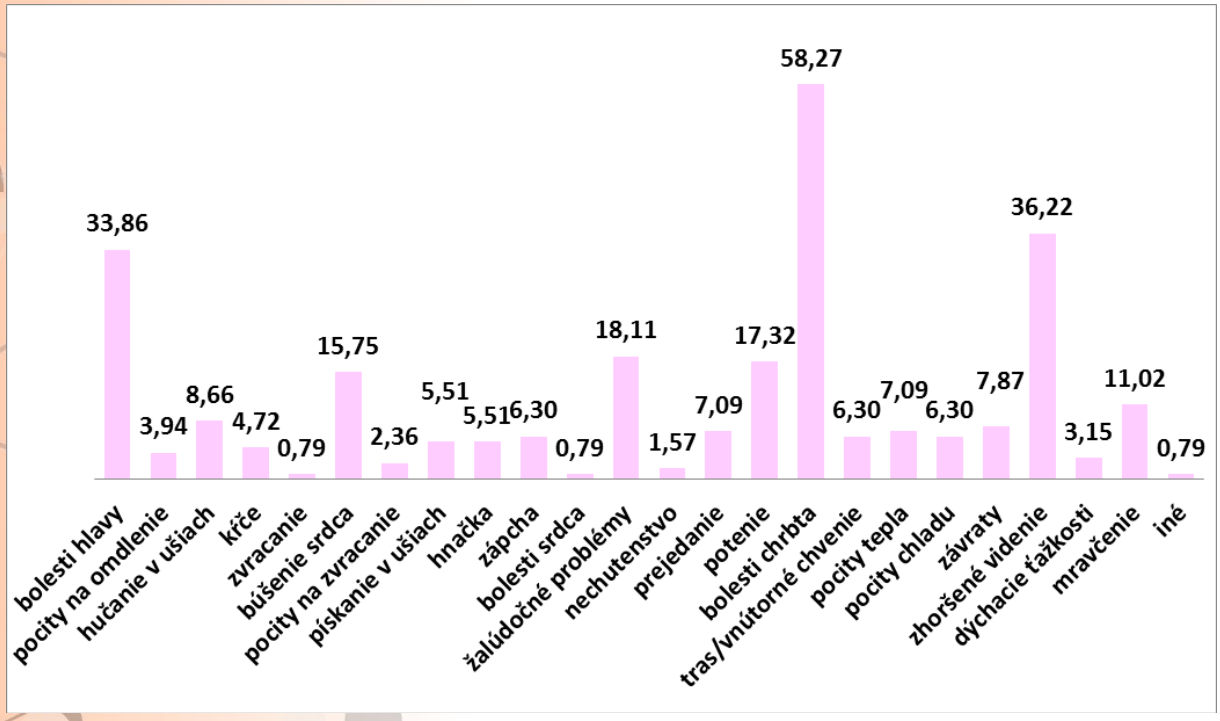
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



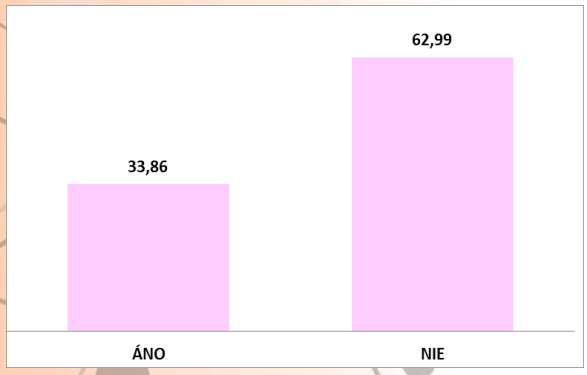
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

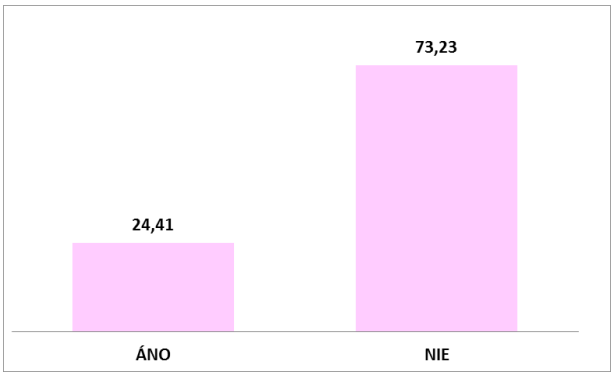
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



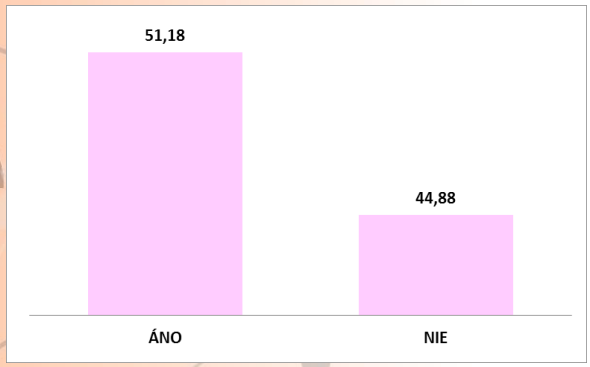
Graf 52 Problémy so zaspávaním



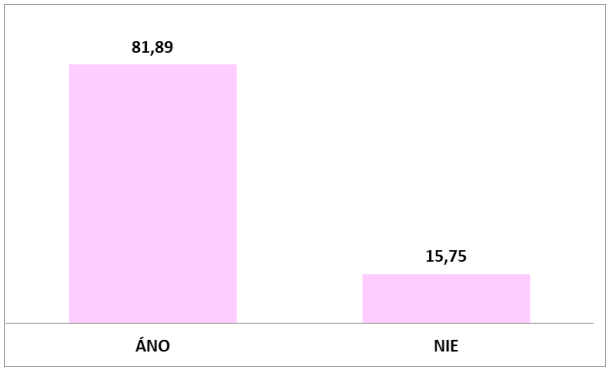
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

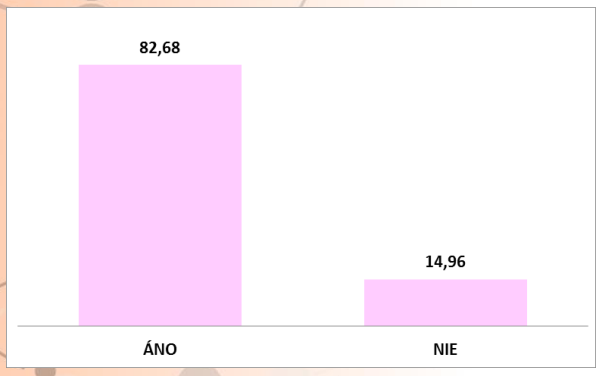
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



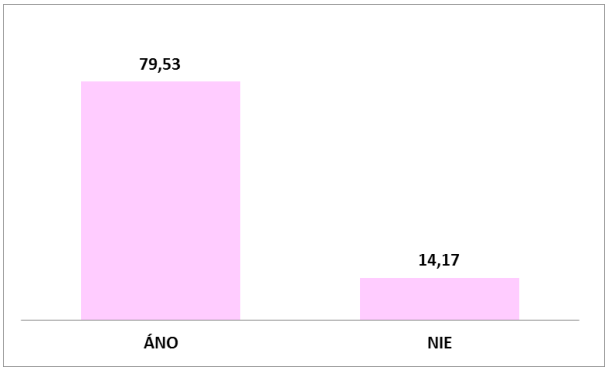
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



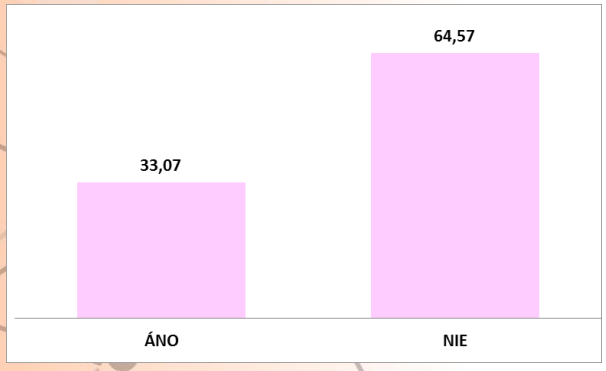
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



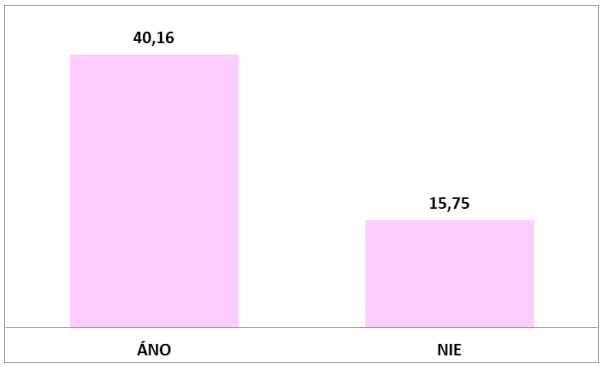
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



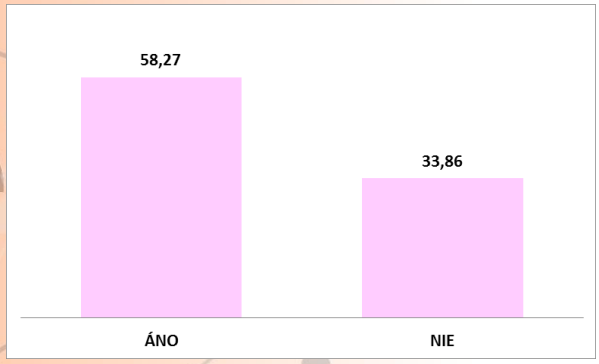
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny času



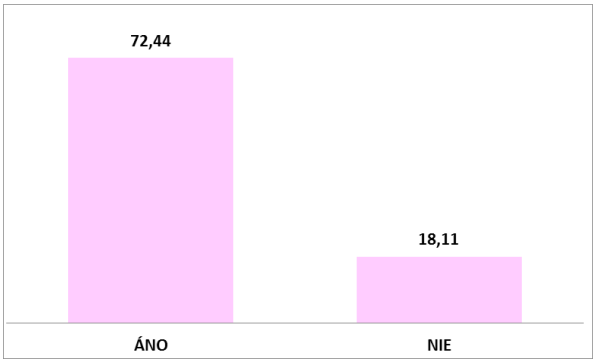
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

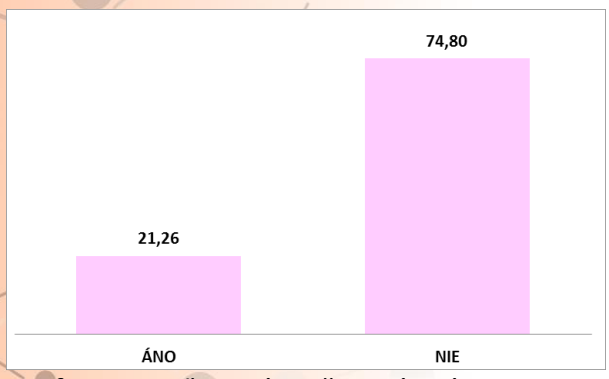
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



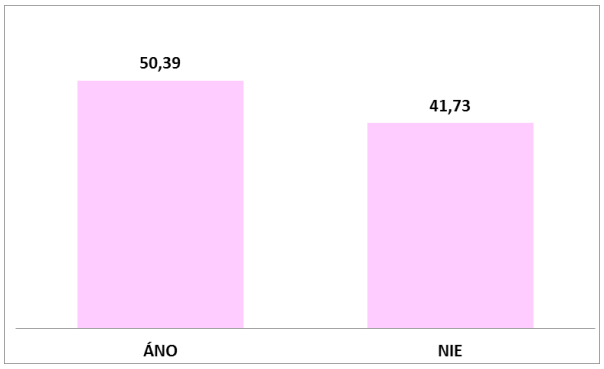
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



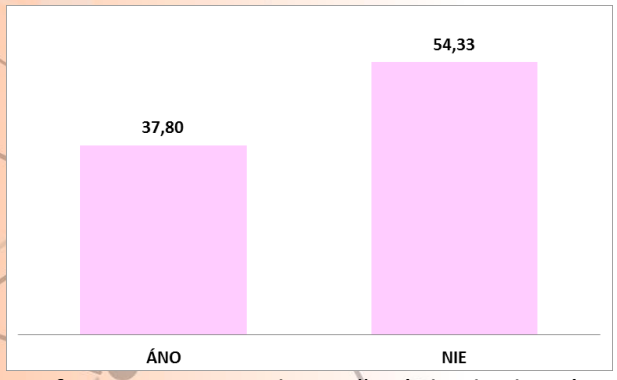
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



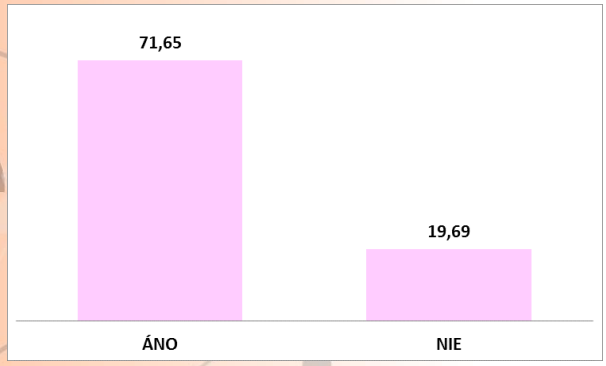
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



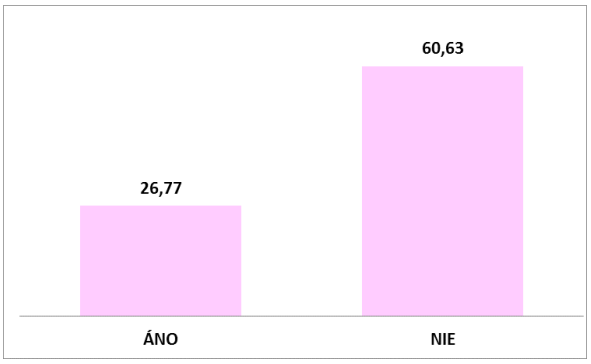
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

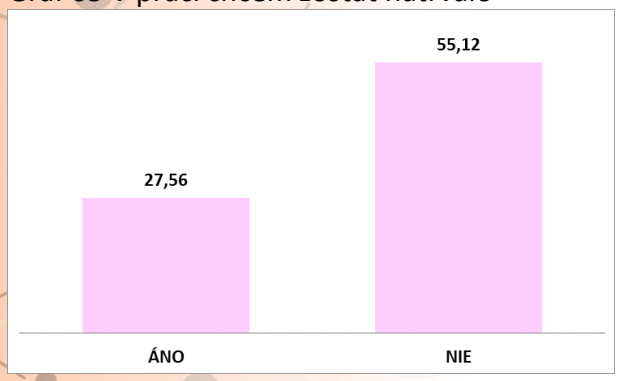
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



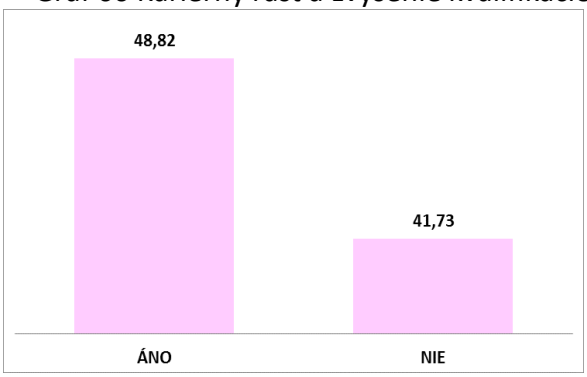
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



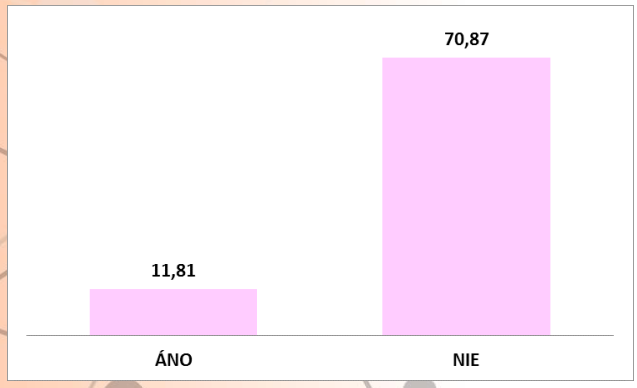
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

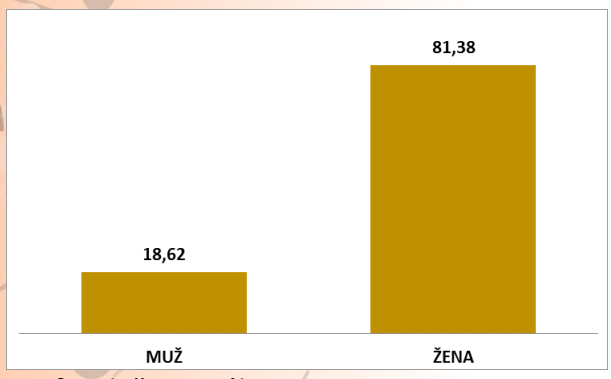


Graf 69 Ambícia odísť inam

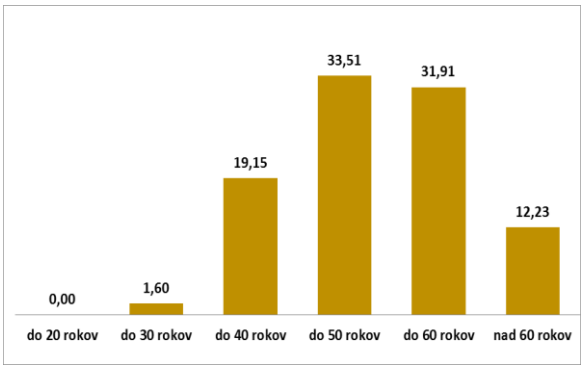
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

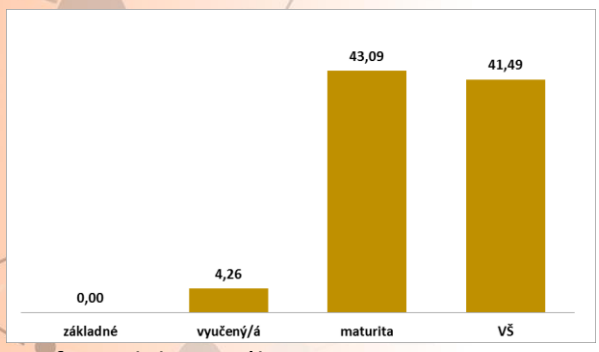
Príloha 11: Grafické spracovanie odpovedí: O14 – Sociálne služby a rodinné centrá



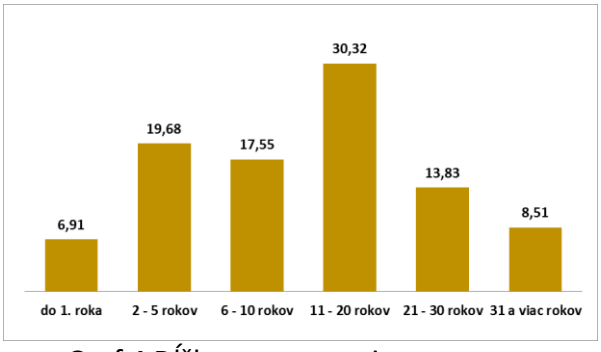
Graf 1 Zloženie súboru



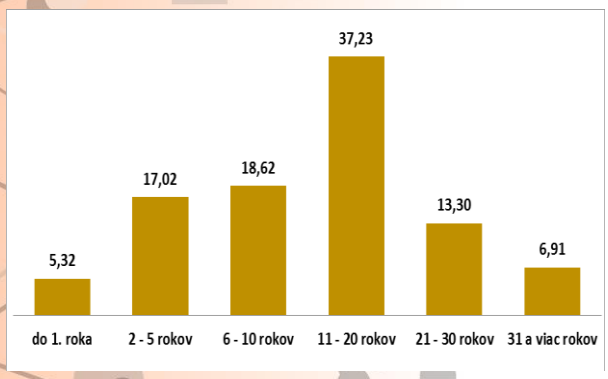
Graf 2 Vekové zloženie súboru



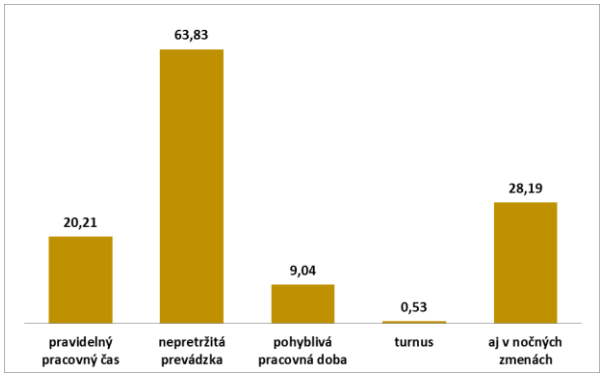
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



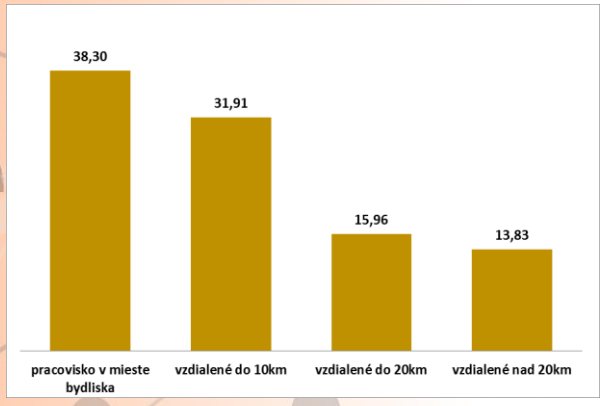
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



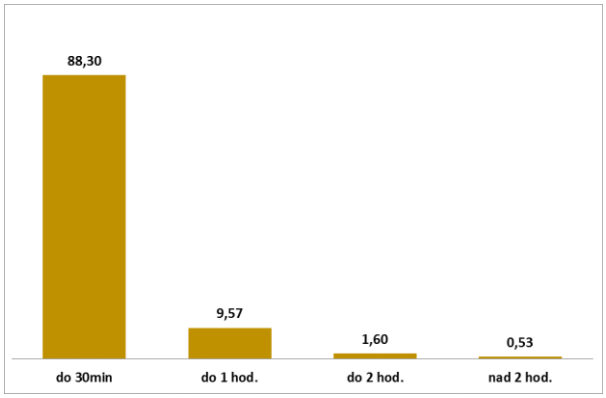
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

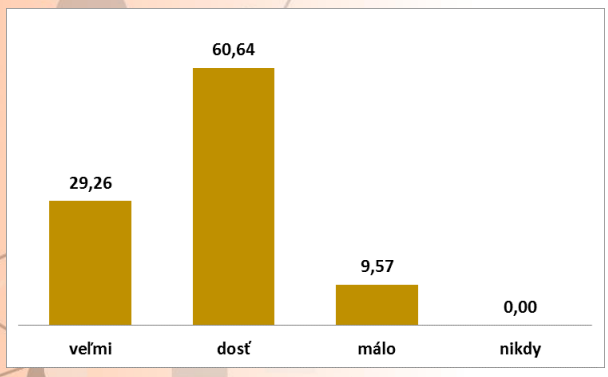
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



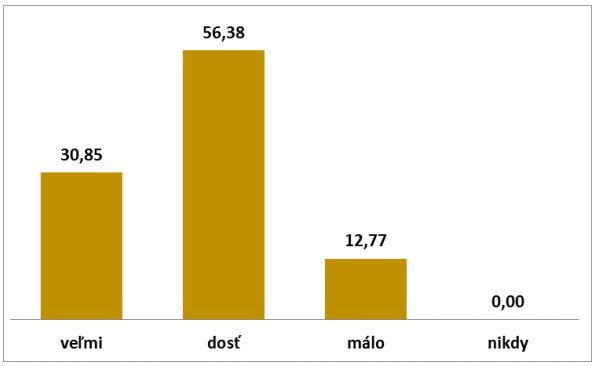
Graf 7 Dochádzka do práce



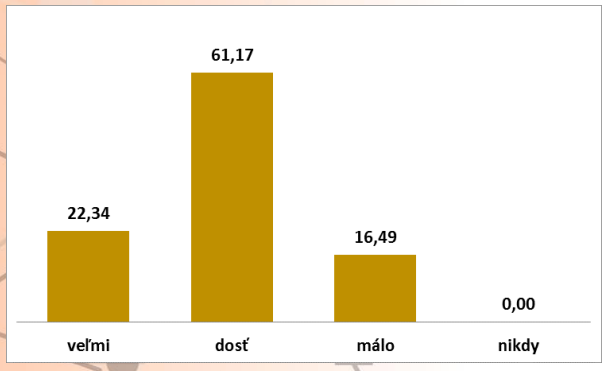
Graf 8 Trvanie cesty do práce



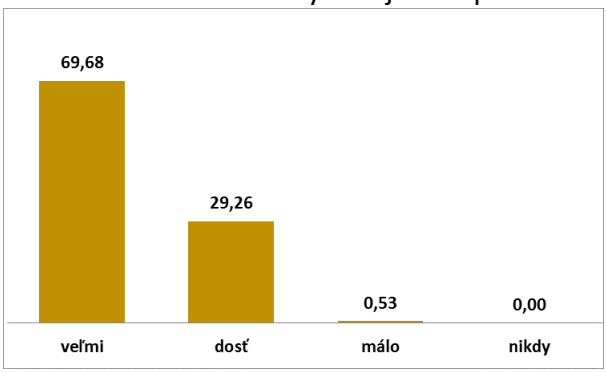
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



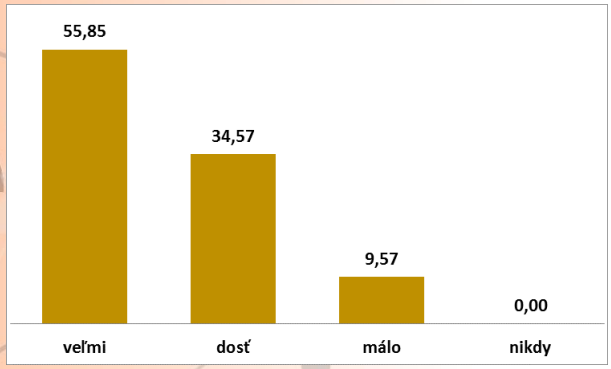
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



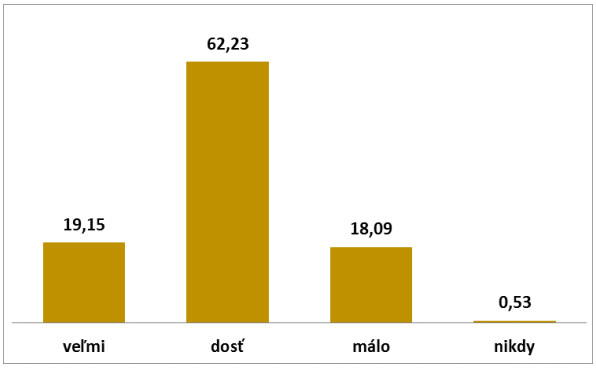
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

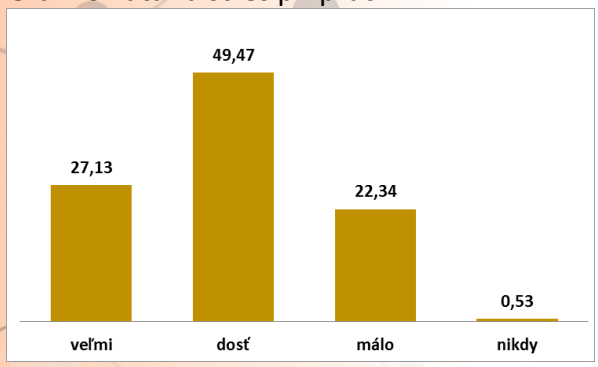
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



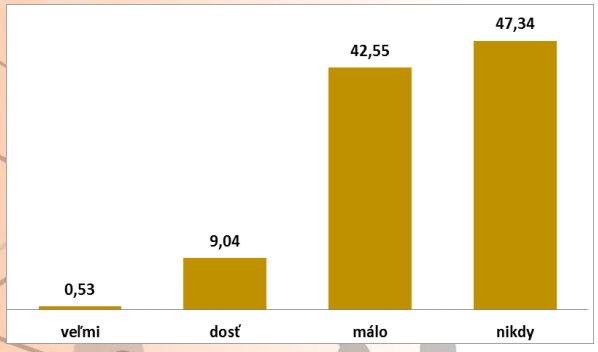
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



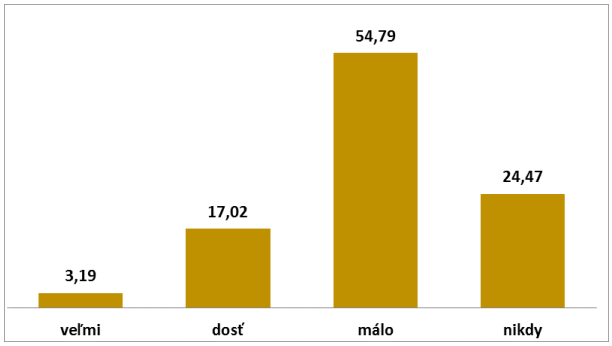
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



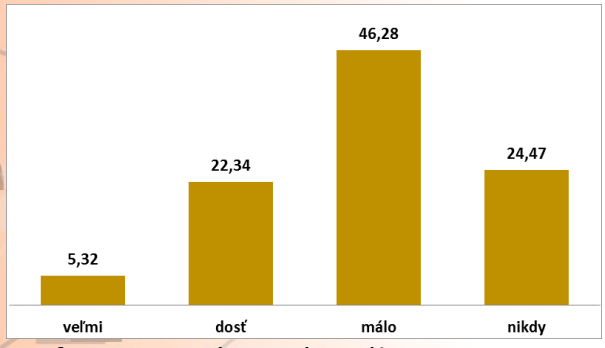
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



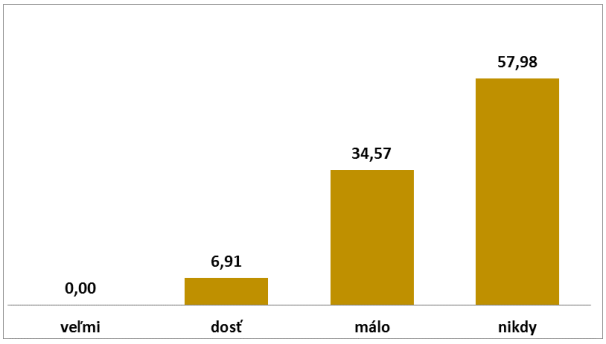
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

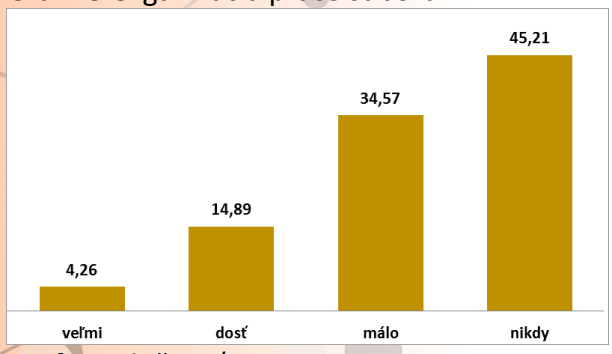
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



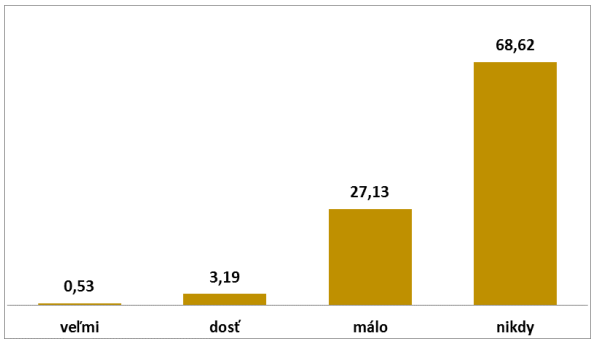
Graf 18 Organizácia práce súboru



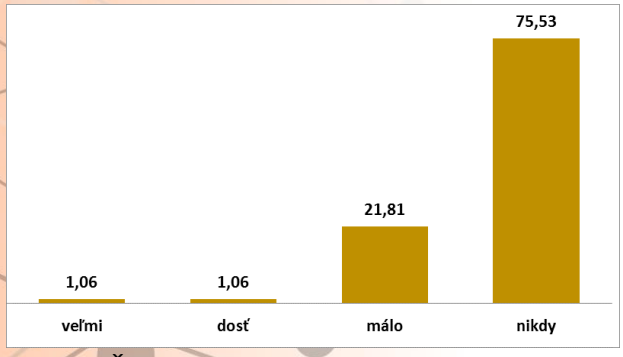
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



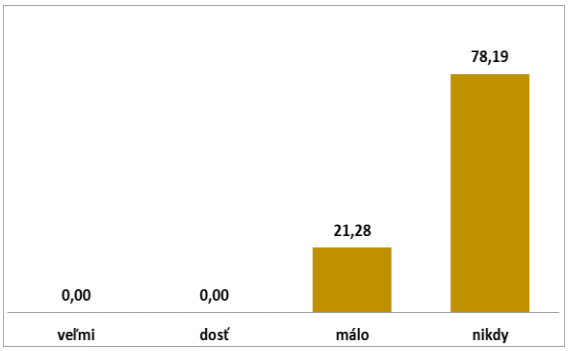
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



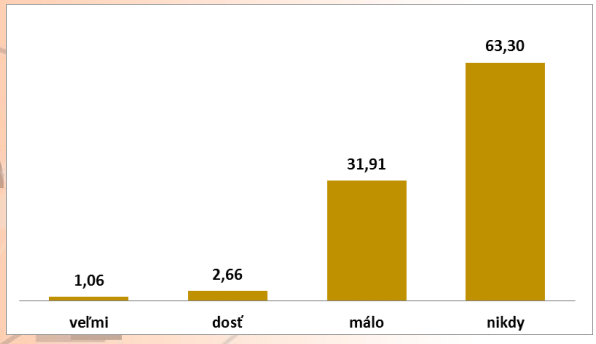
Graf 22 Škodlivé výpary



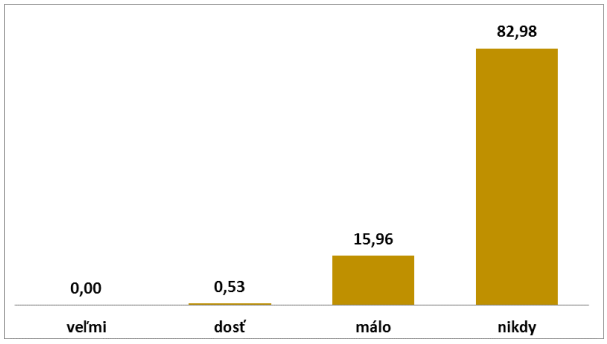
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

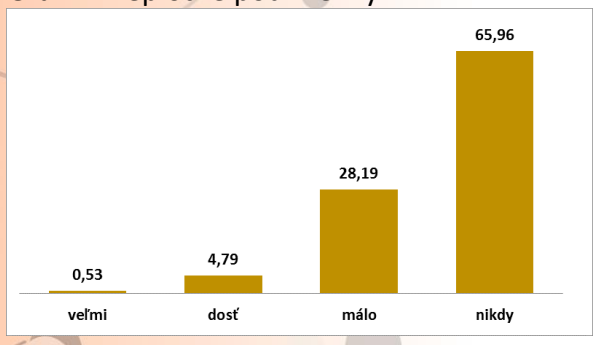
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



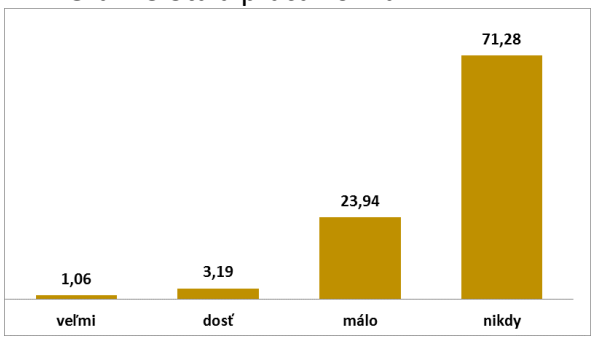
Graf 24 Teplotné podmienky



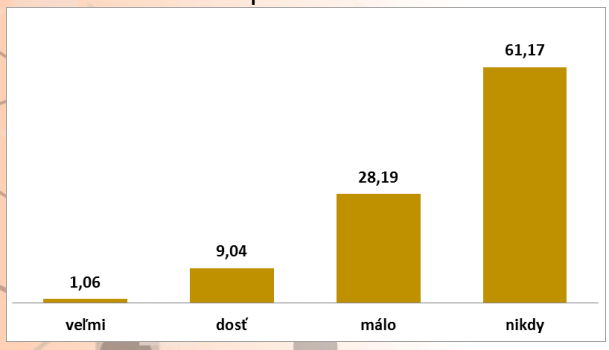
Graf 25 Stála práca vonku



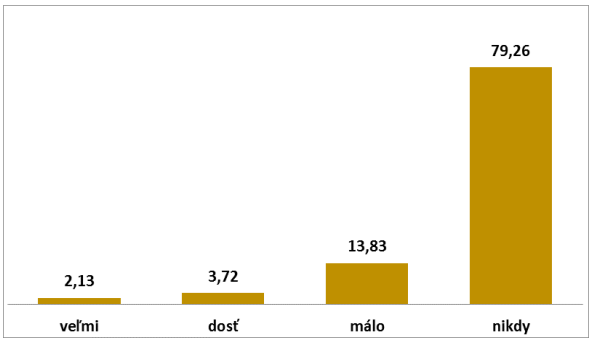
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



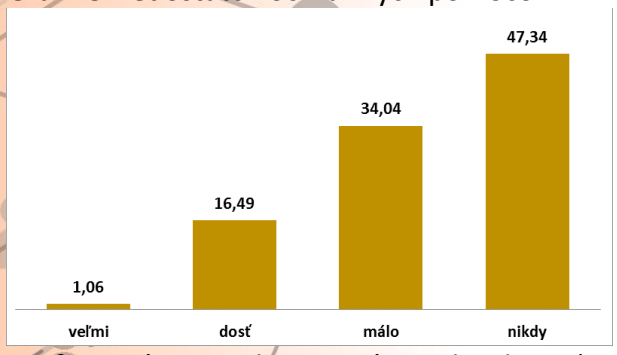
Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



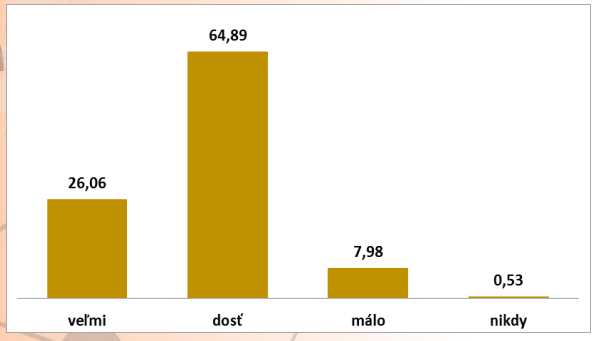
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP



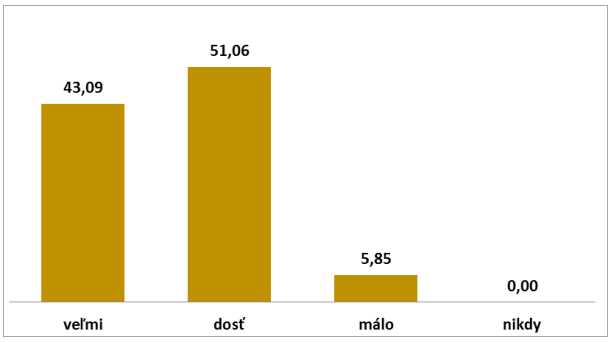
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

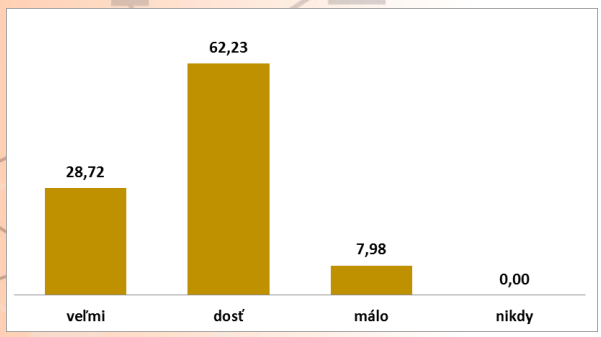
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



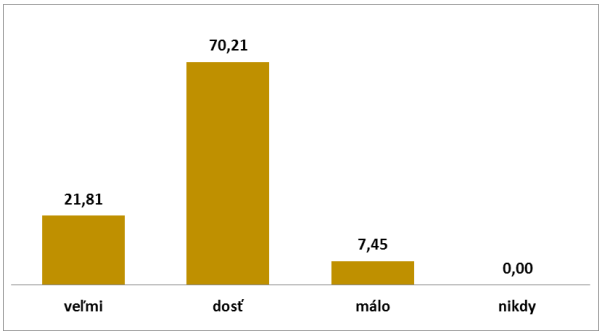
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



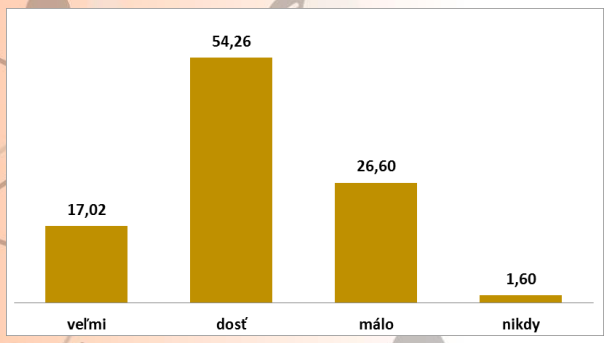
Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



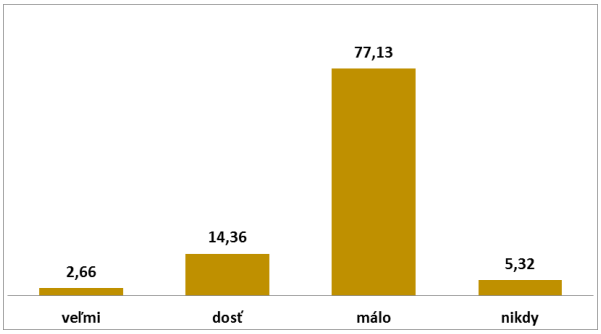
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



Graf 34 Dobrá spolupráca



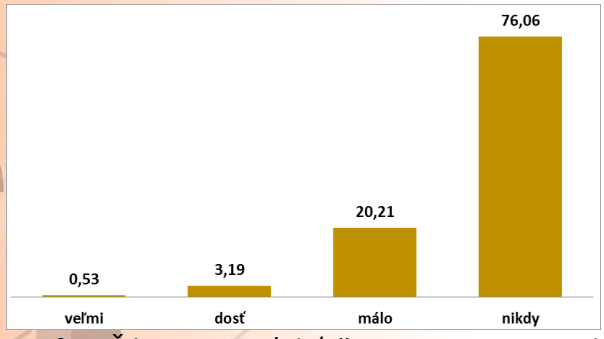
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



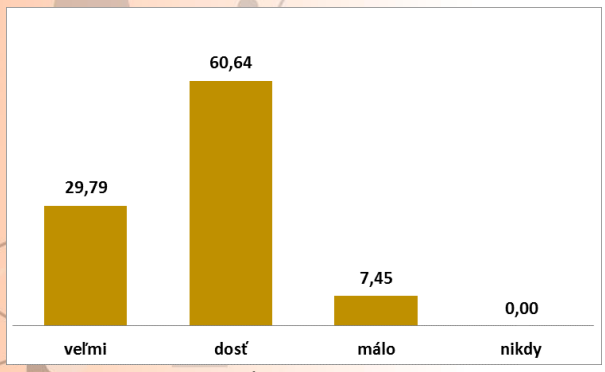
Graf 36 Konflikty na pracovisku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

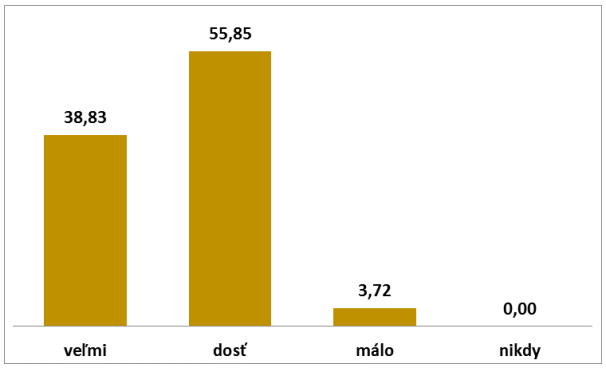
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



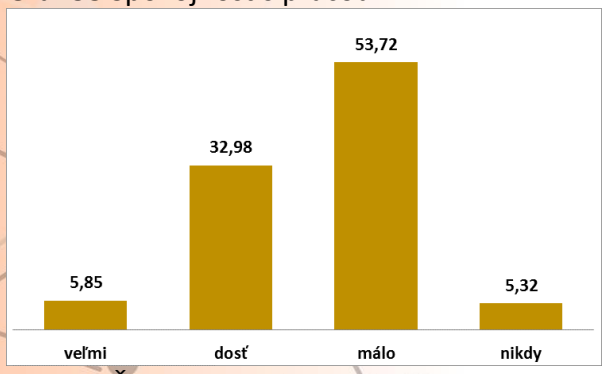
Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



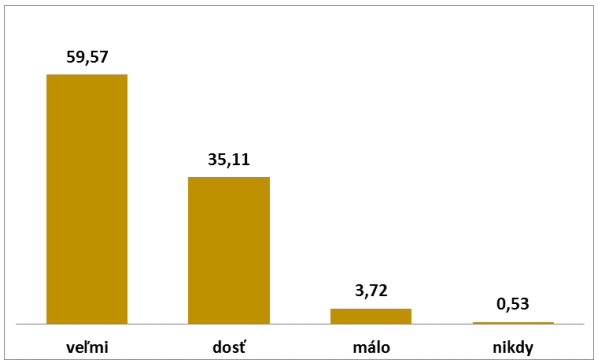
Graf 38 Spokojnosť s prácou



Graf 39 Práca je zaujímavá



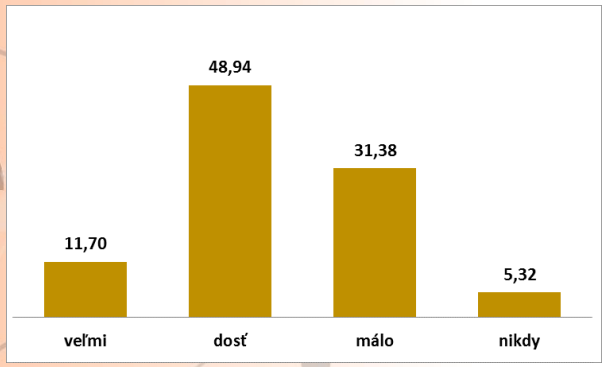
Graf 40 Časová tieseň pri práci



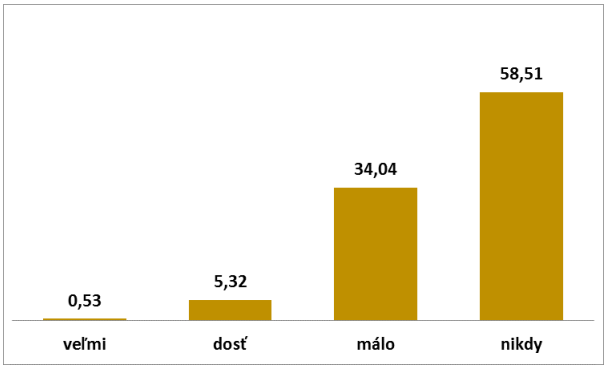
Graf 41 Práca je psychicky náročná

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

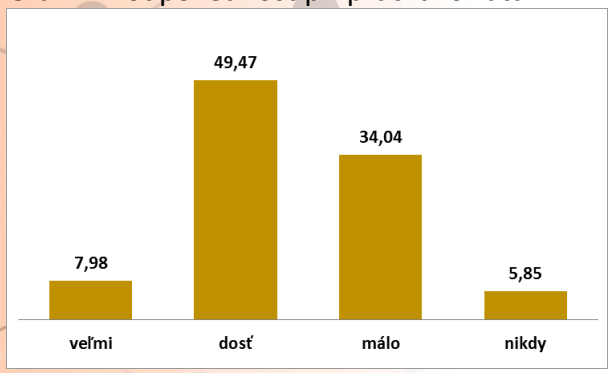
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



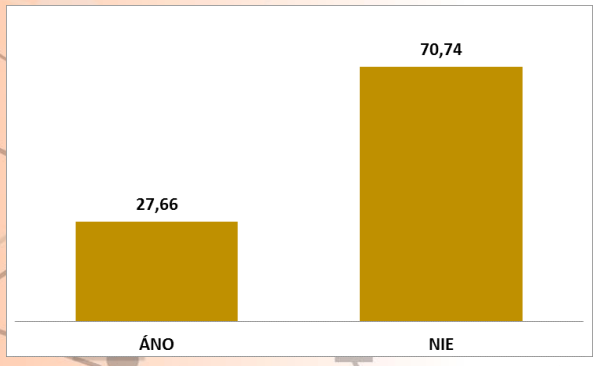
Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



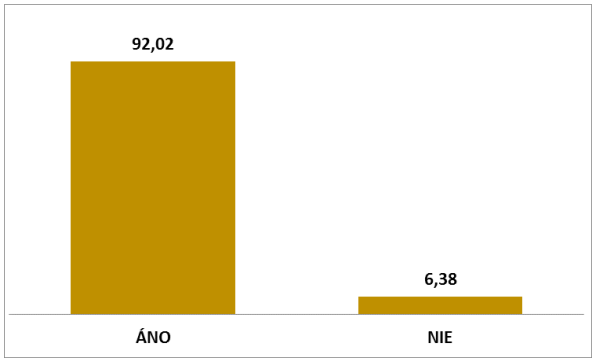
Graf 43 Monotónnosť práce



Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje



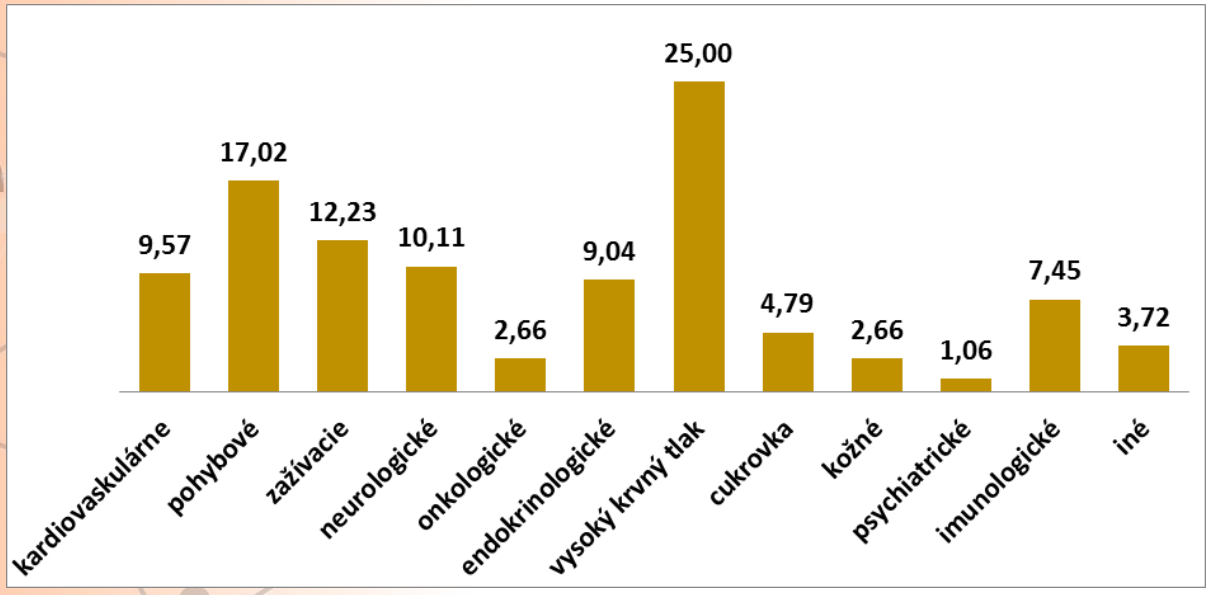
Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



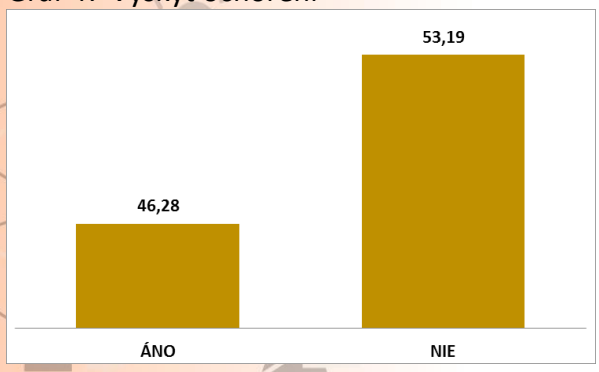
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

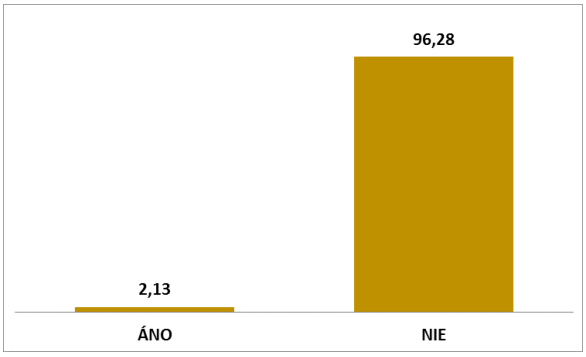
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 47 Výskyt ochorení



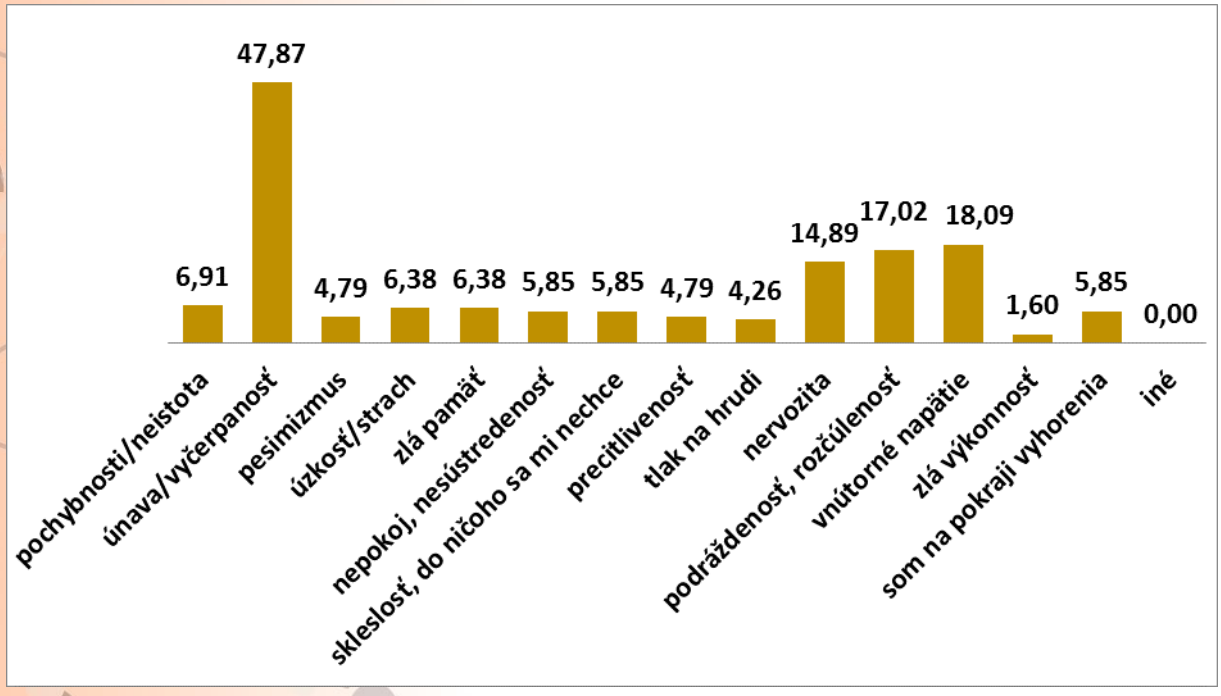
Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



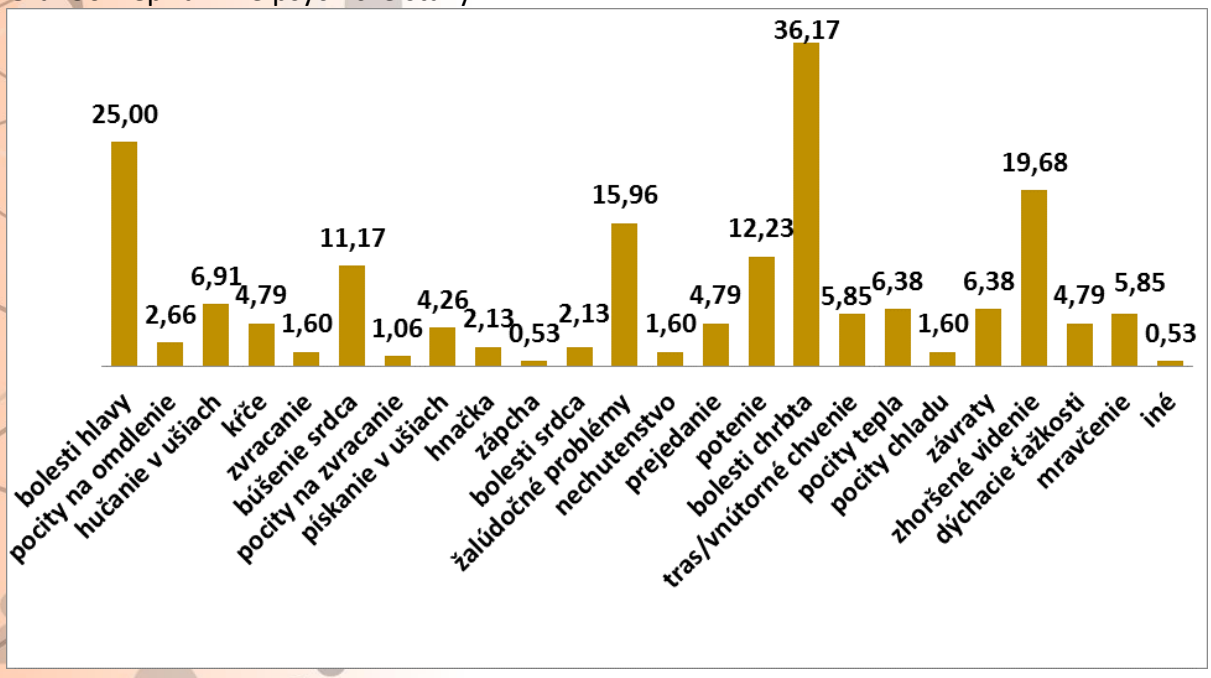
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



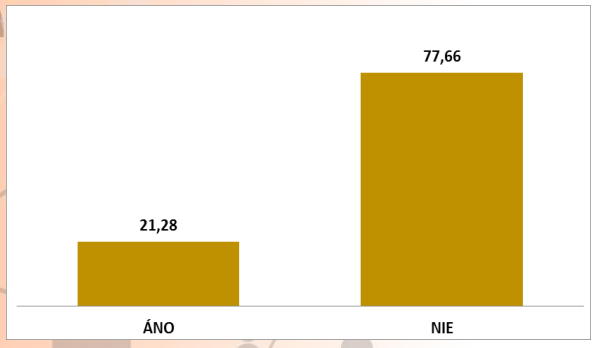
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy



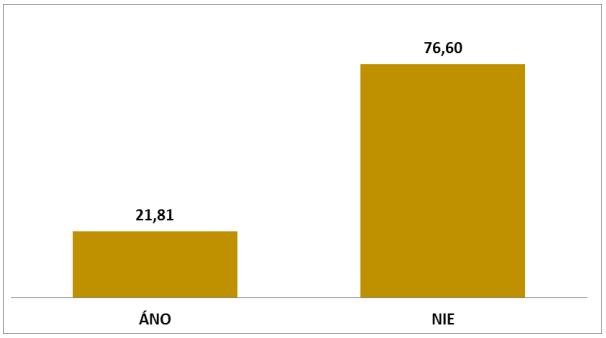
Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

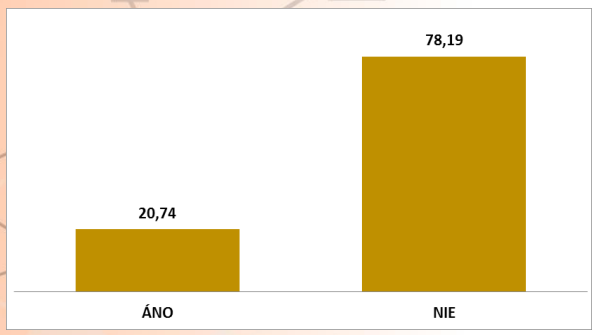
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



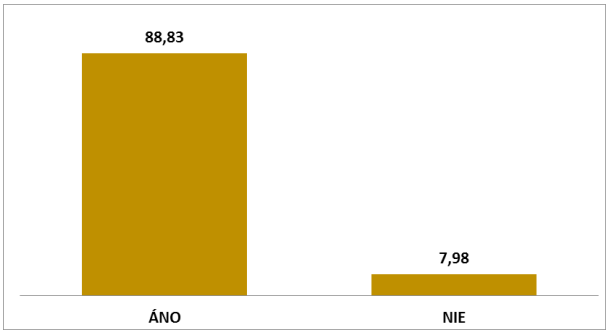
Graf 52 Problémy so zaspávaním



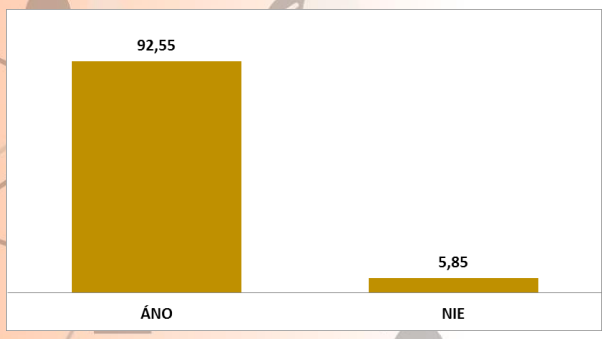
Graf 53 Problémy s nespavosťou



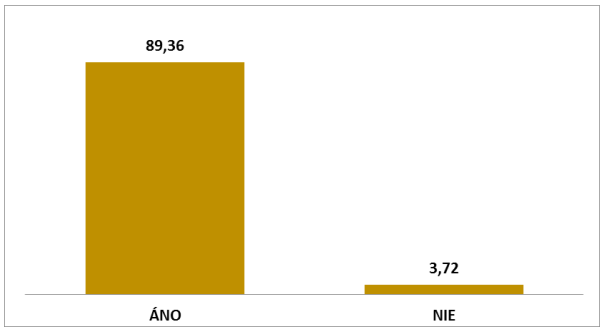
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



Graf 55 Podmienky na spánok po práci



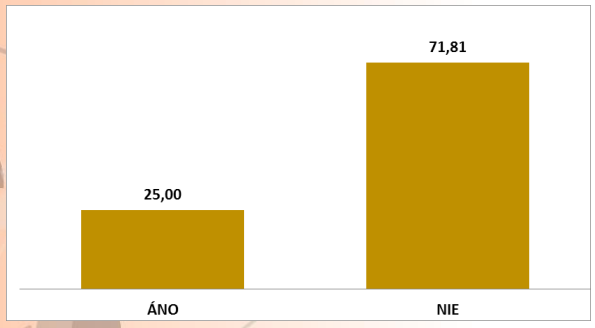
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



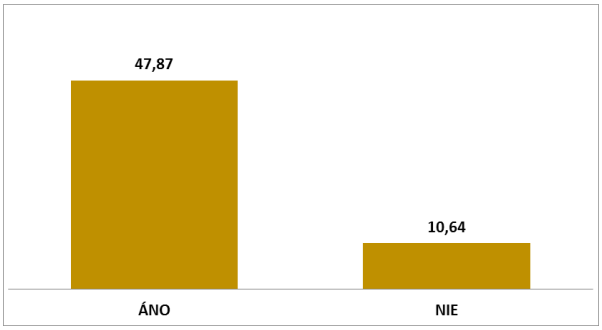
Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

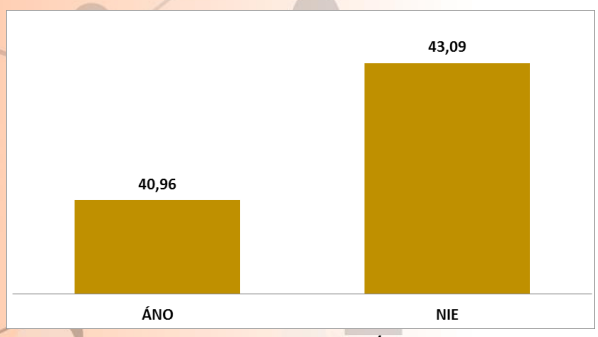
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



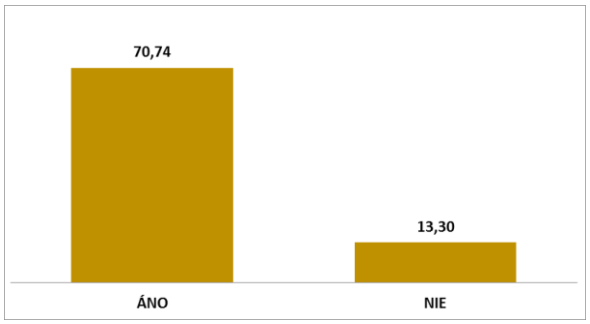
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



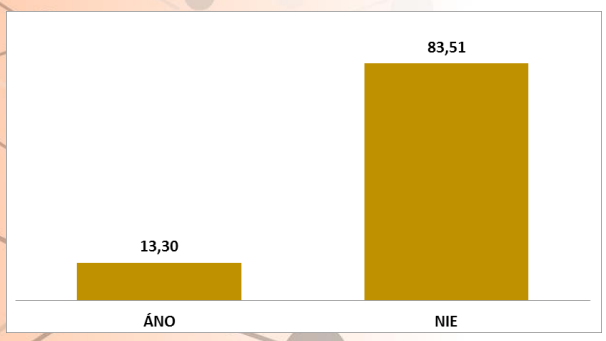
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času



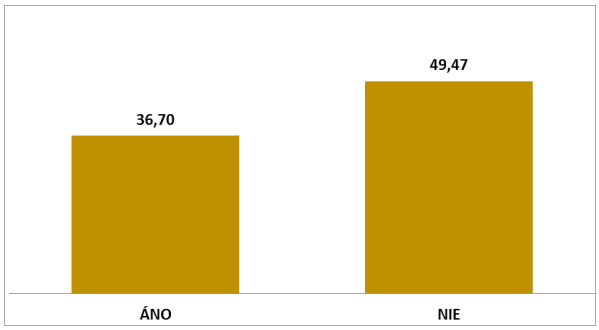
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



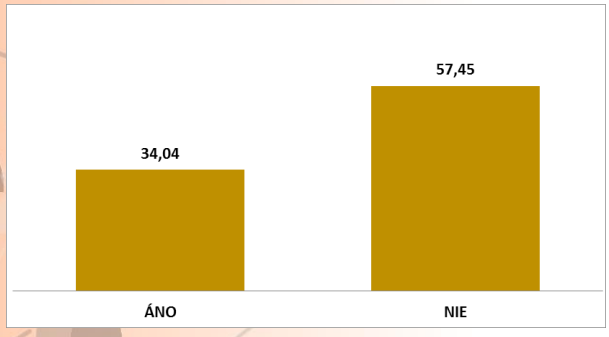
Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



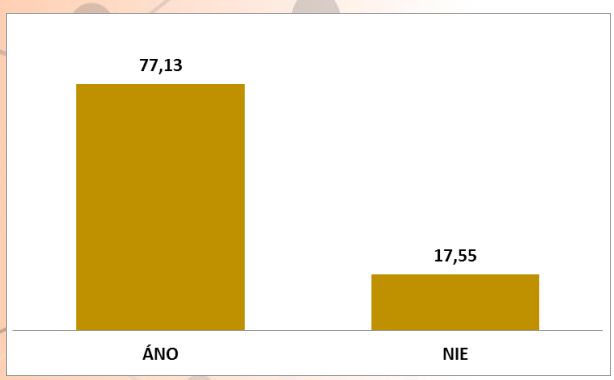
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

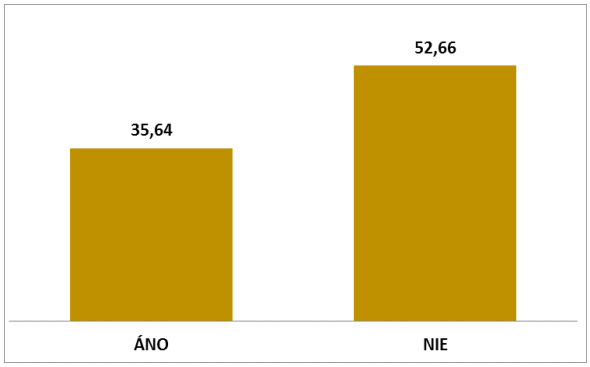
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



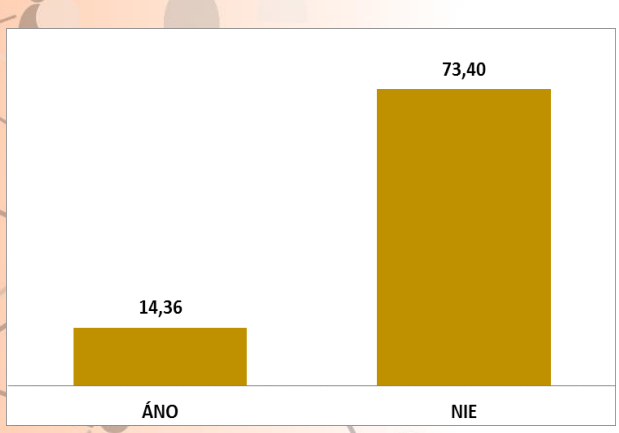
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti



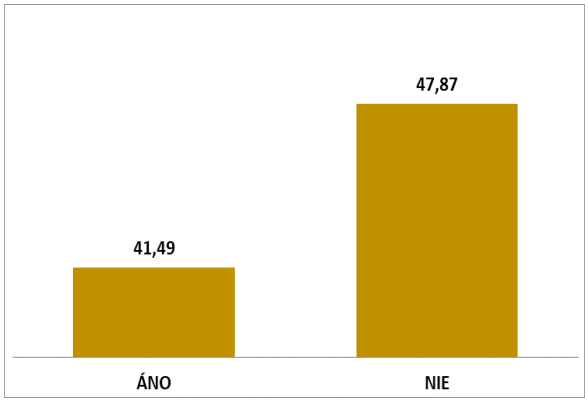
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



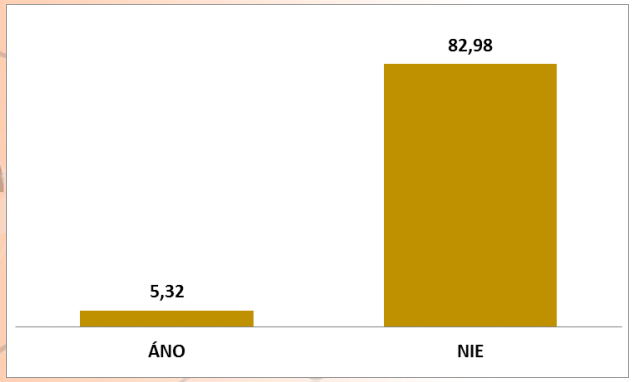
Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

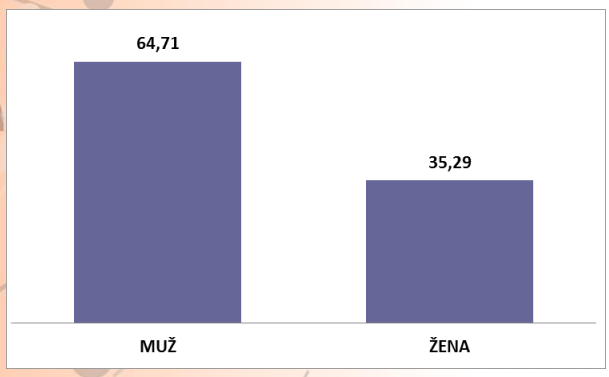


Graf 69 Ambícia odísť inam

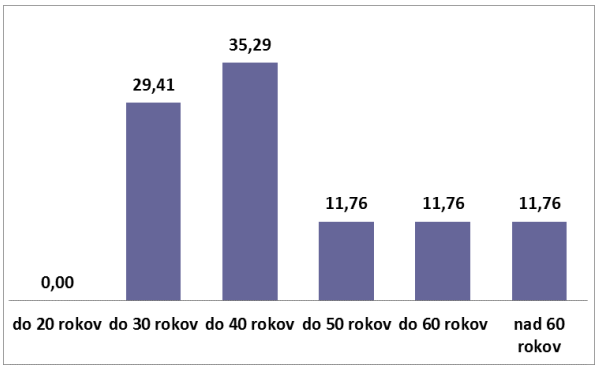
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

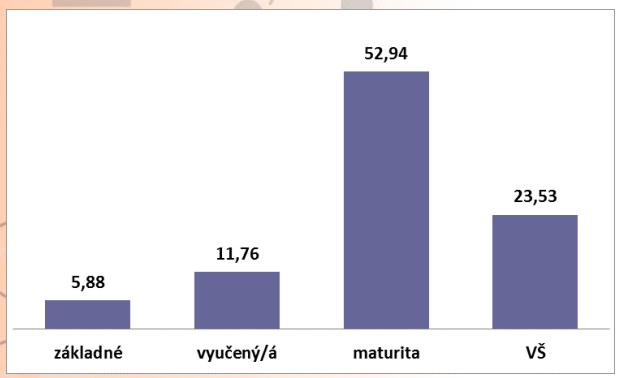
Príloha 12: Grafické spracovanie odpovedí: O15 – Ubytovacie a stravovacie služby



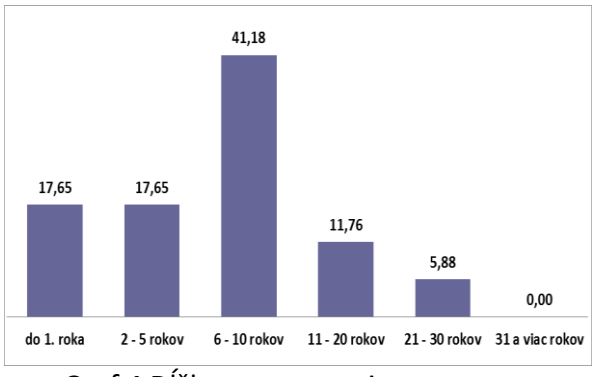
Graf 1 Zloženie súboru



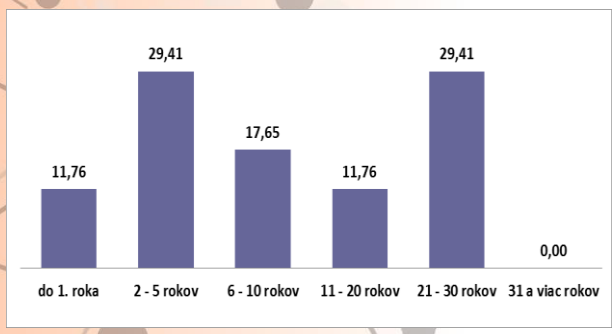
Graf 2 Vekové zloženie súboru



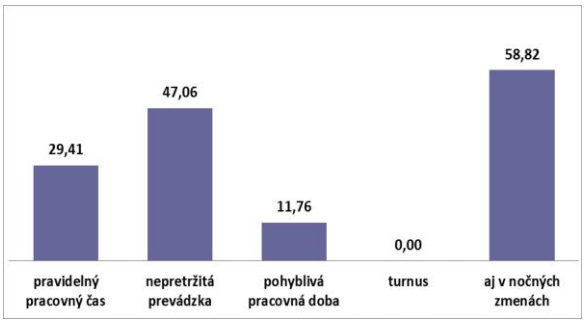
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



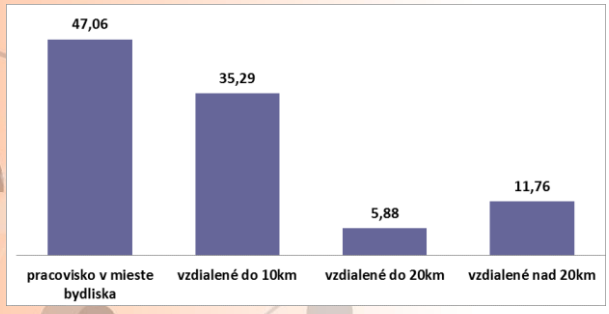
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



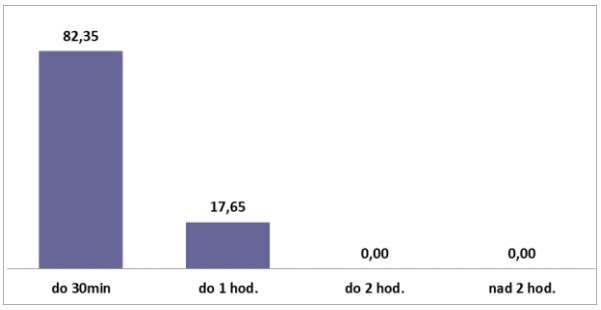
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

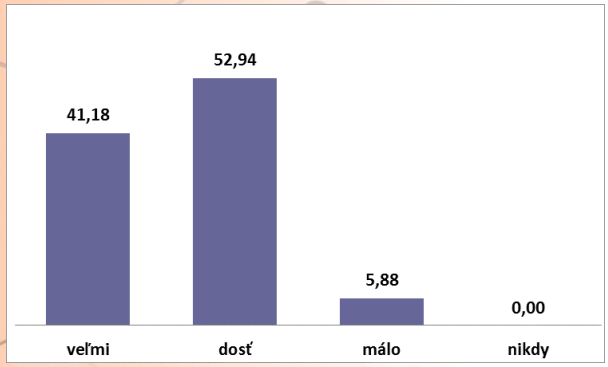
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



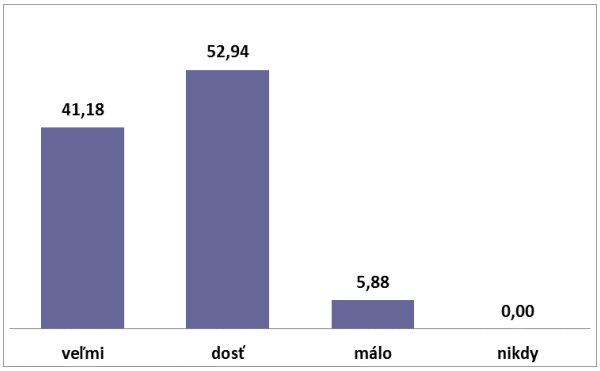
Graf 7 Dochádzka do práce



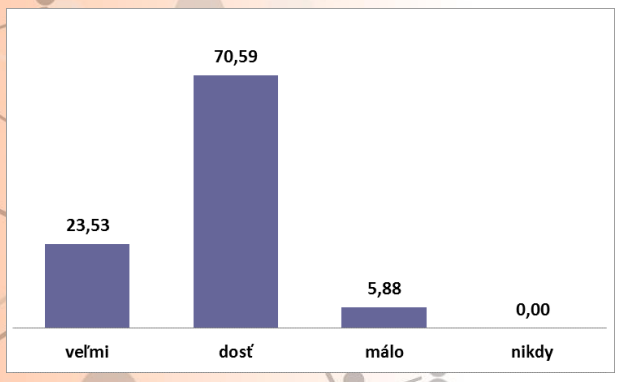
Graf 8 Trvanie cesty do práce



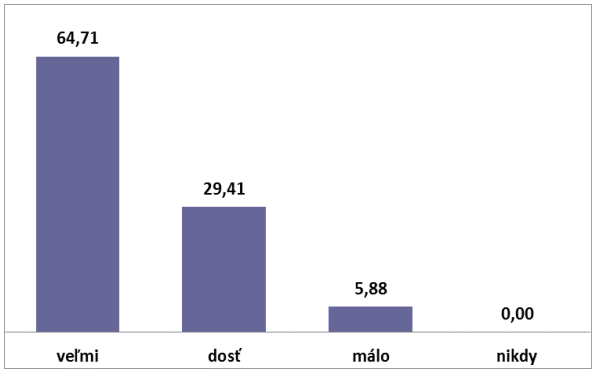
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



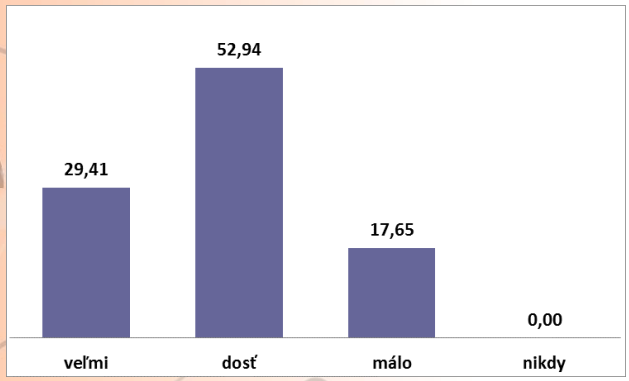
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



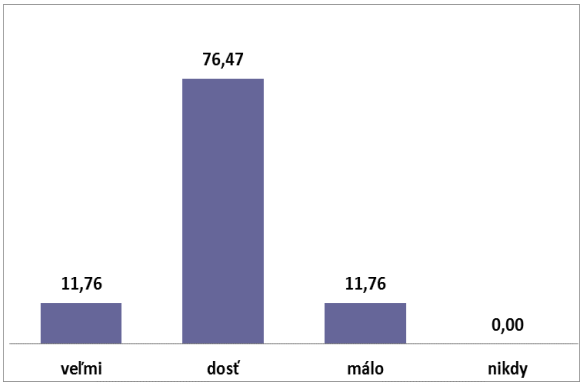
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

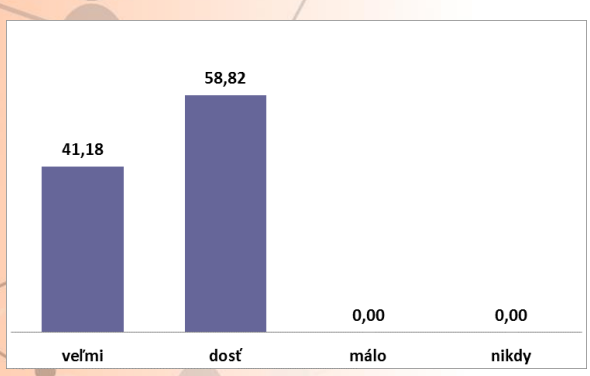
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



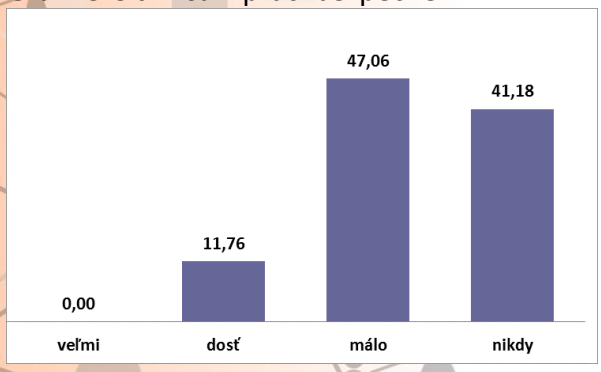
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



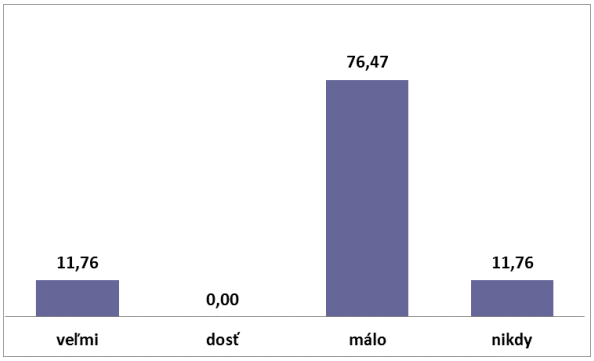
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



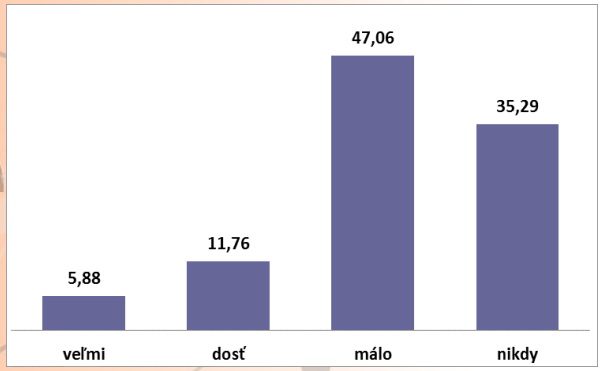
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



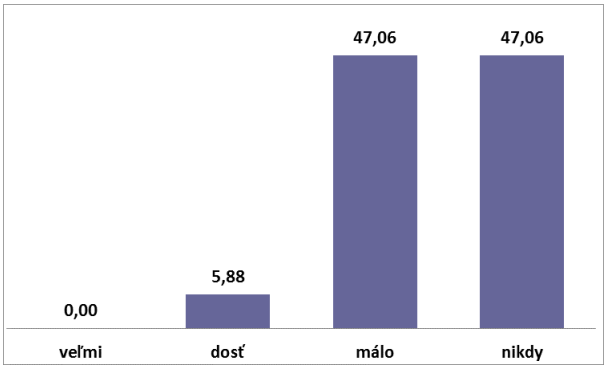
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

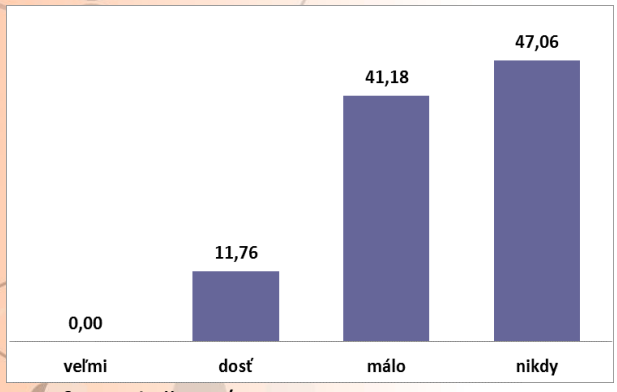
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



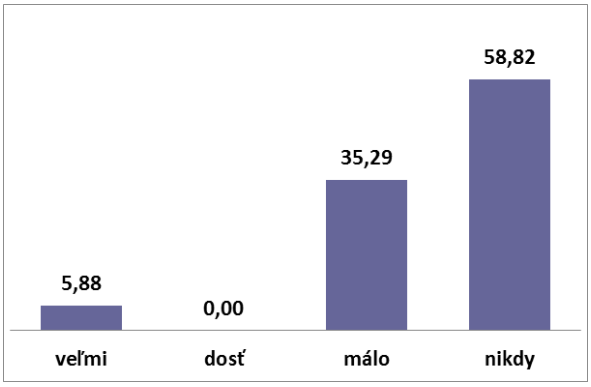
Graf 18 Organizácia práce súboru



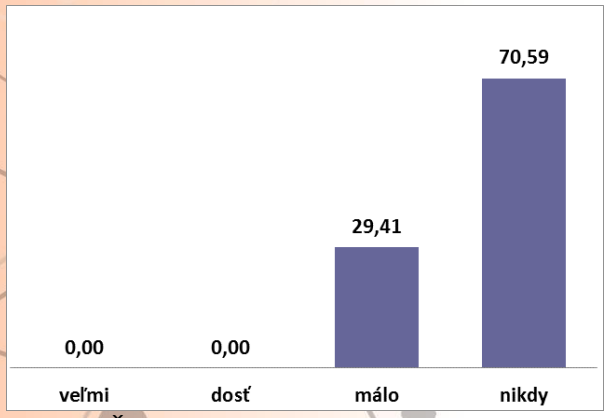
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



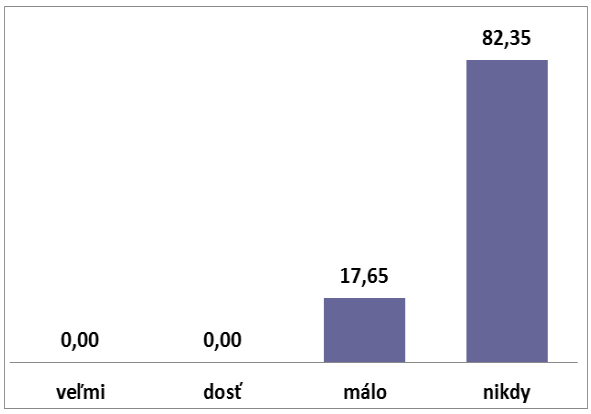
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



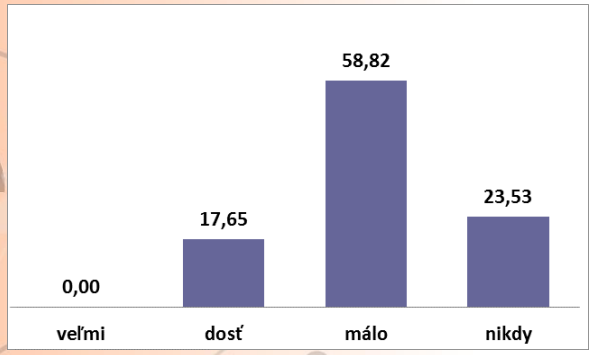
Graf 22 Škodlivé výpary



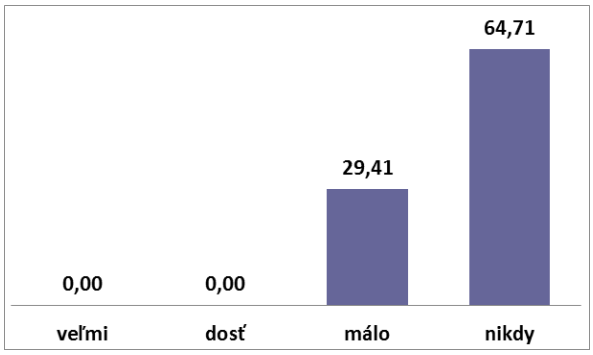
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

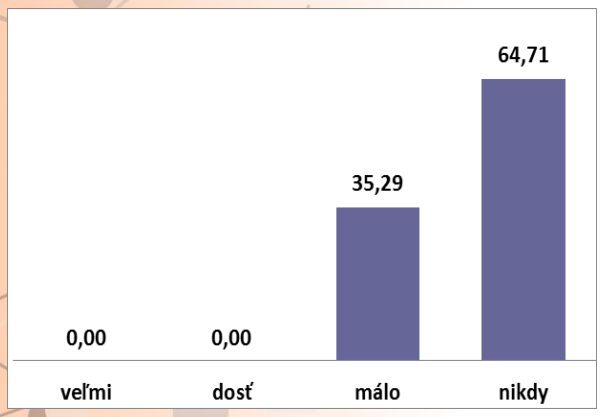
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



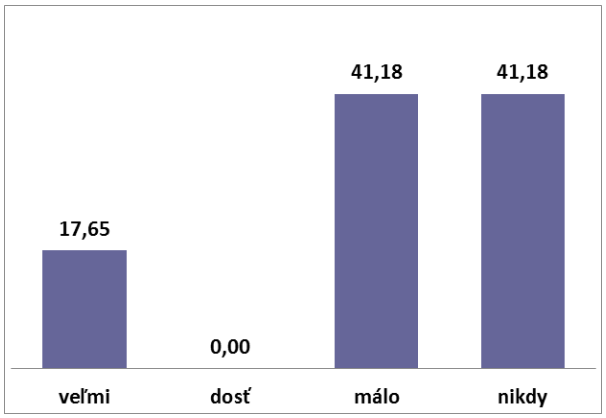
Graf 24 Teplotné podmienky



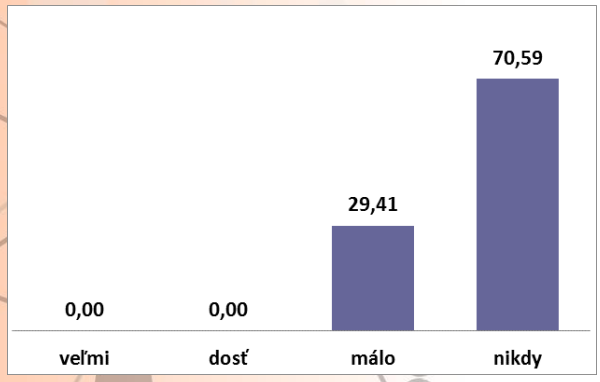
Graf 25 Stála práca vonku



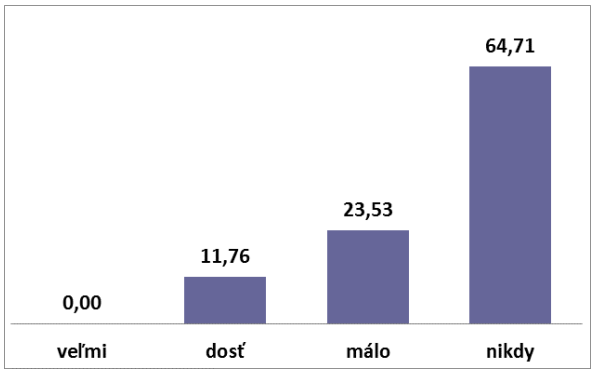
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



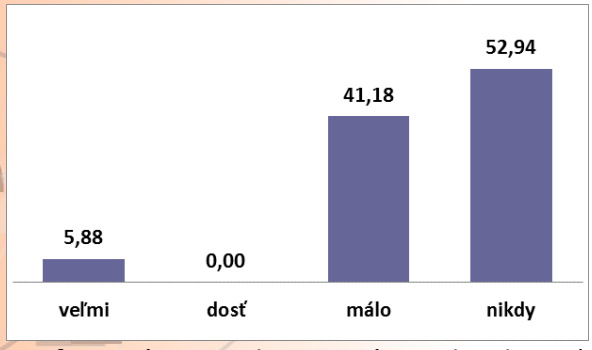
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



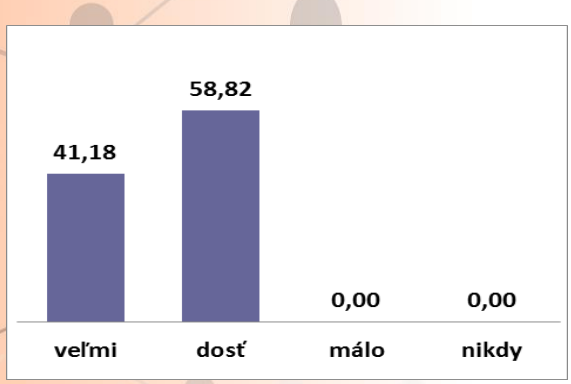
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

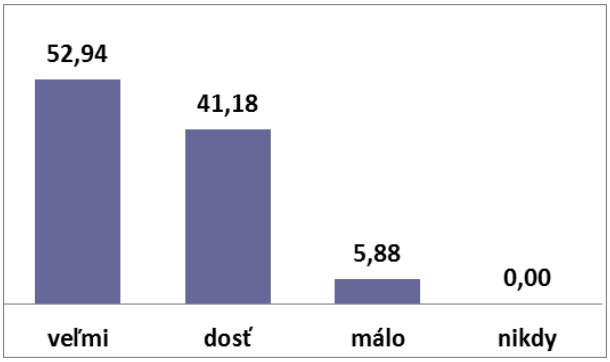
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



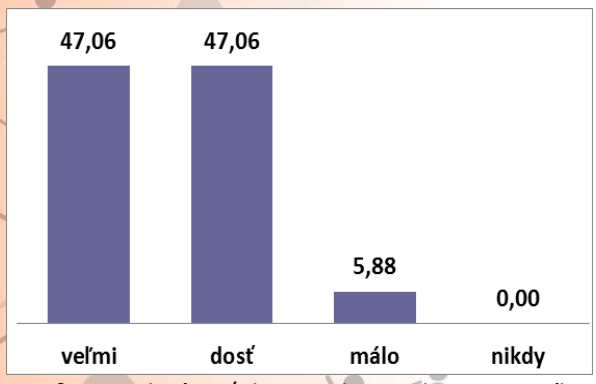
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



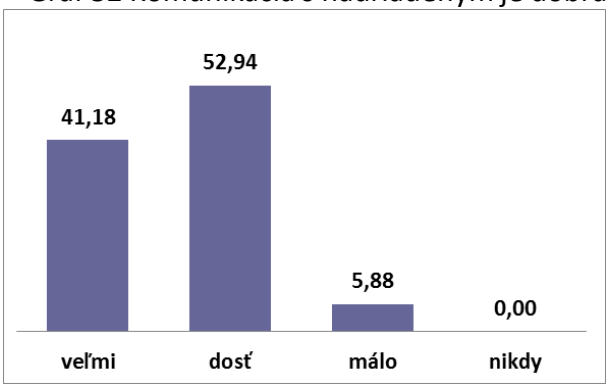
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



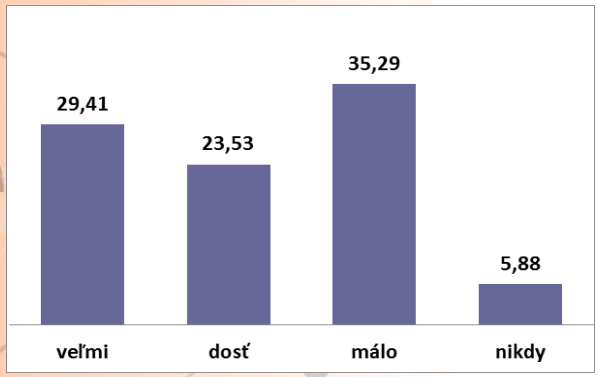
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



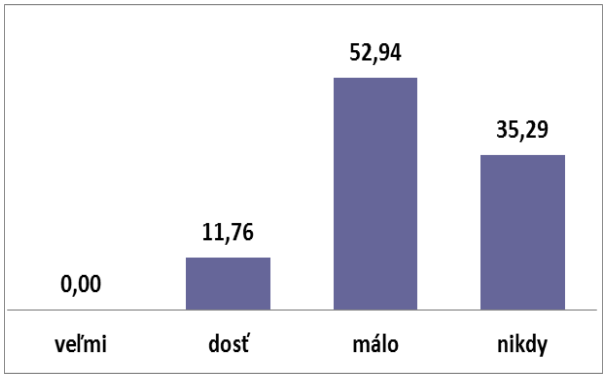
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

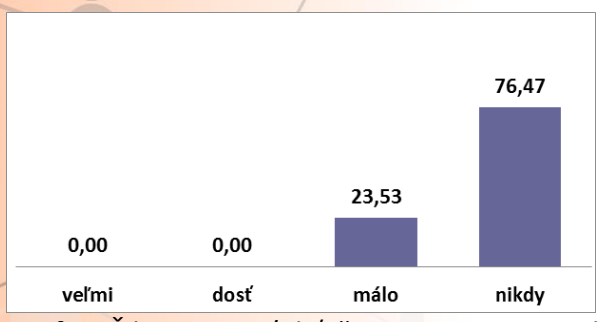
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



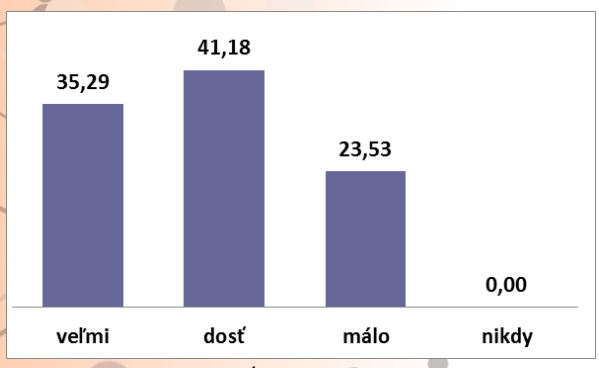
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



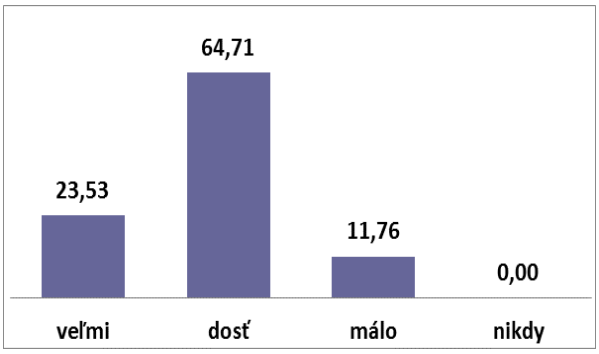
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



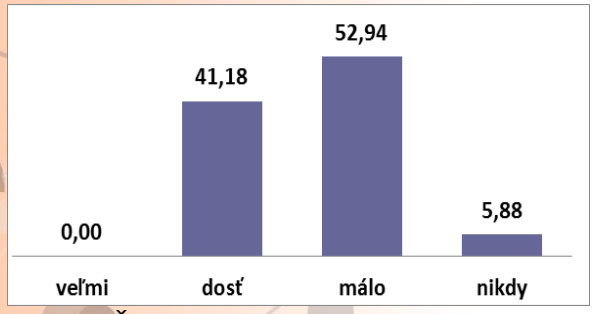
Graf 38 Spokojnosť s prácou



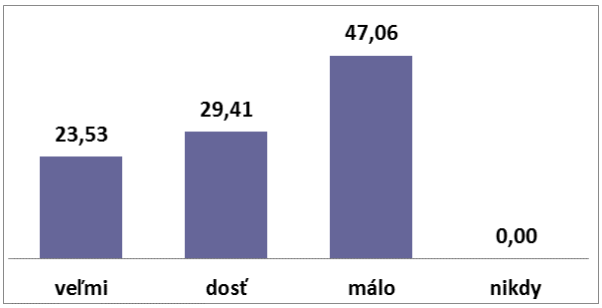
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

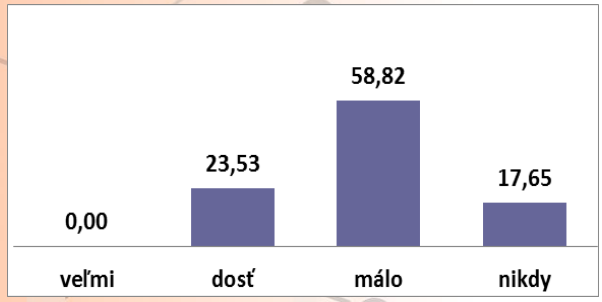
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



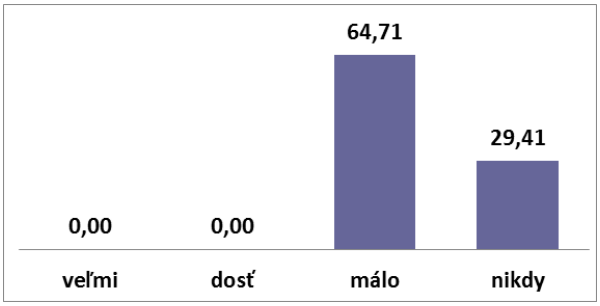
Graf 40 Časová tieseň pri práci



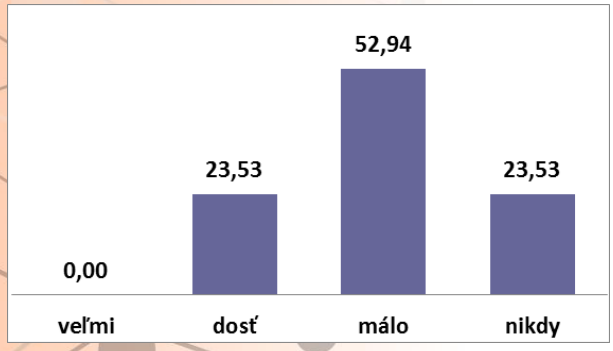
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



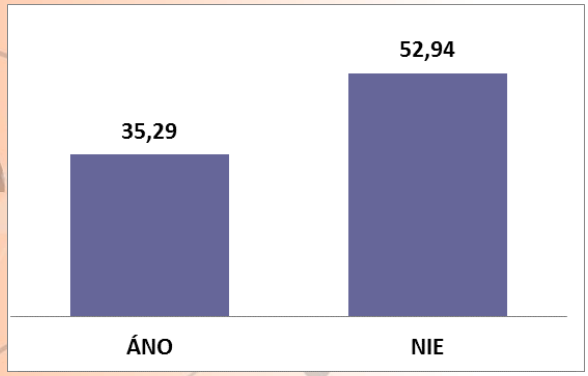
Graf 43 Monotónnosť práce



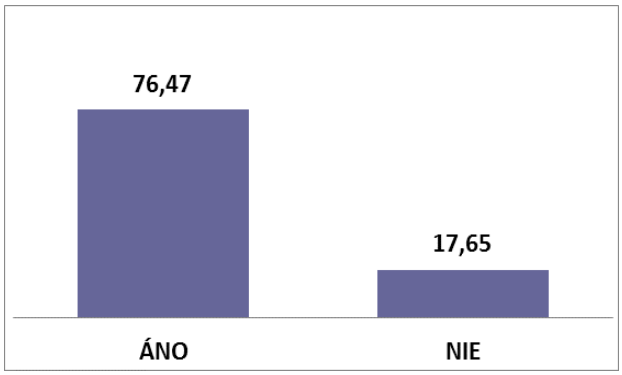
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

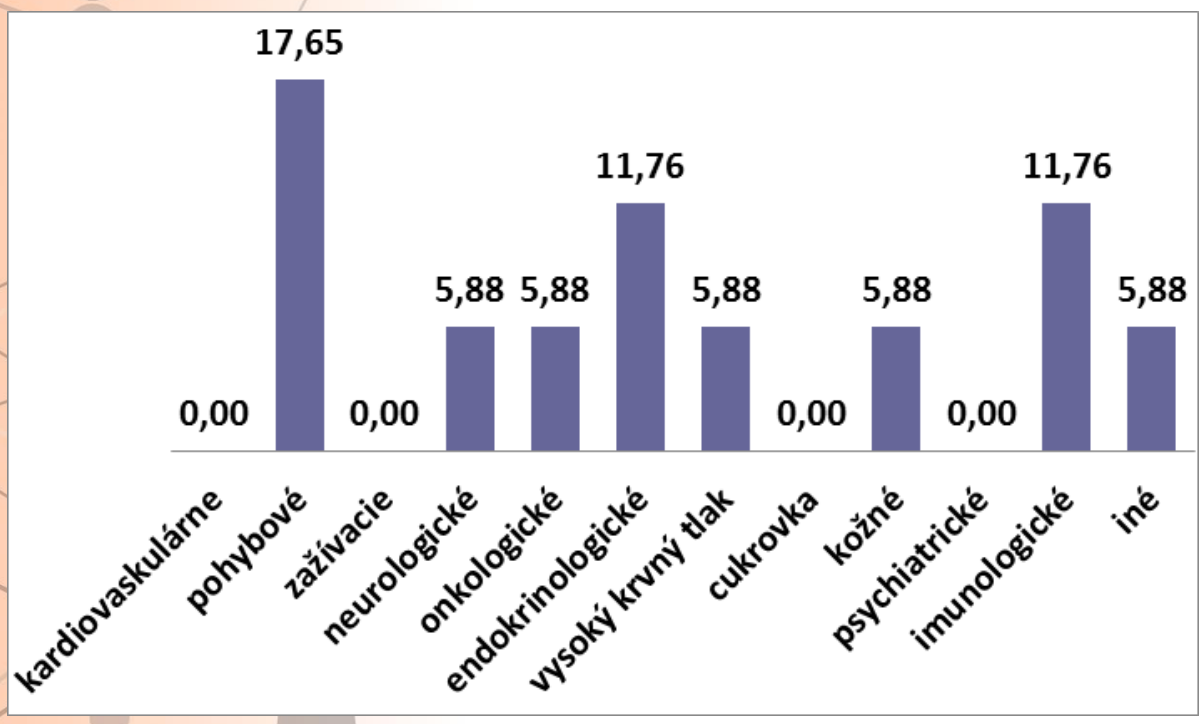
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



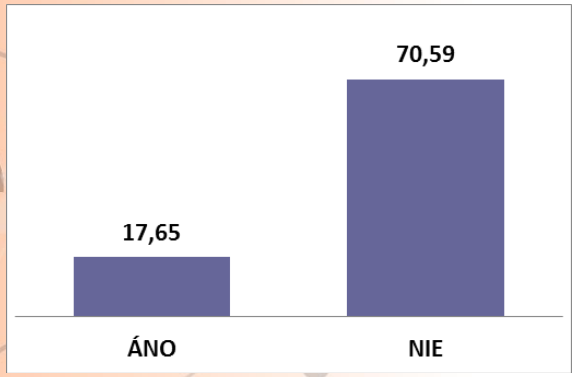
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



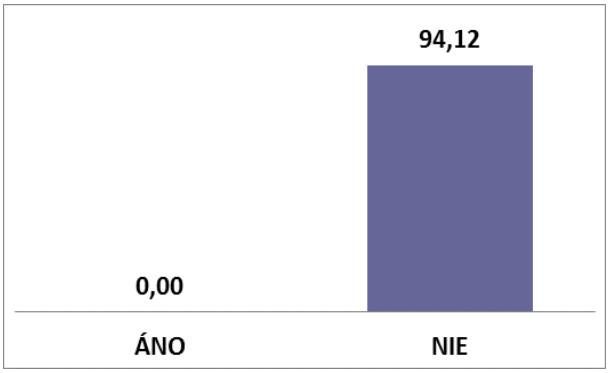
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

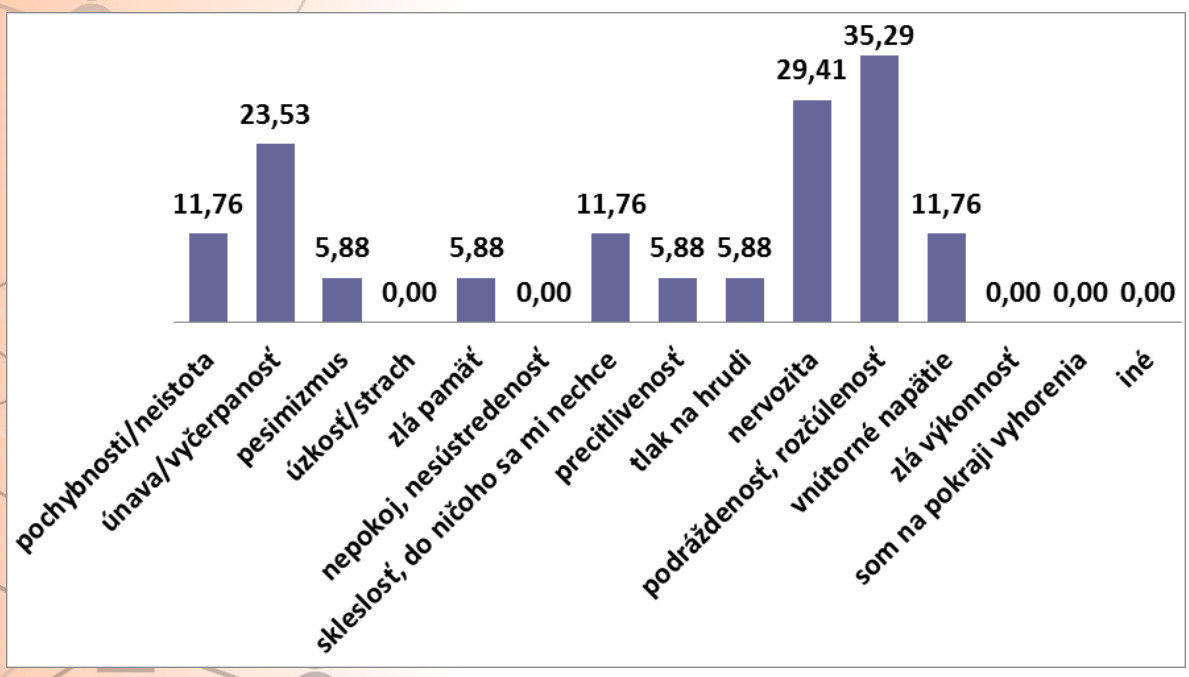
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



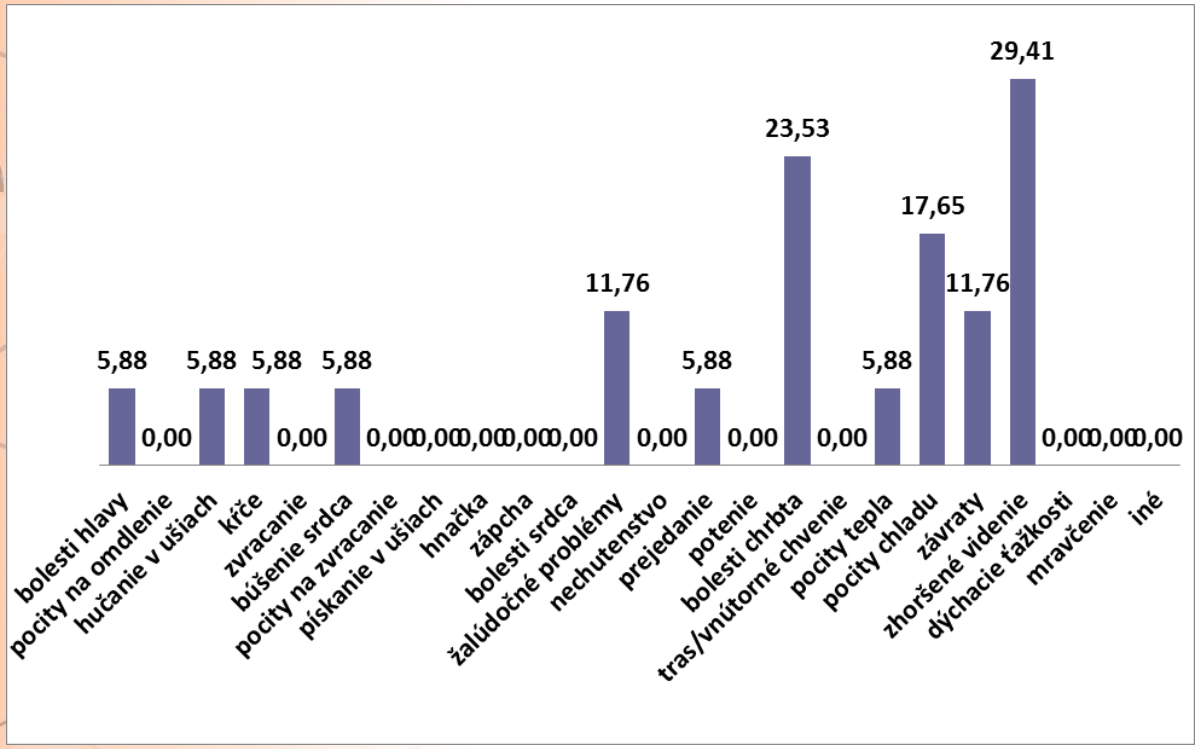
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



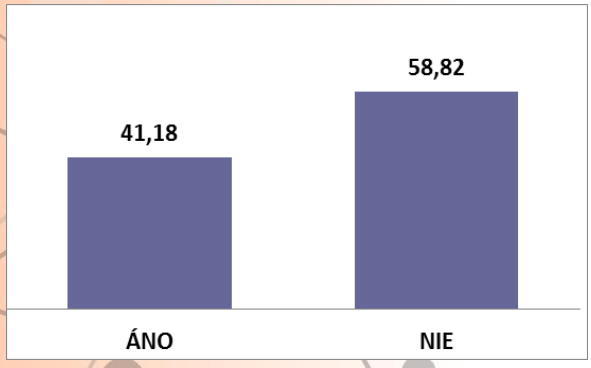
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

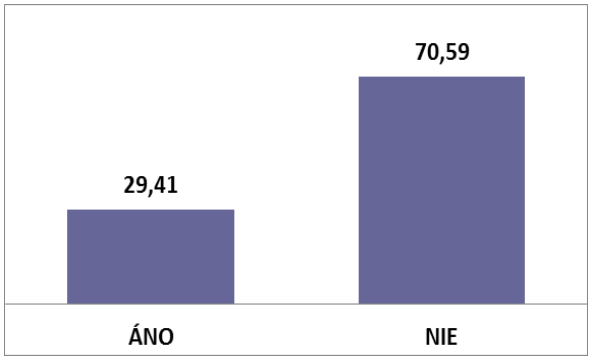
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



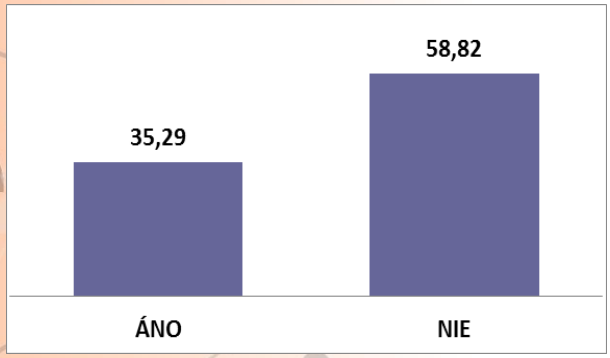
Graf 52 Problémy so zaspávaním



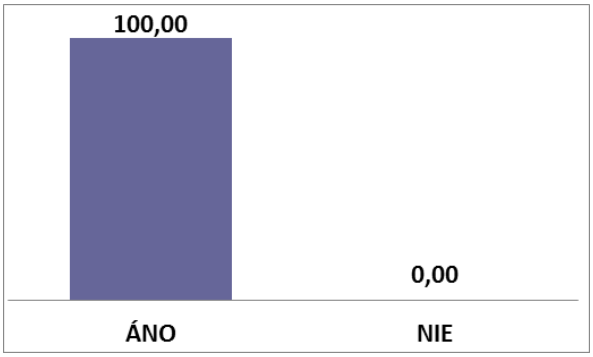
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

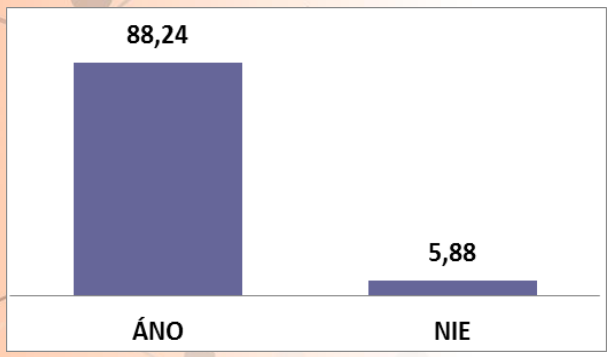
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



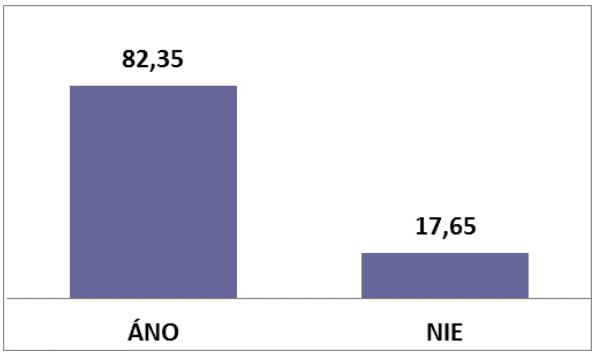
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



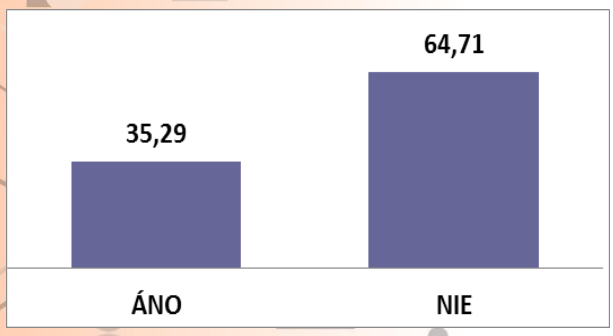
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



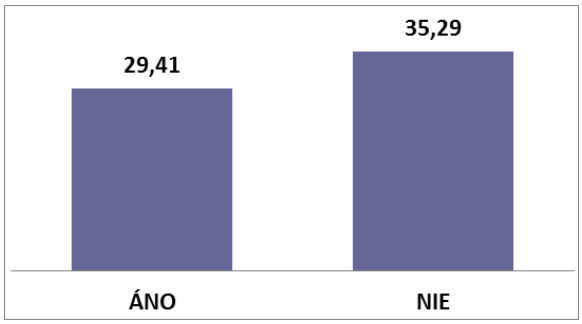
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



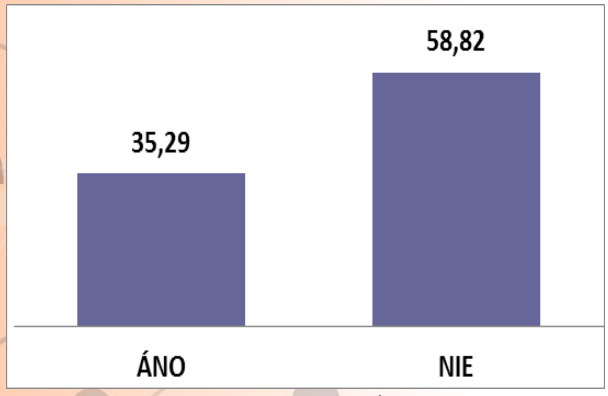
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



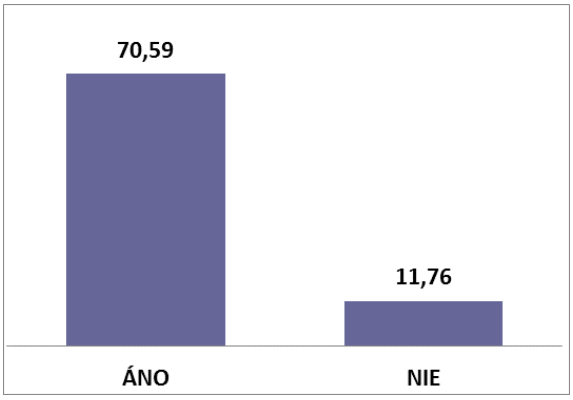
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

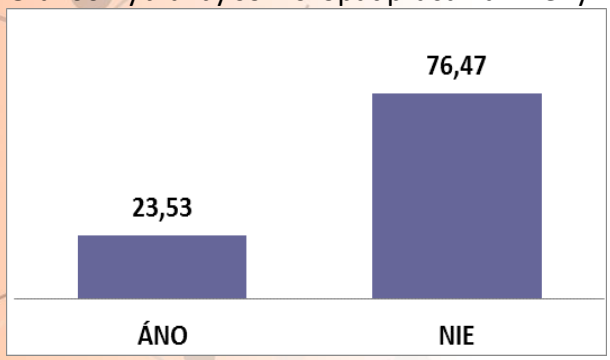
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



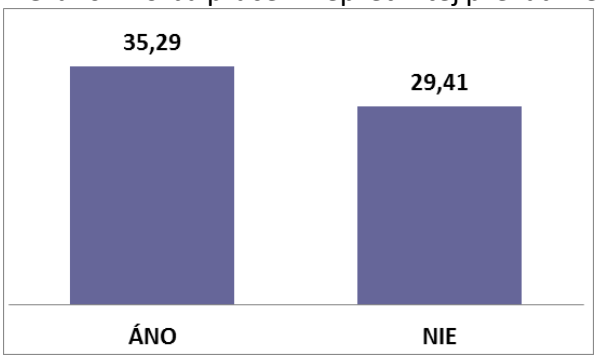
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



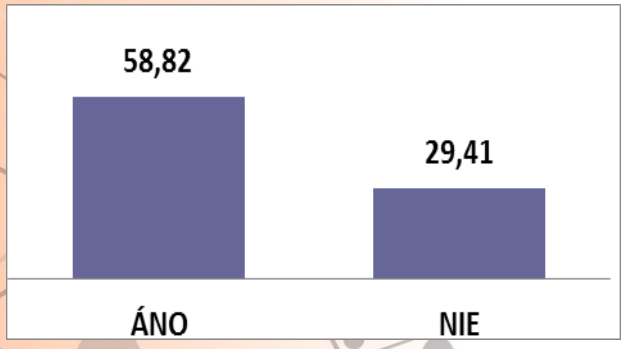
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



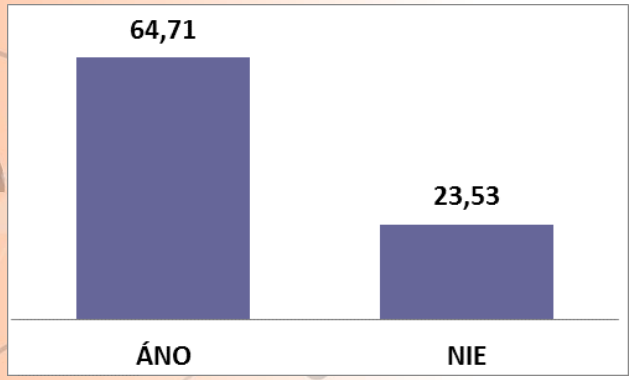
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



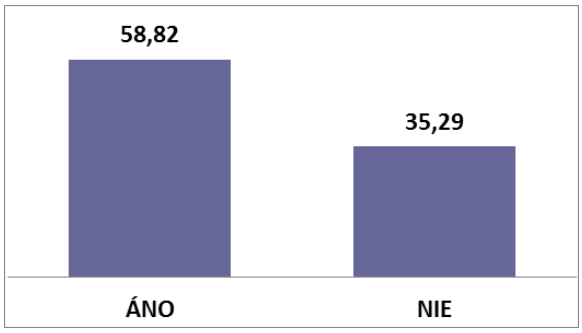
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

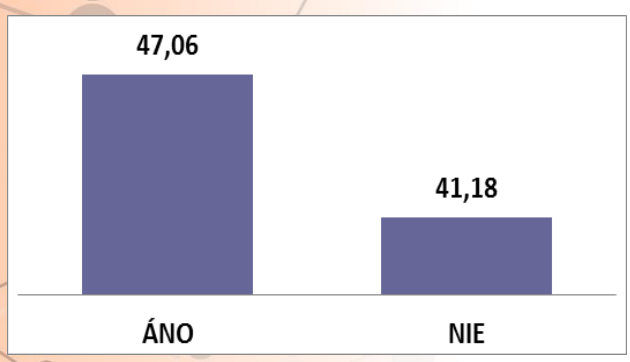
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



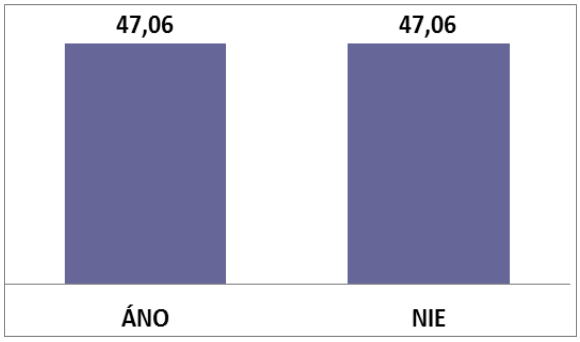
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



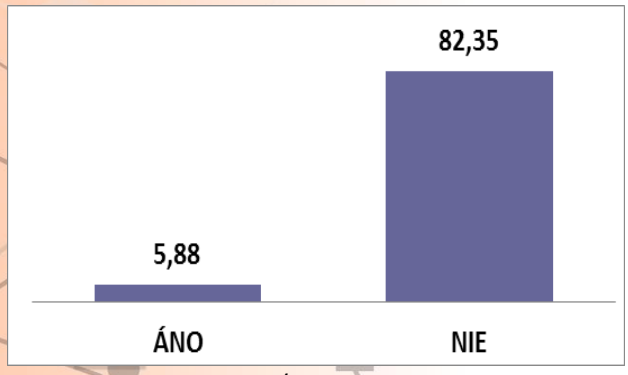
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

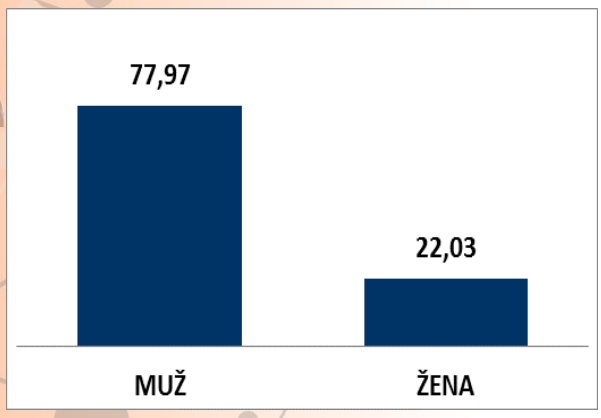


Graf 69 Ambícia odísť inam

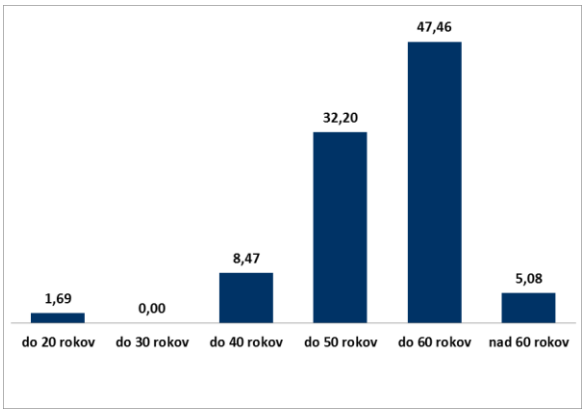
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

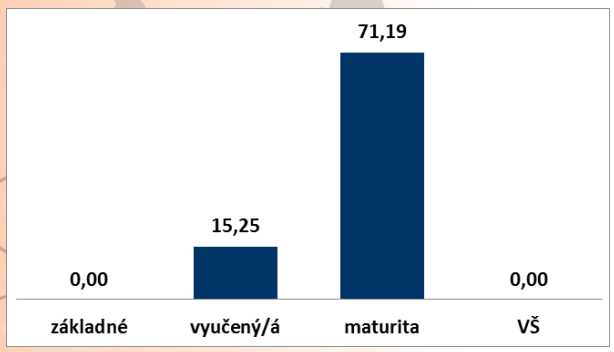
Príloha 13: Grafické spracovanie odpovedí: O17 – Železnice Slovenskej republiky (ŽSR)



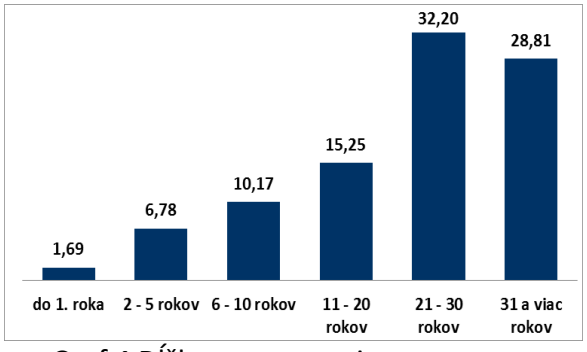
Graf 1 Zloženie súboru



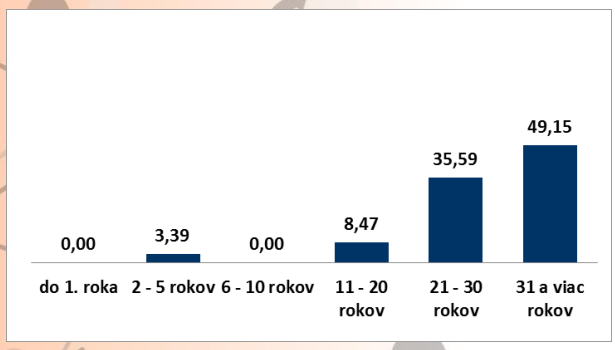
Graf 2 Vekové zloženie súboru



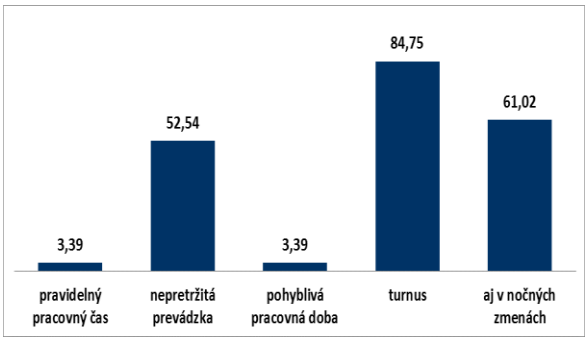
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



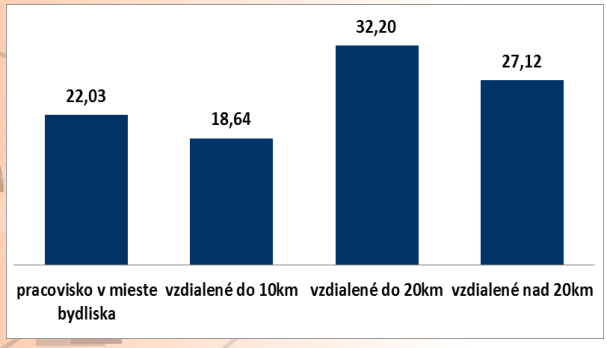
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



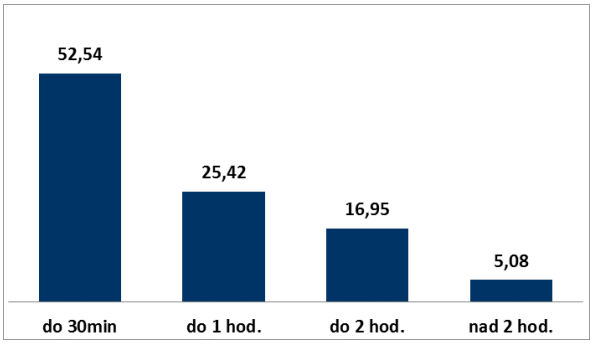
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

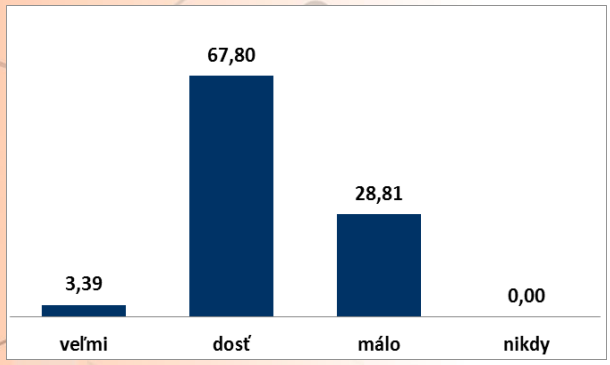
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



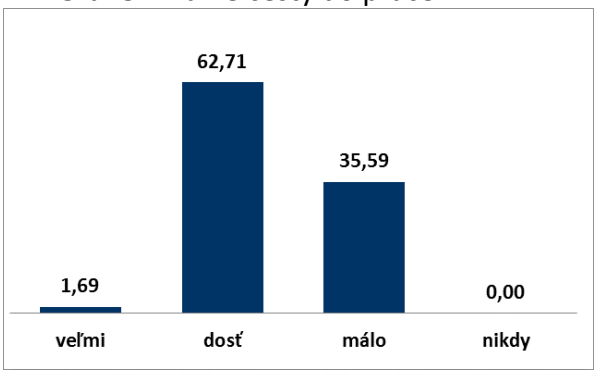
Graf 7 Dochádzka do práce



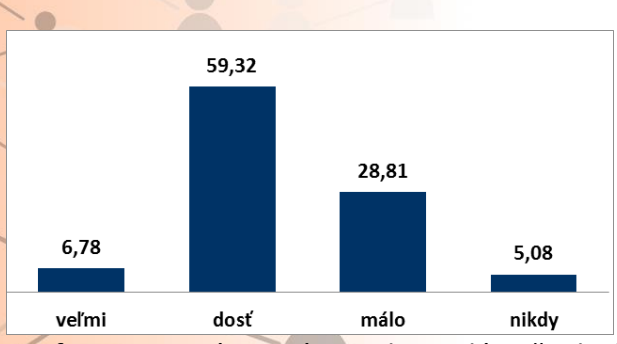
Graf 8 Trvanie cesty do práce



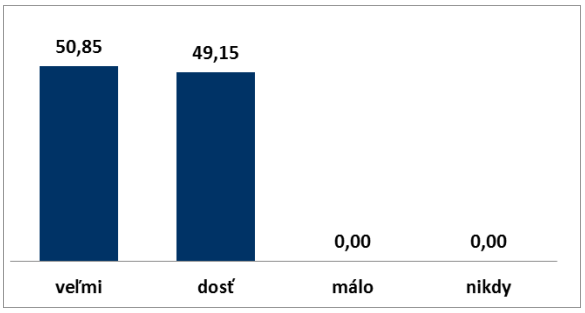
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



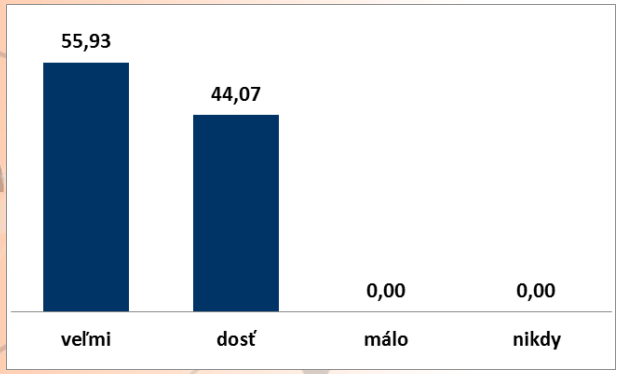
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



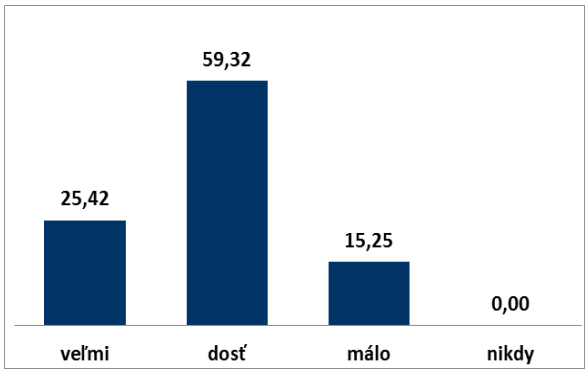
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

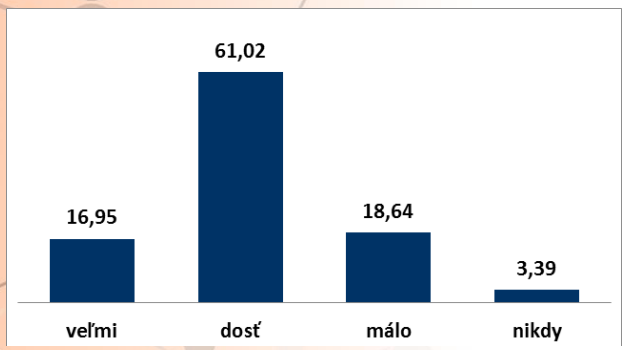
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



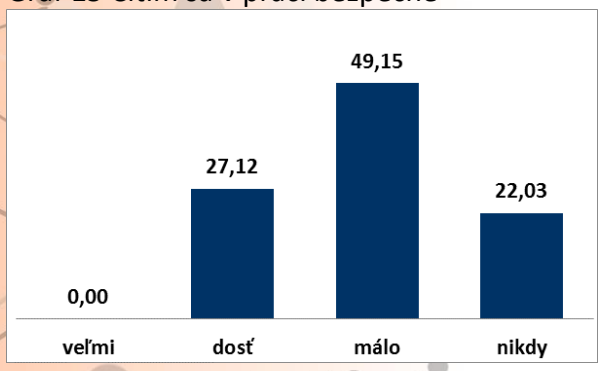
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



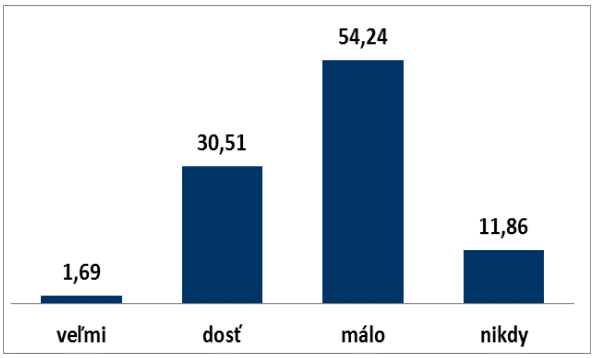
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



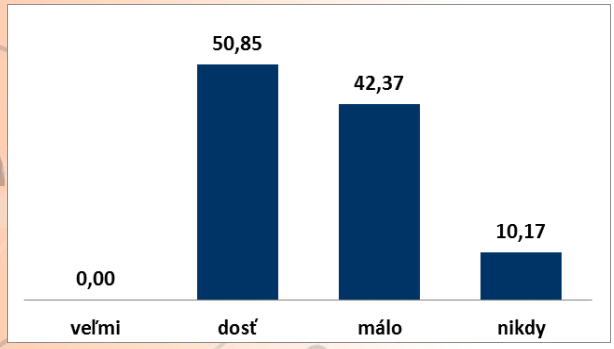
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



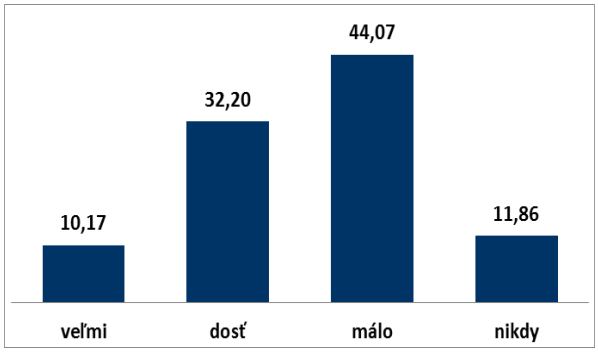
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

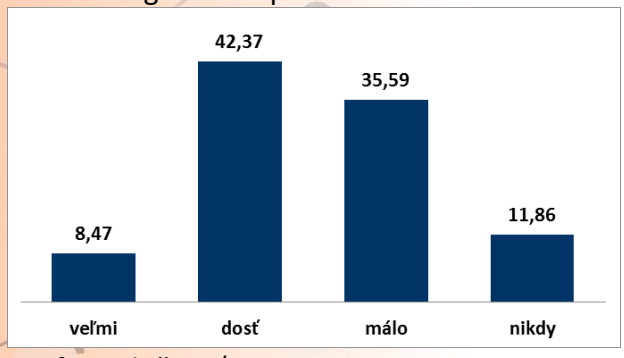
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



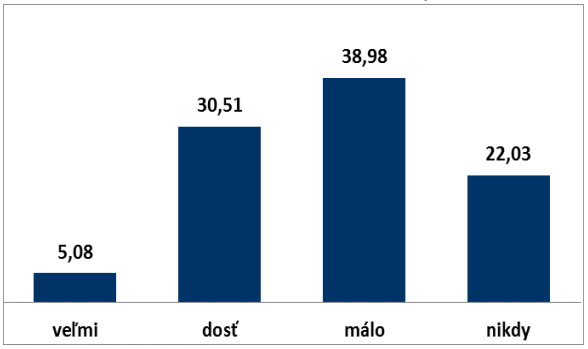
Graf 18 Organizácia práce súboru



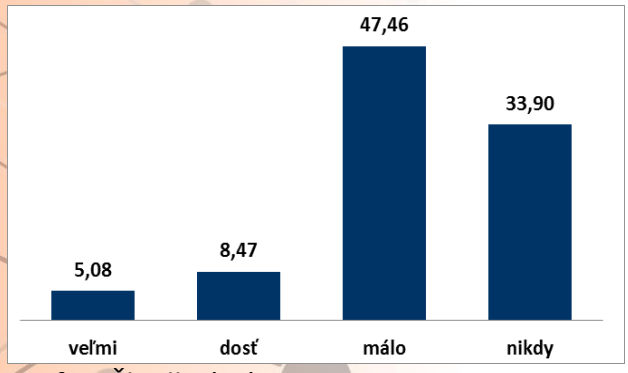
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



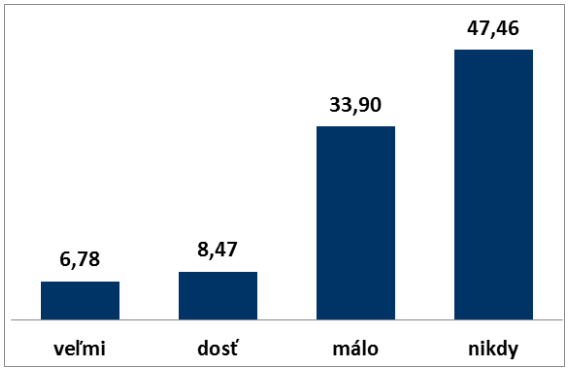
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



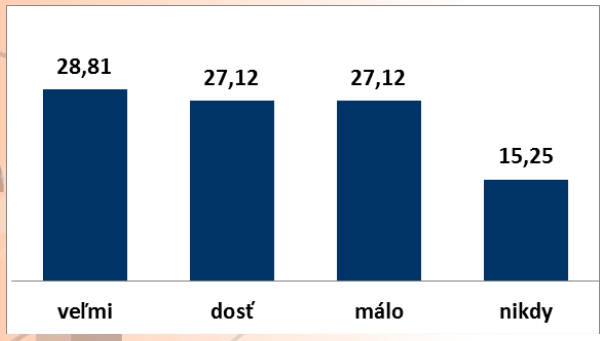
Graf 22 Škodlivé výpary



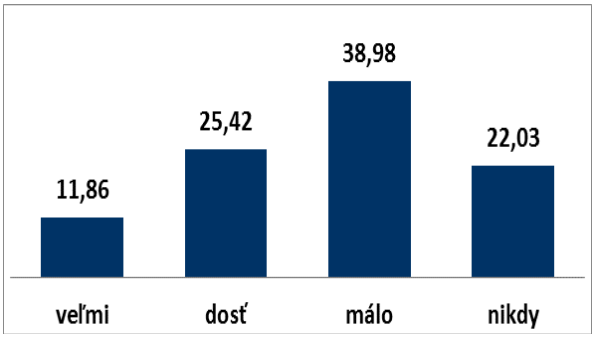
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

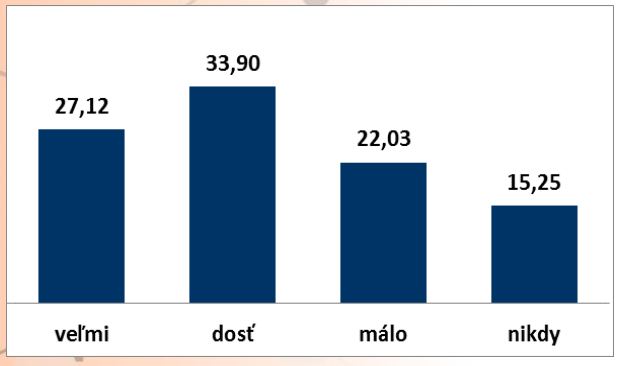
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



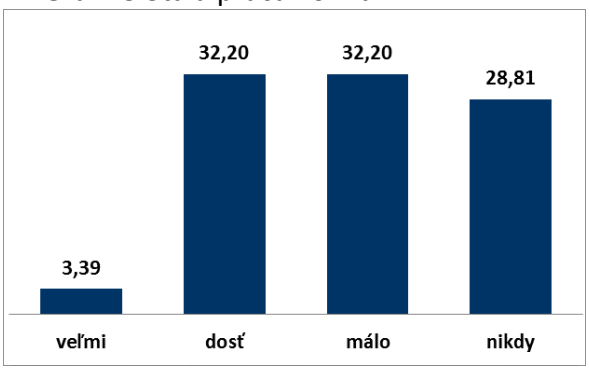
Graf 24 Teplotné podmienky



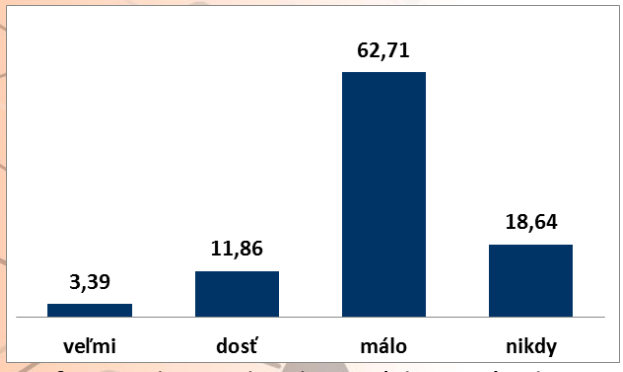
Graf 25 Stála práca vonku



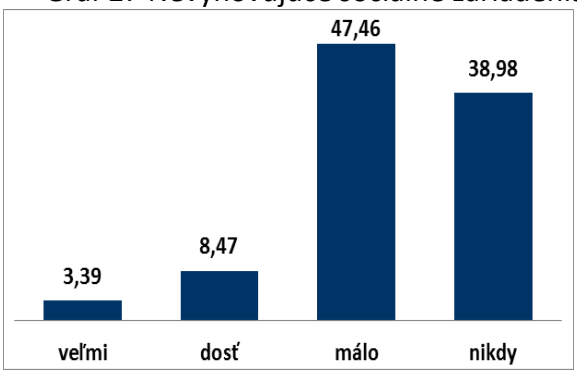
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



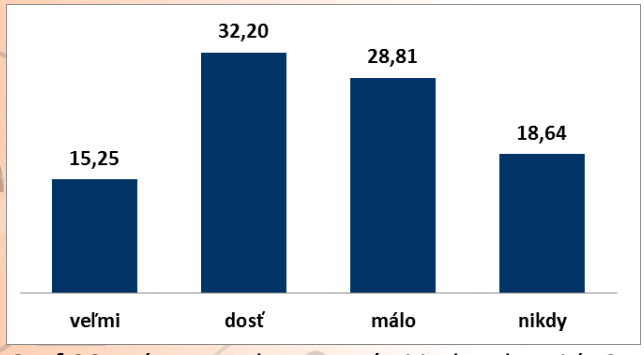
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



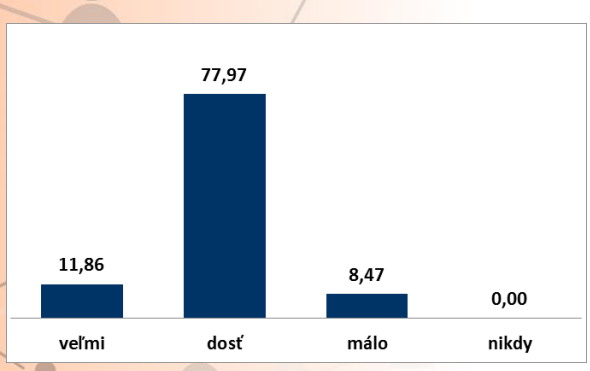
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

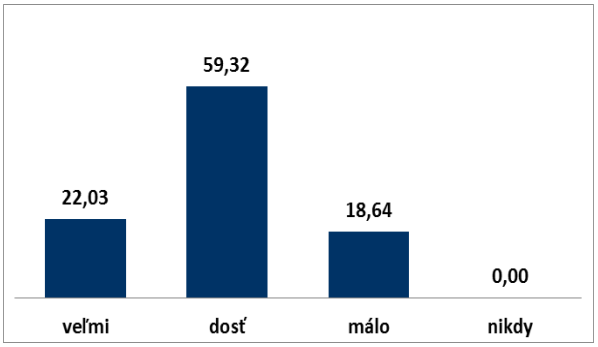
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



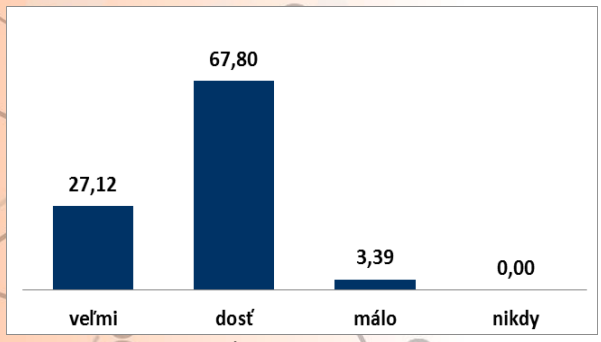
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



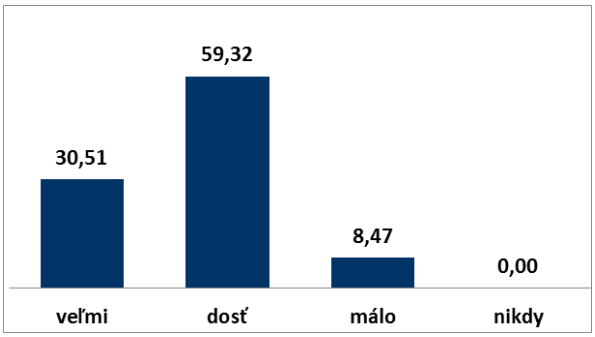
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



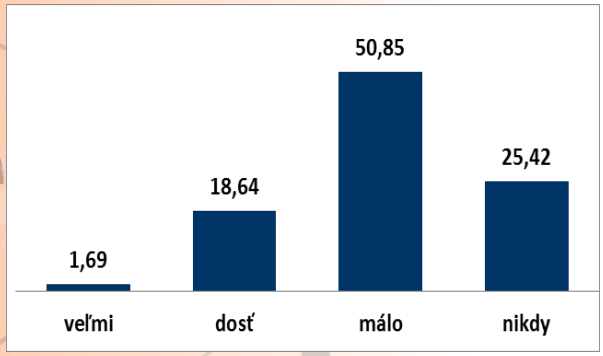
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



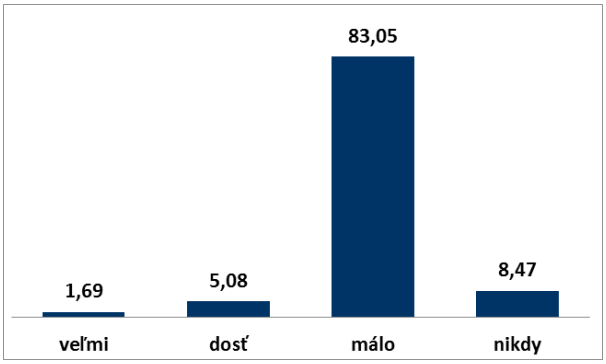
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

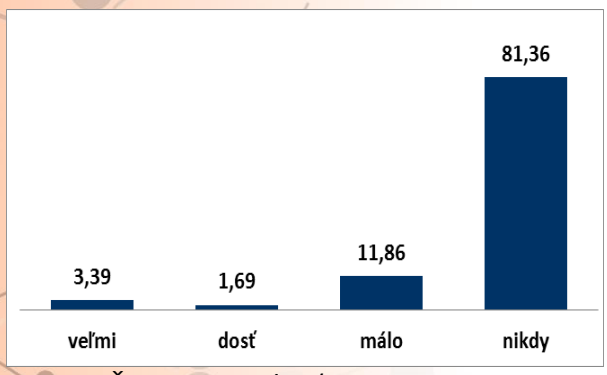
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



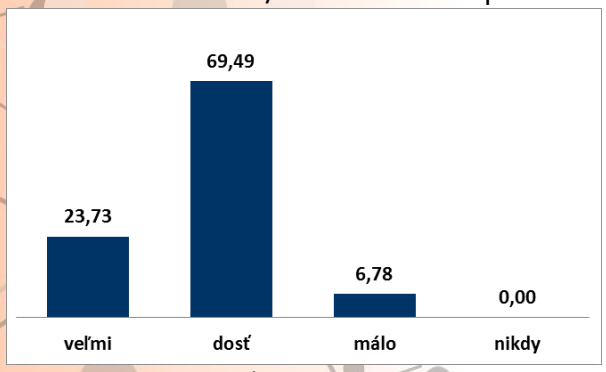
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



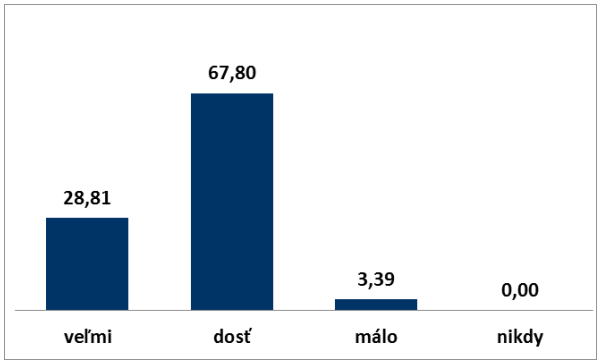
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



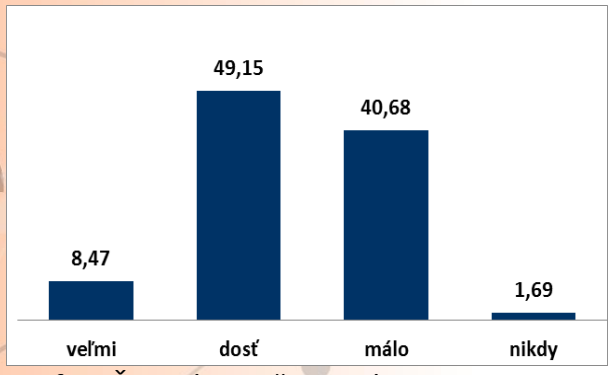
Graf 38 Spokojnosť s prácou



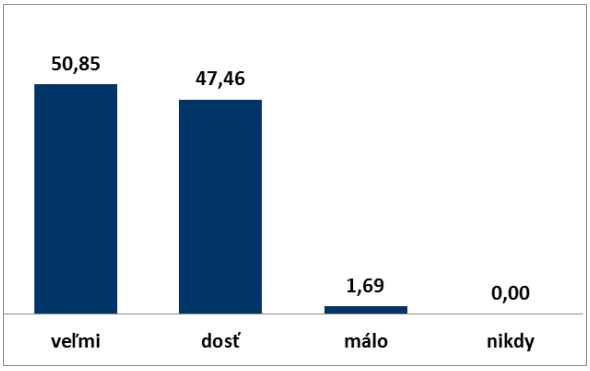
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

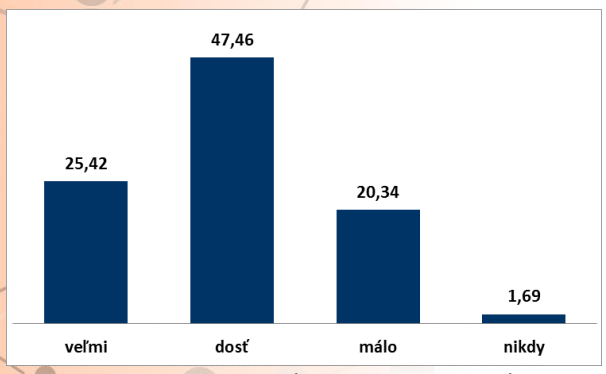
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



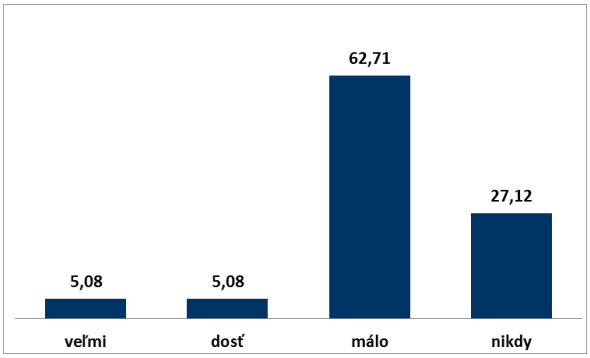
Graf 40 Časová tieseň pri práci



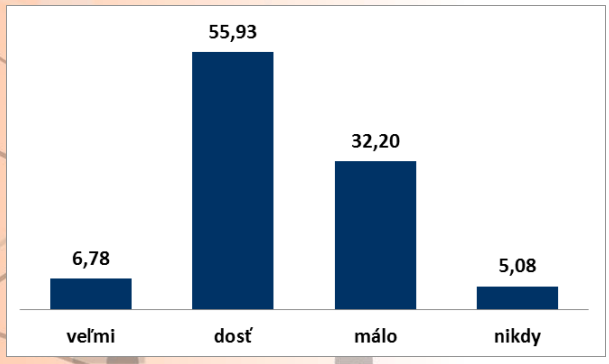
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



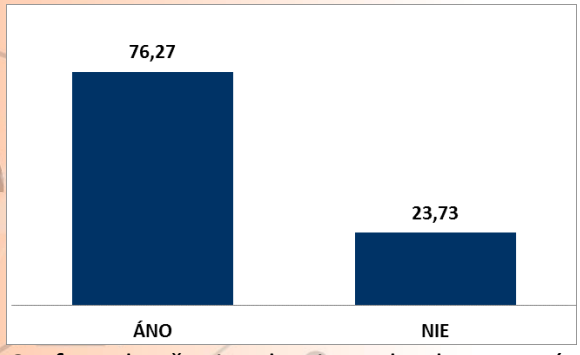
Graf 43 Monotónnosť práce



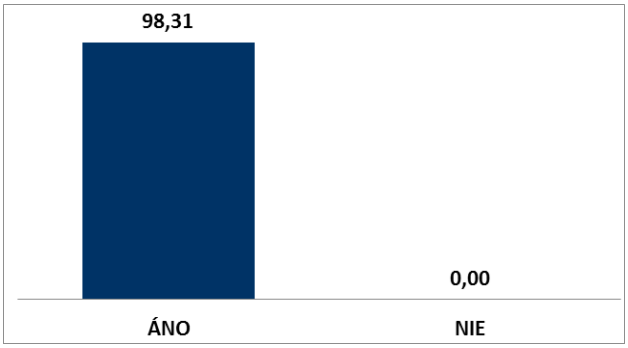
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

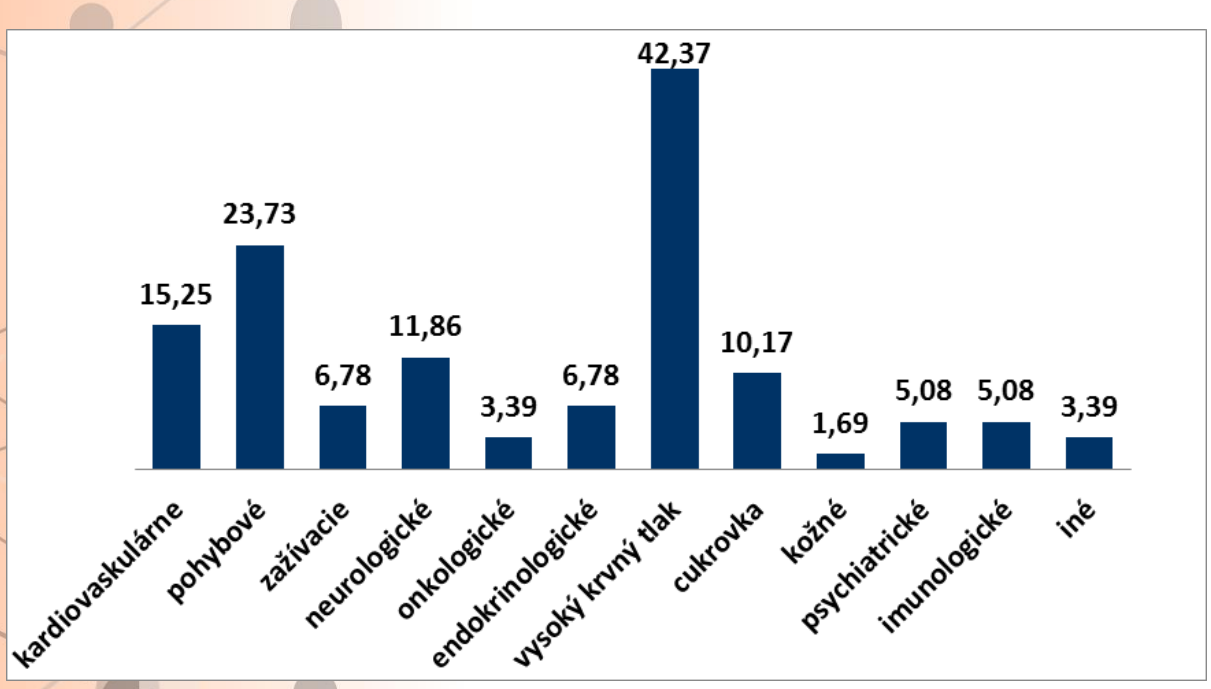
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



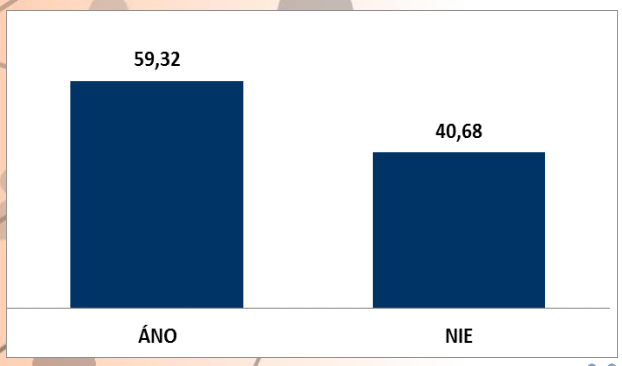
Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce

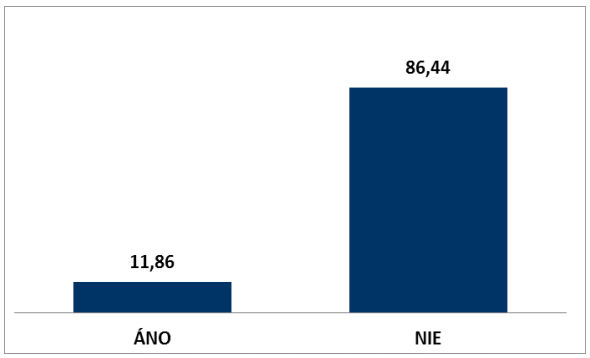


Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



Graf 47 Výskyt ochorení



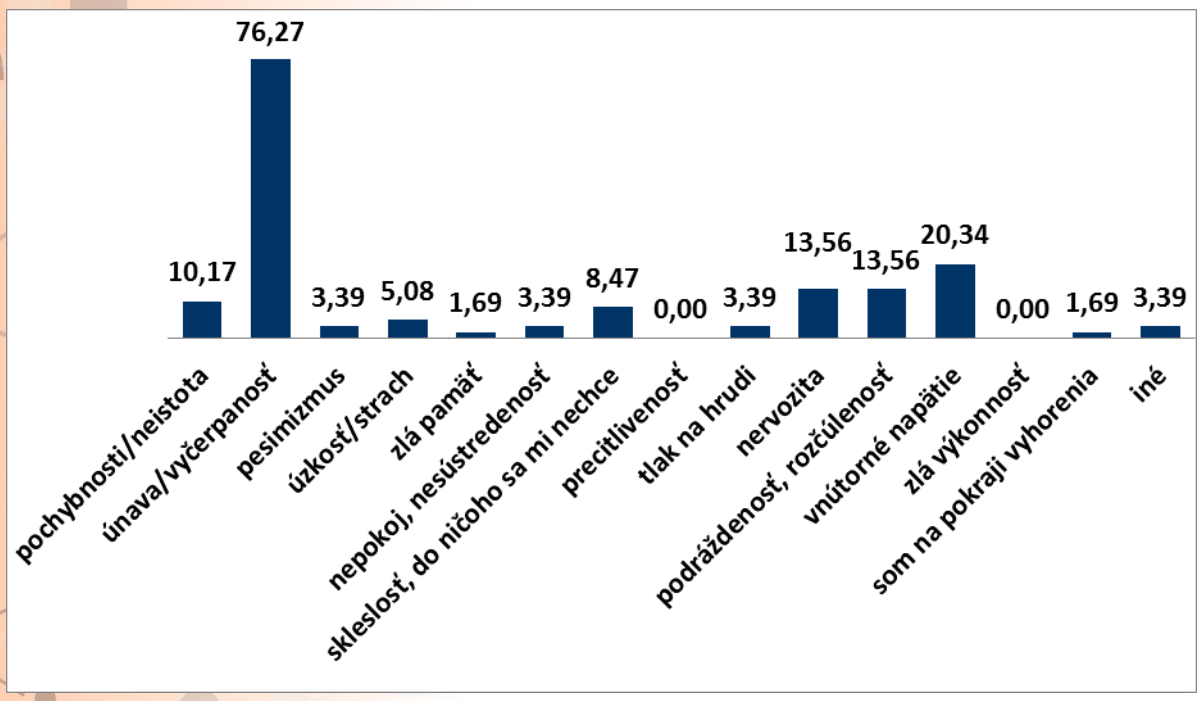


Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Graf 48 Pravidelné užívanie liekov

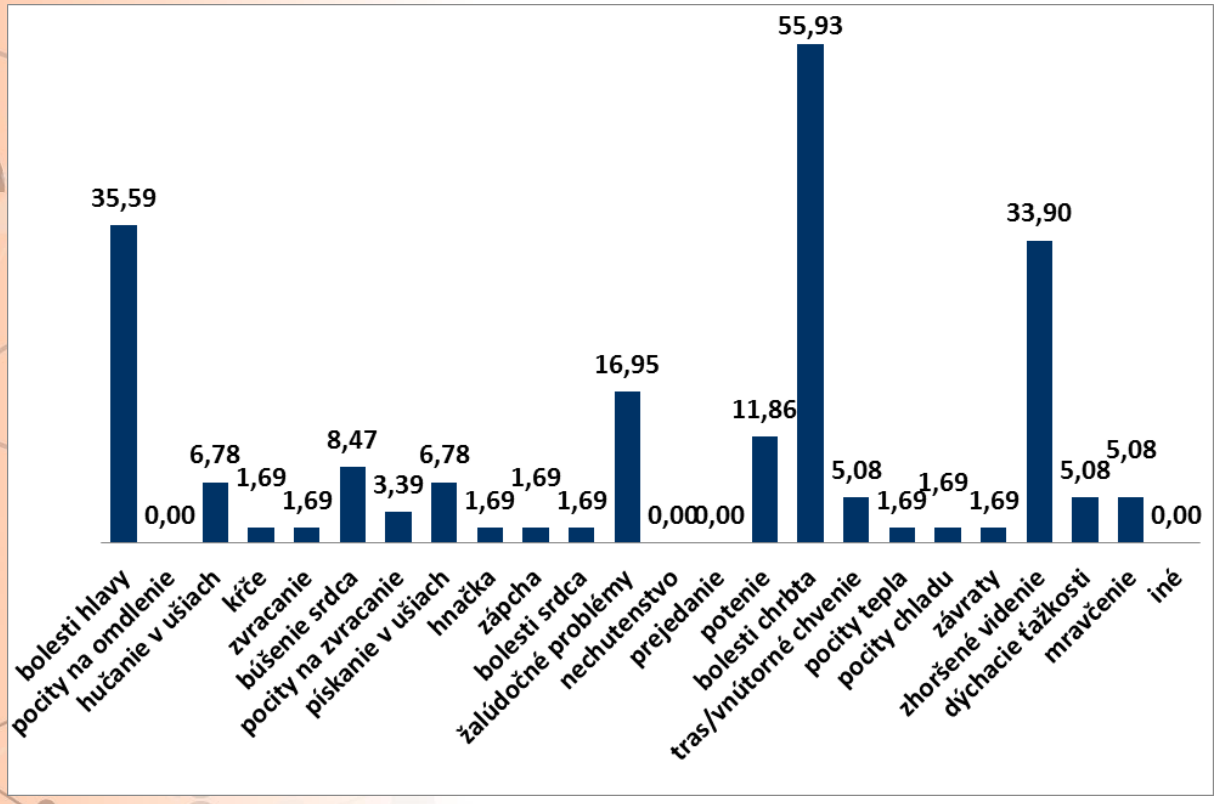
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

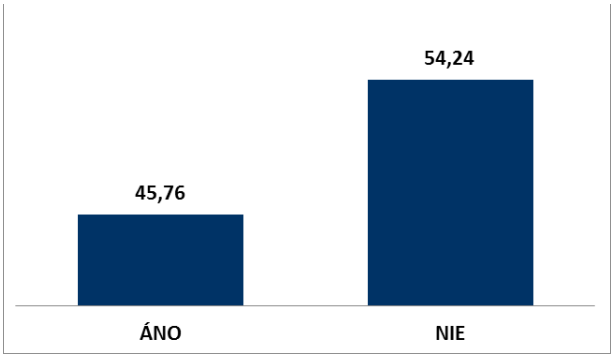
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy

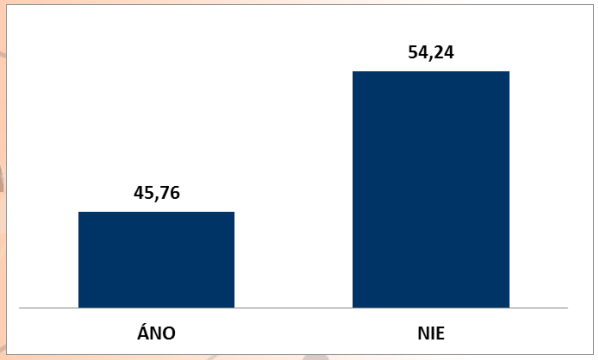
Graf 52 Problémy so zaspávaním



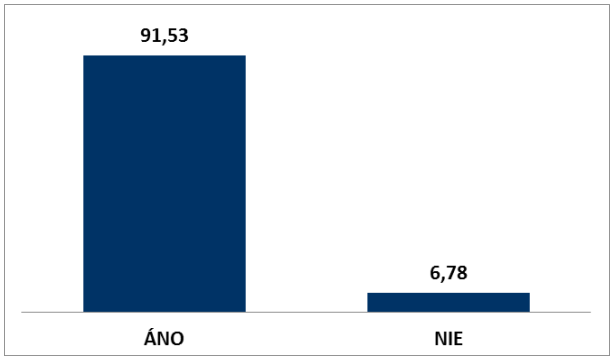
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

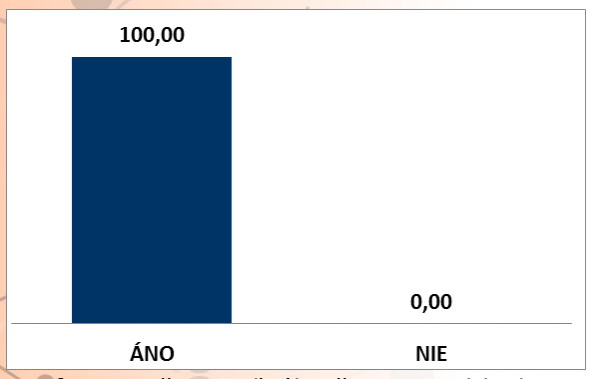
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



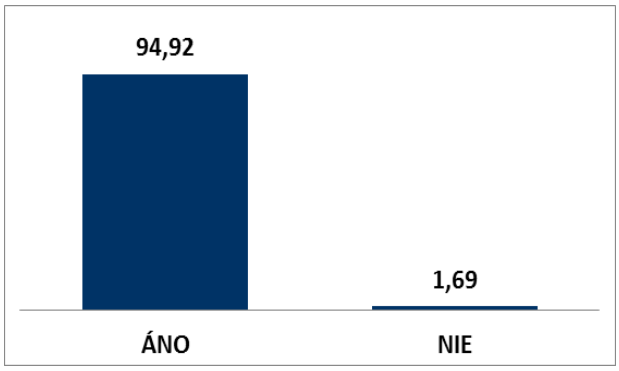
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



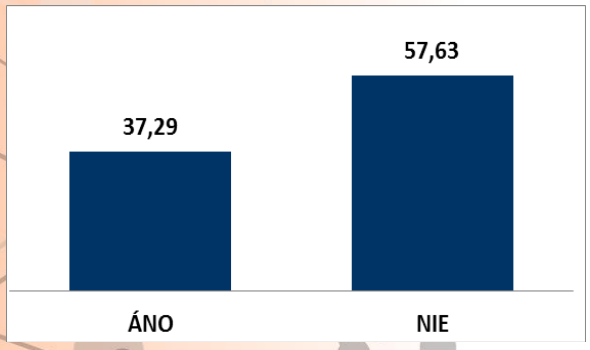
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



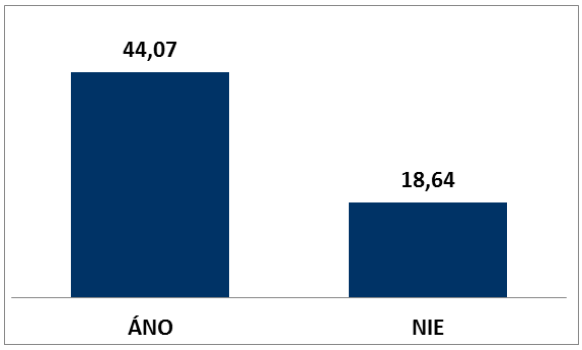
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



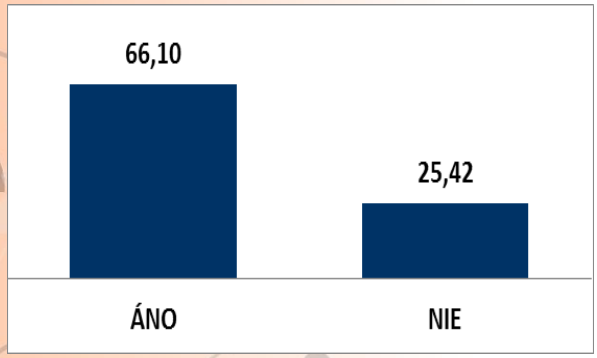
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



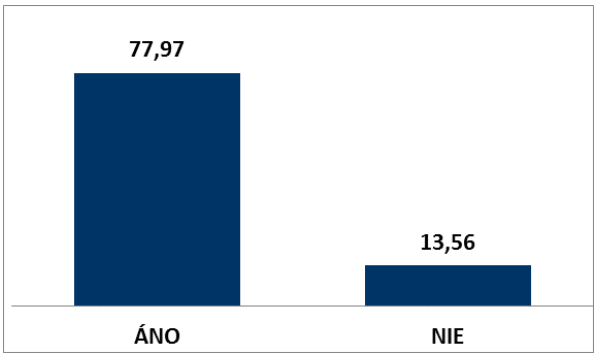
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

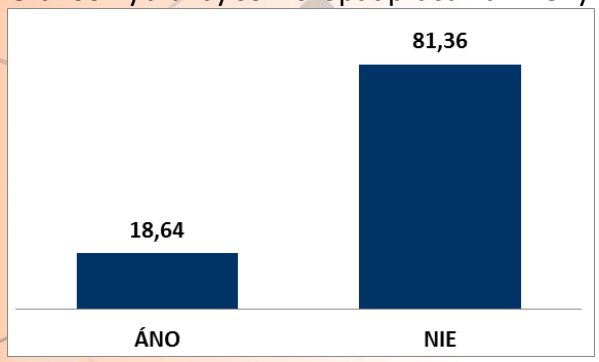
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



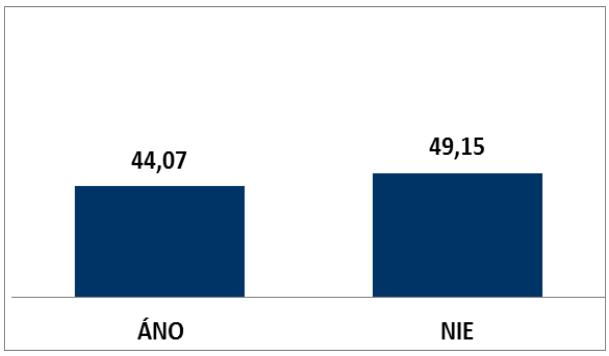
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



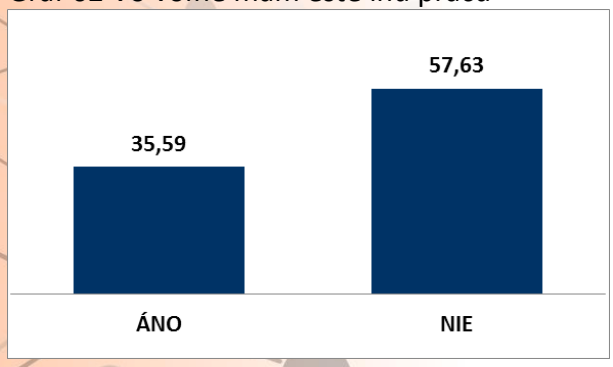
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



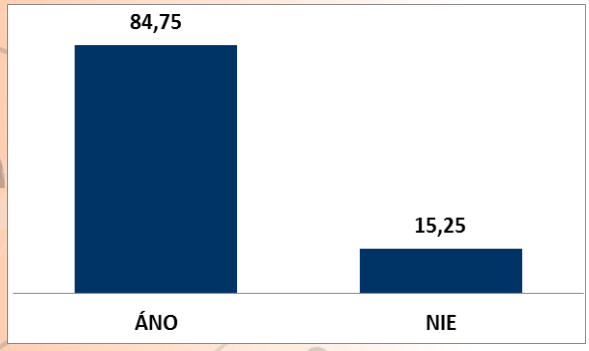
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



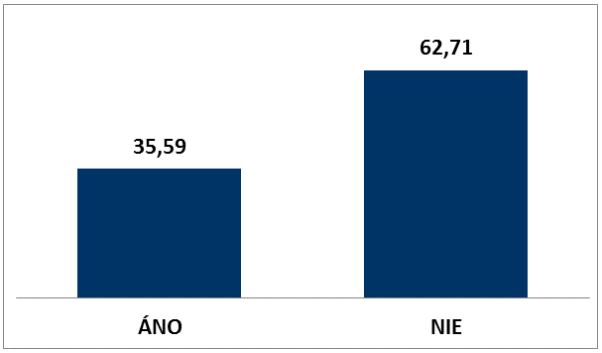
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

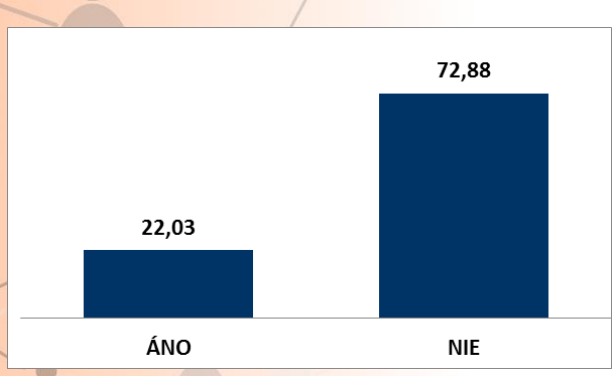
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



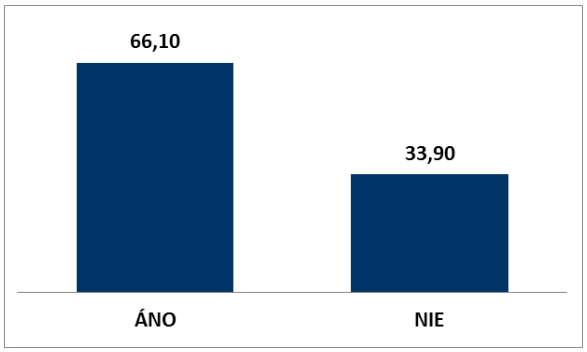
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



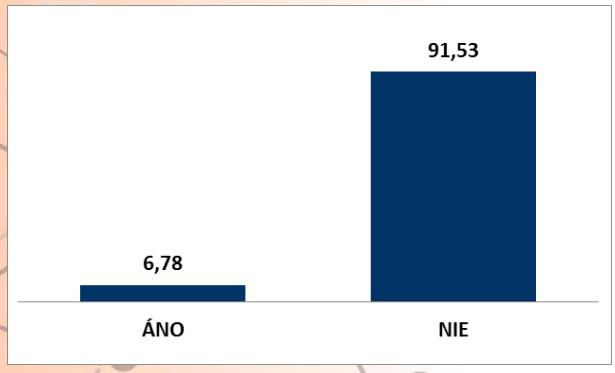
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke

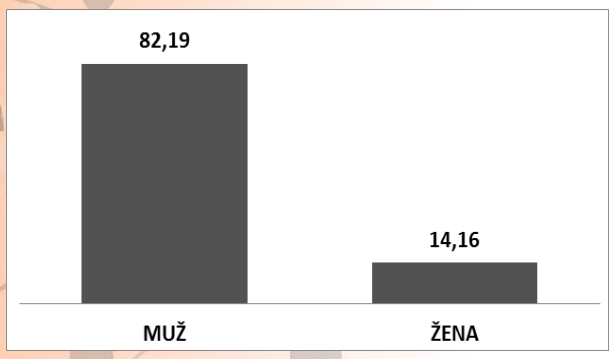


Graf 69 Ambícia odísť inam

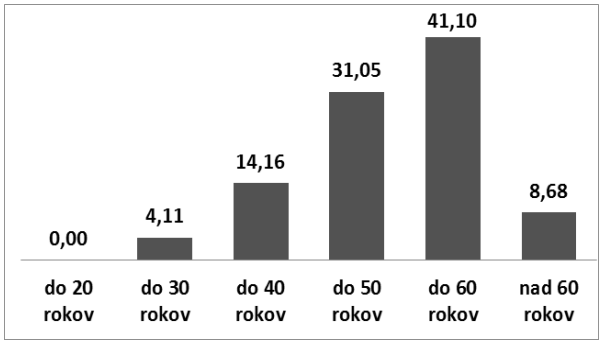
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

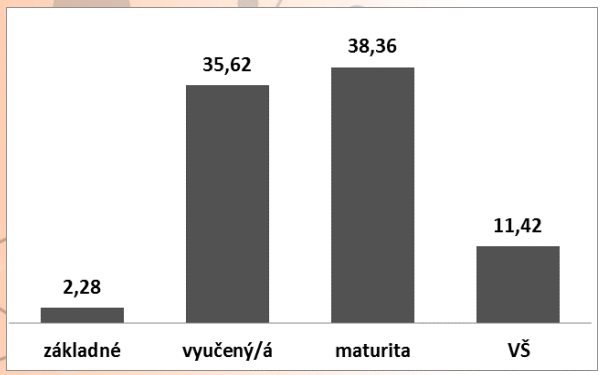
Príloha 14: Grafické spracovanie odpovedí: O18 – Cestná doprava



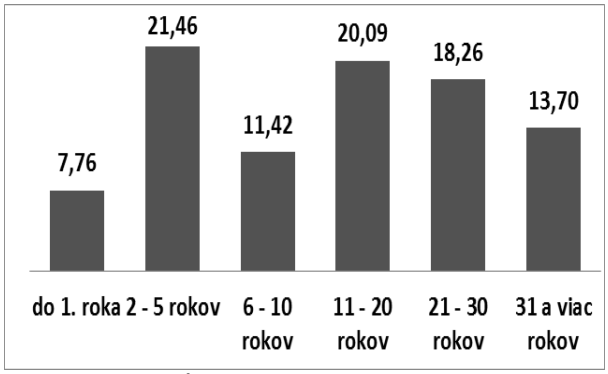
Graf 1 Zloženie súboru



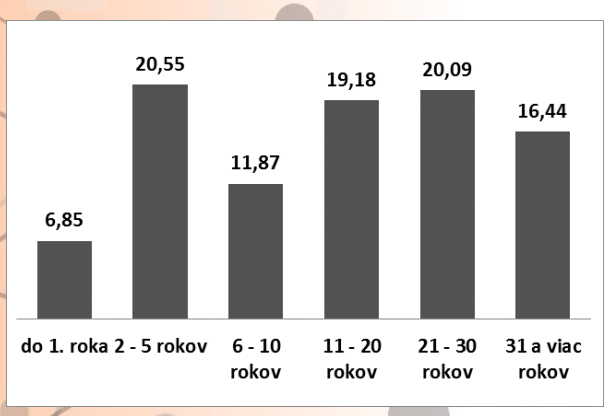
Graf 2 Vekové zloženie súboru



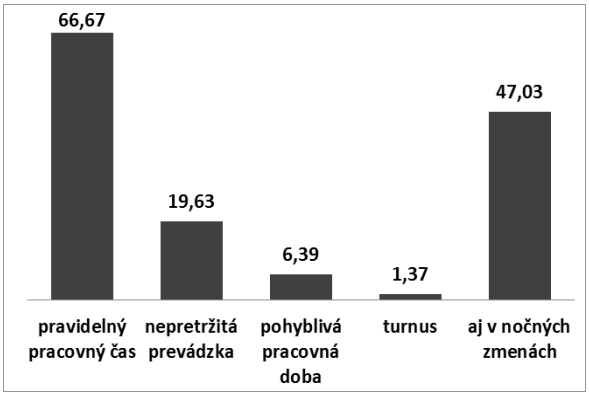
Graf 3 Vzdelanie súboru



Graf 4 Dĺžka zamestnania



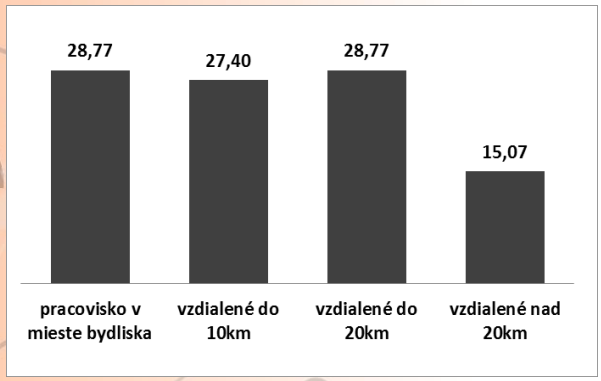
Graf 5 Terajší zamestnávateľ súboru



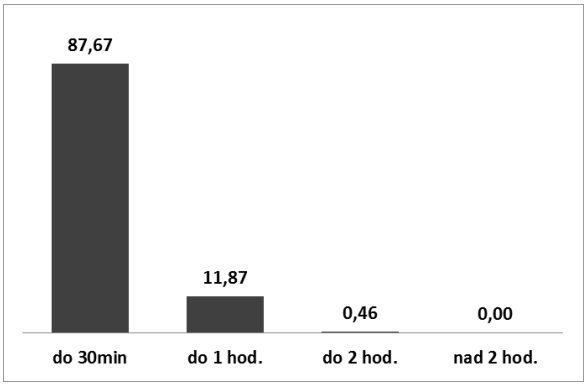
Graf 6 Pracovný čas

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

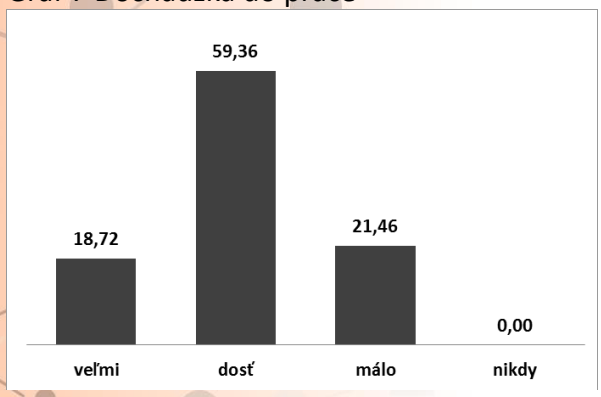
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



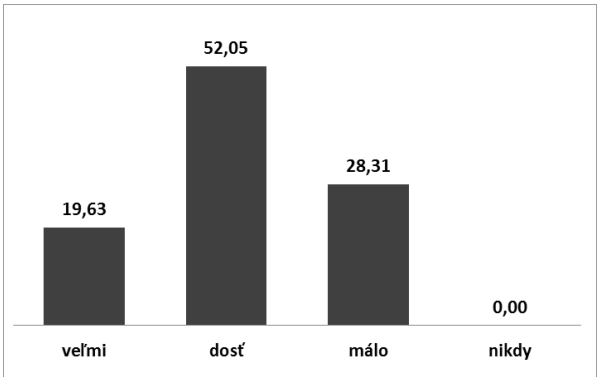
Graf 7 Dochádzka do práce



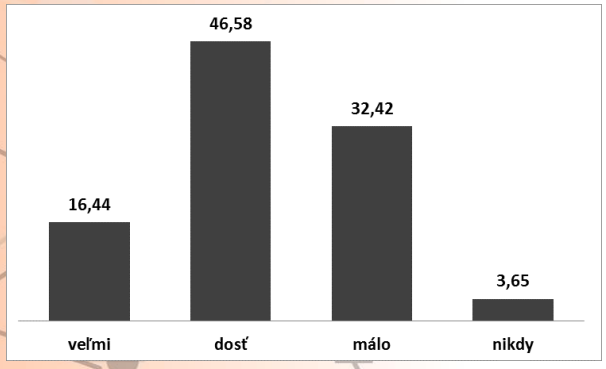
Graf 8 Trvanie cesty do práce



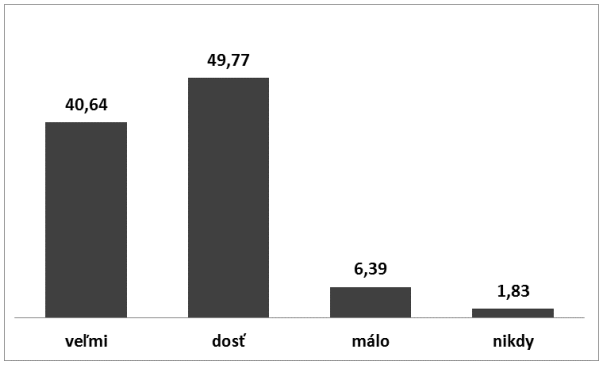
Graf 9 Vytvorené pracovné podmienky



Graf 10 Práca vo vyhovujúcom prostredí



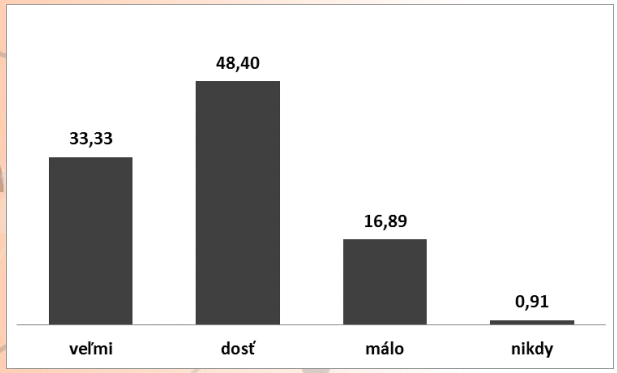
Graf 11 Organizácia práce zodpovedá požiadavkám



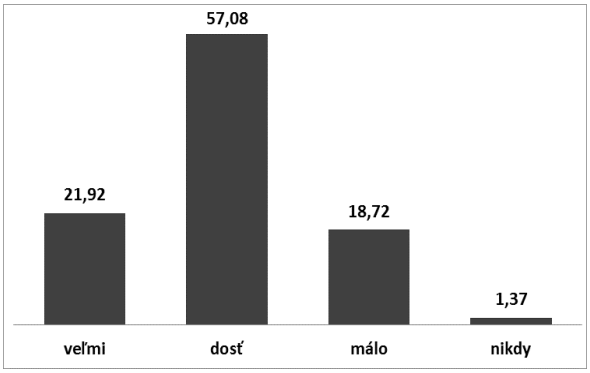
Graf 12 Požiadavky na prácu sú známe

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

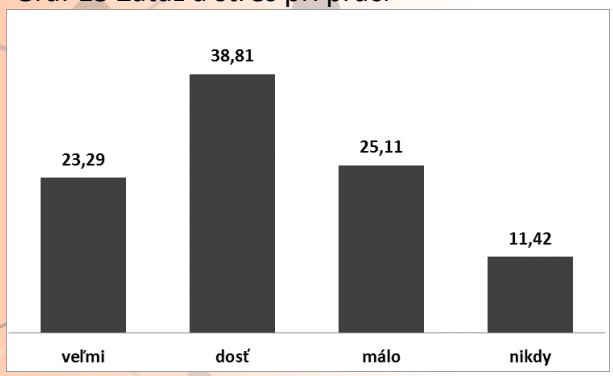
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



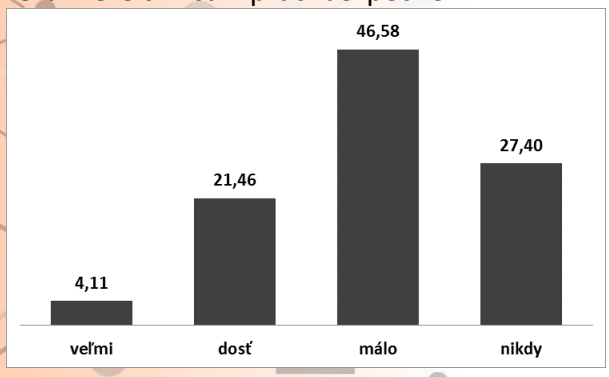
Graf 13 Záťaž a stres pri práci



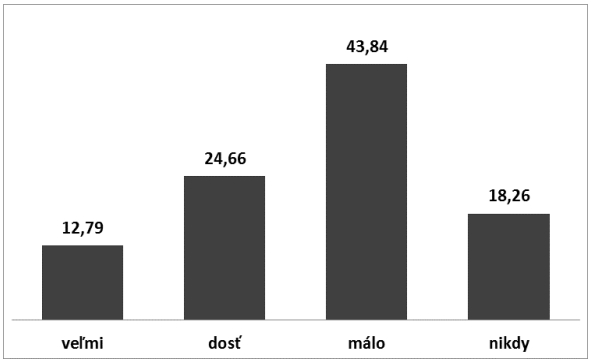
Graf 14 Plnenie úloh stojí veľa síl a námahy



Graf 15 Cítim sa v práci bezpečne



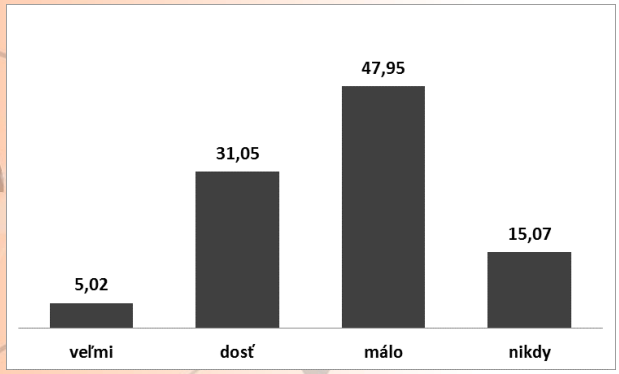
Graf 16 Nedostatočná čistota a poriadok



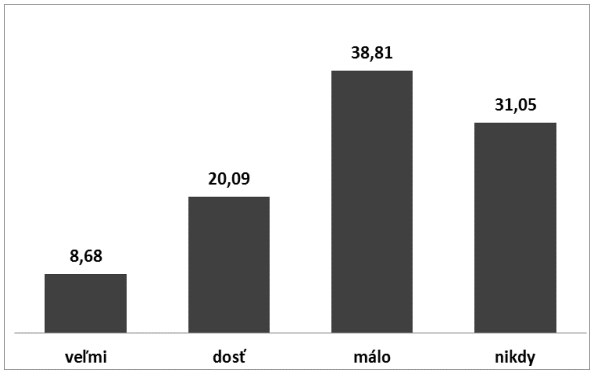
Graf 17 Nedostatočné technické vybavenie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

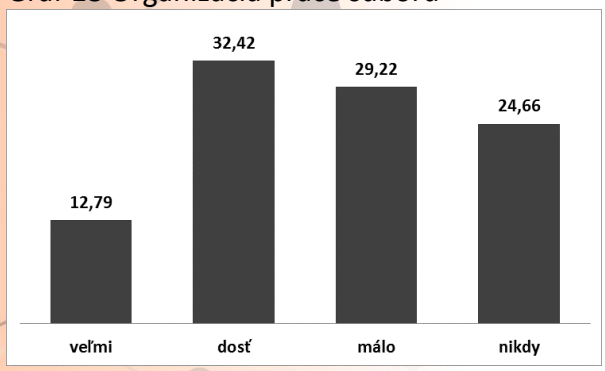
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



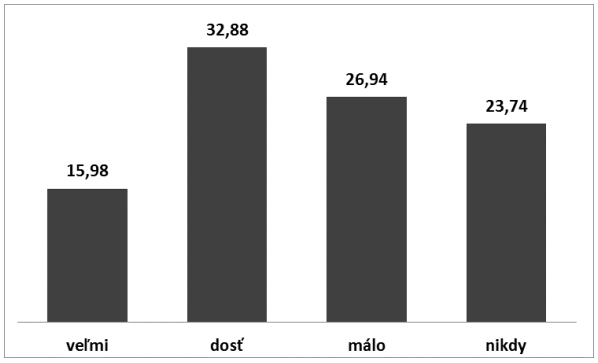
Graf 18 Organizácia práce súboru



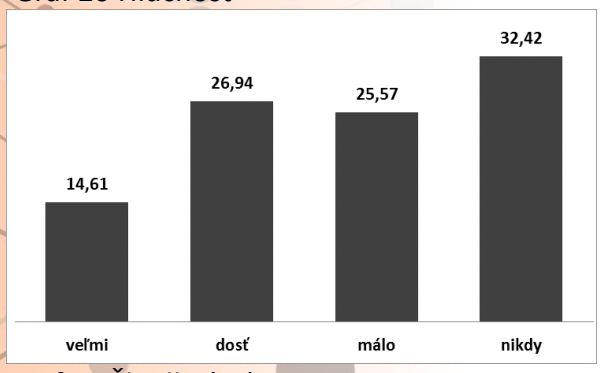
Graf 19 Zhoršená viditeľnosť, osvetlenie



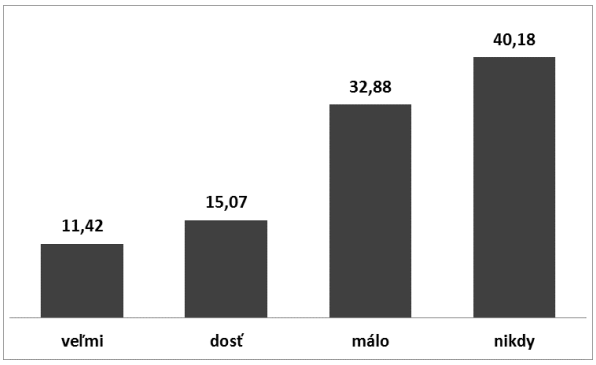
Graf 20 Hlučnosť



Graf 21 Prašnosť



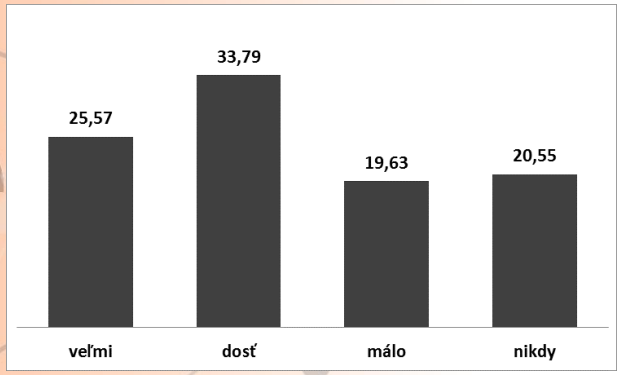
Graf 22 Škodlivé výpary



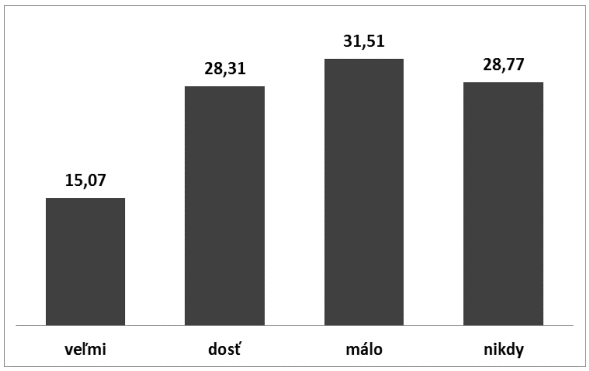
Graf 23 Chemické látky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

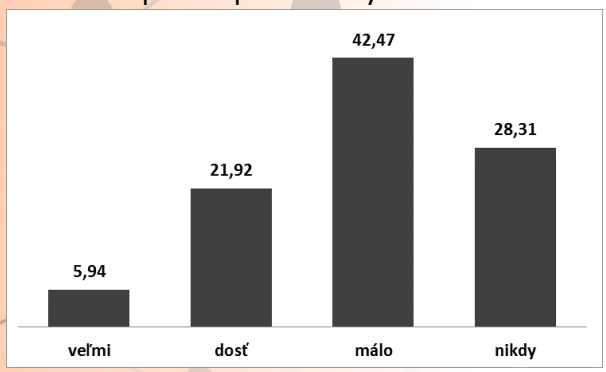
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



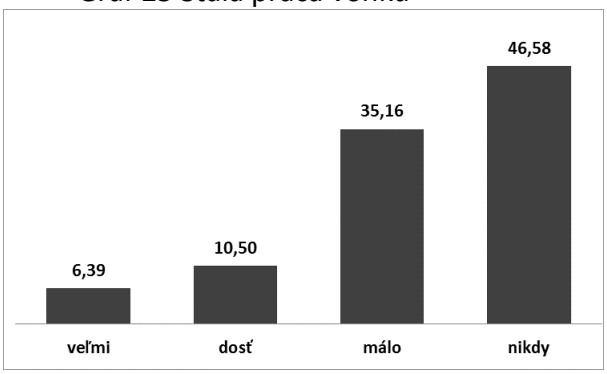
Graf 24 Teplotné podmienky



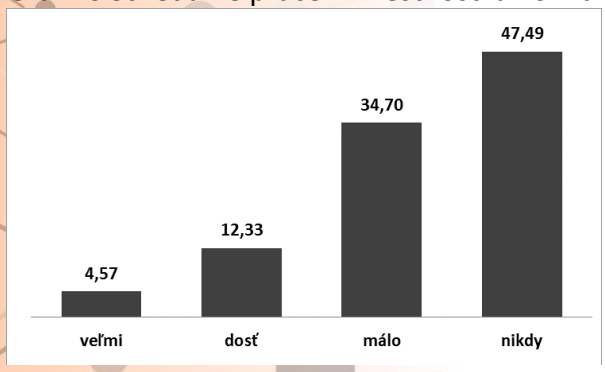
Graf 25 Stála práca vonku



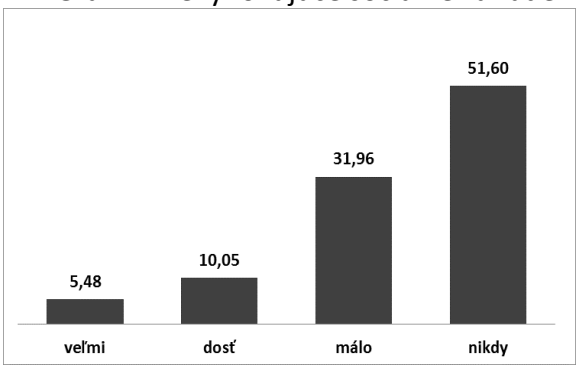
Graf 26 Striedanie práce v miestnosti a vonku



Graf 27 Nevyhovujúce sociálne zariadenia



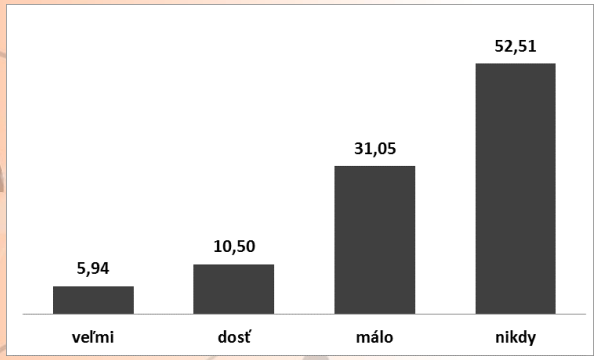
Graf 28 Nedostatok ochranných pomôcok



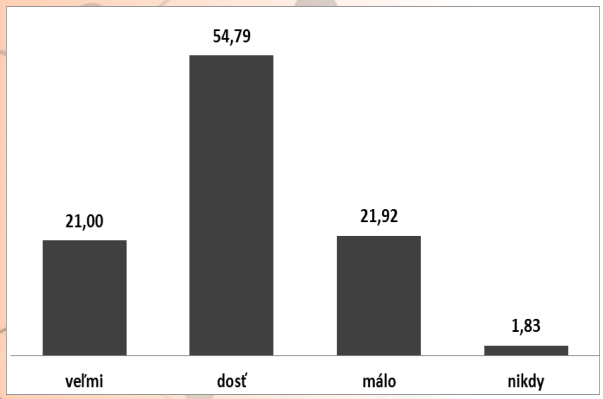
Graf 29 Nedostatok informácií z BOZP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

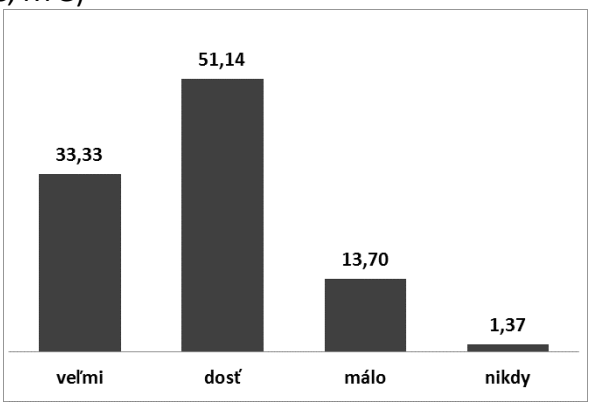
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



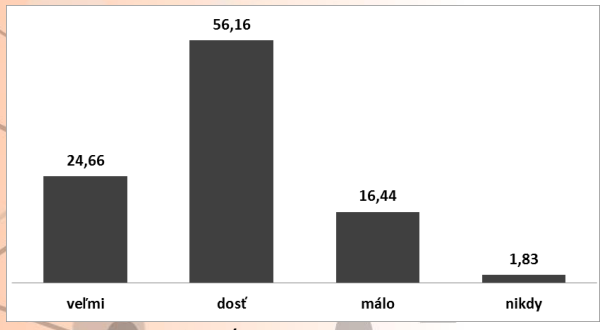
Graf 30 Práca so zobrazovacími jednotkami (PC, RTG)



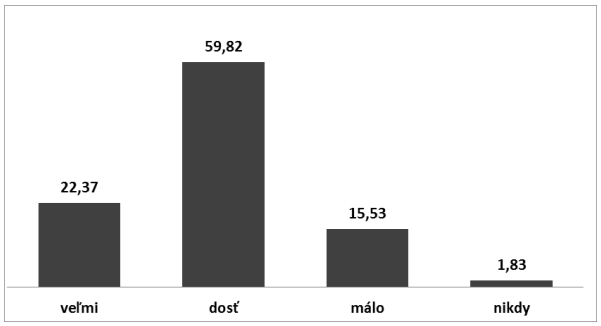
Graf 31 Atmosféra na pracovisku je dobrá



Graf 32 Komunikácia s nadriadeným je dobrá



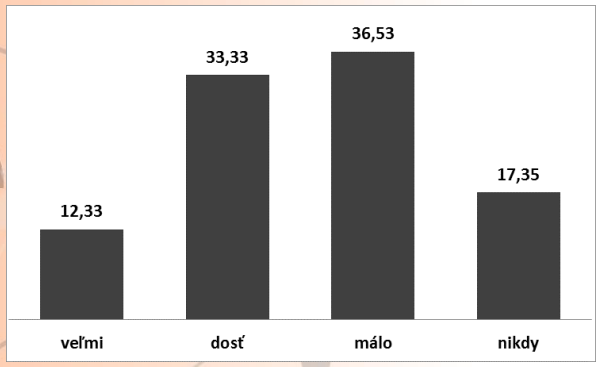
Graf 33 Dobré vzťahy medzi spolupracovníkmi



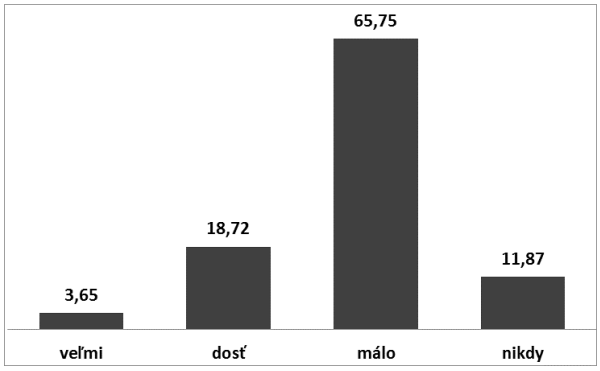
Graf 34 Dobrá spolupráca

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

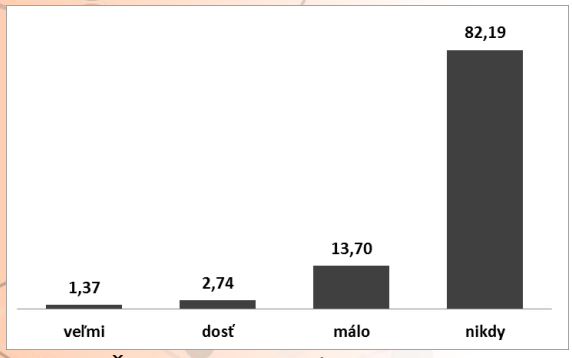
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



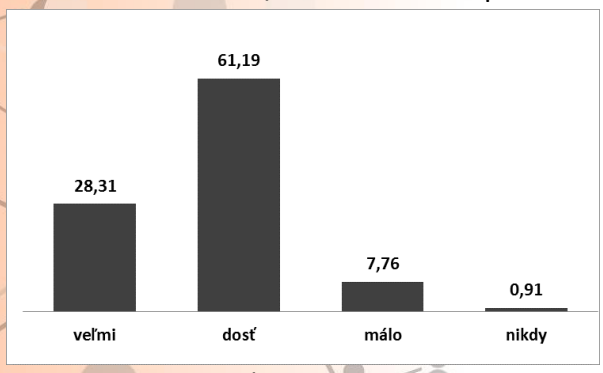
Graf 35 Ocenenie za prácu od vedúceho



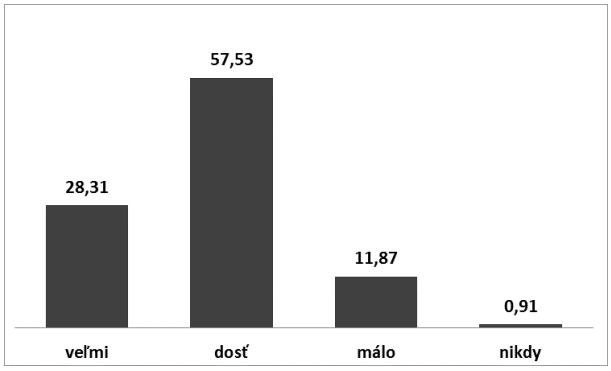
Graf 36 Konflikty na pracovisku



Graf 37 Šikanovanie/obťažovanie na pracovisku



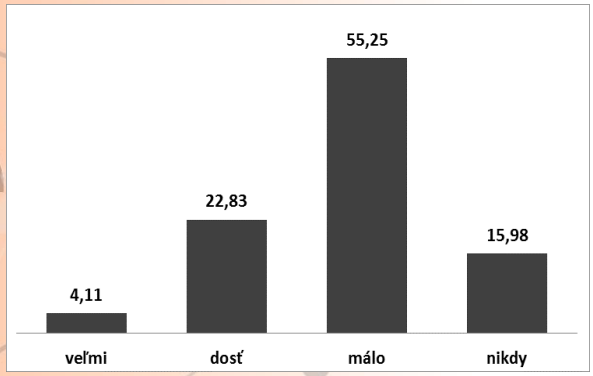
Graf 38 Spokojnosť s prácou



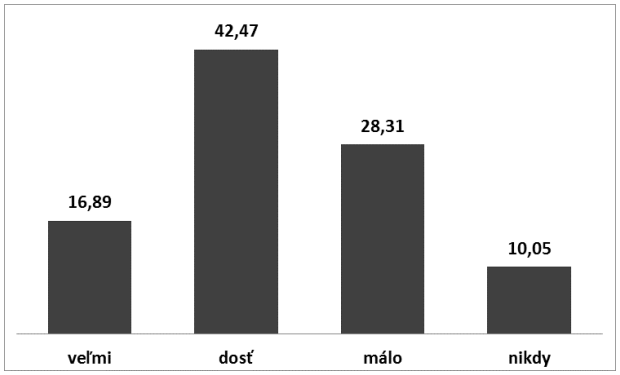
Graf 39 Práca je zaujímavá

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

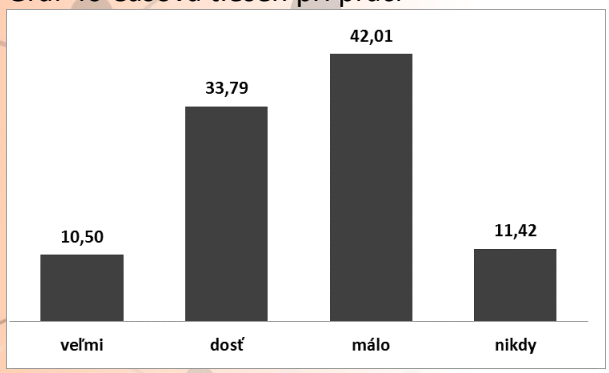
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



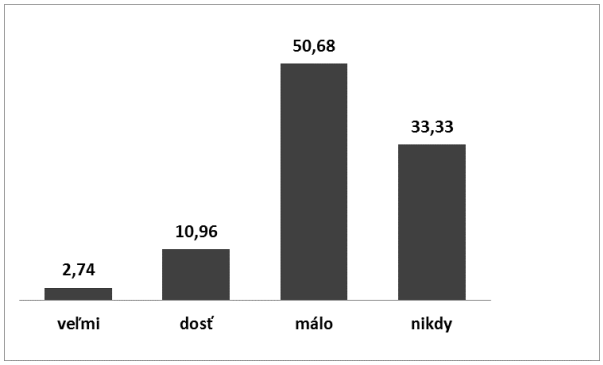
Graf 40 Časová tieseň pri práci



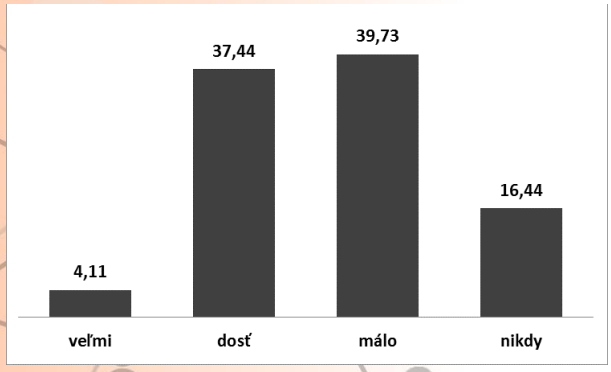
Graf 41 Práca je psychicky náročná



Graf 42 Zodpovednosť pri práci ako záťaž



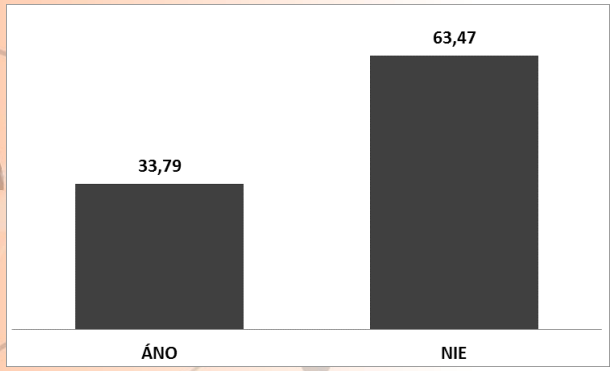
Graf 43 Monotónnosť práce



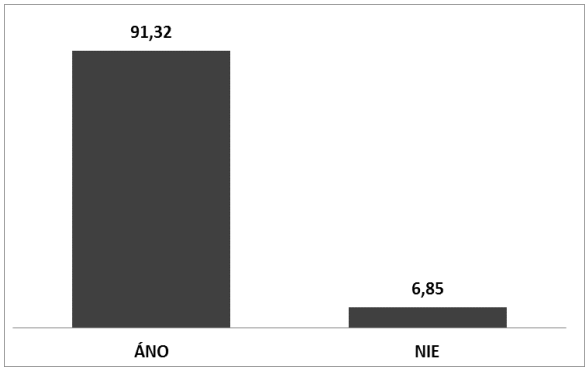
Graf 44 Práca je náročná, veľmi unavuje

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

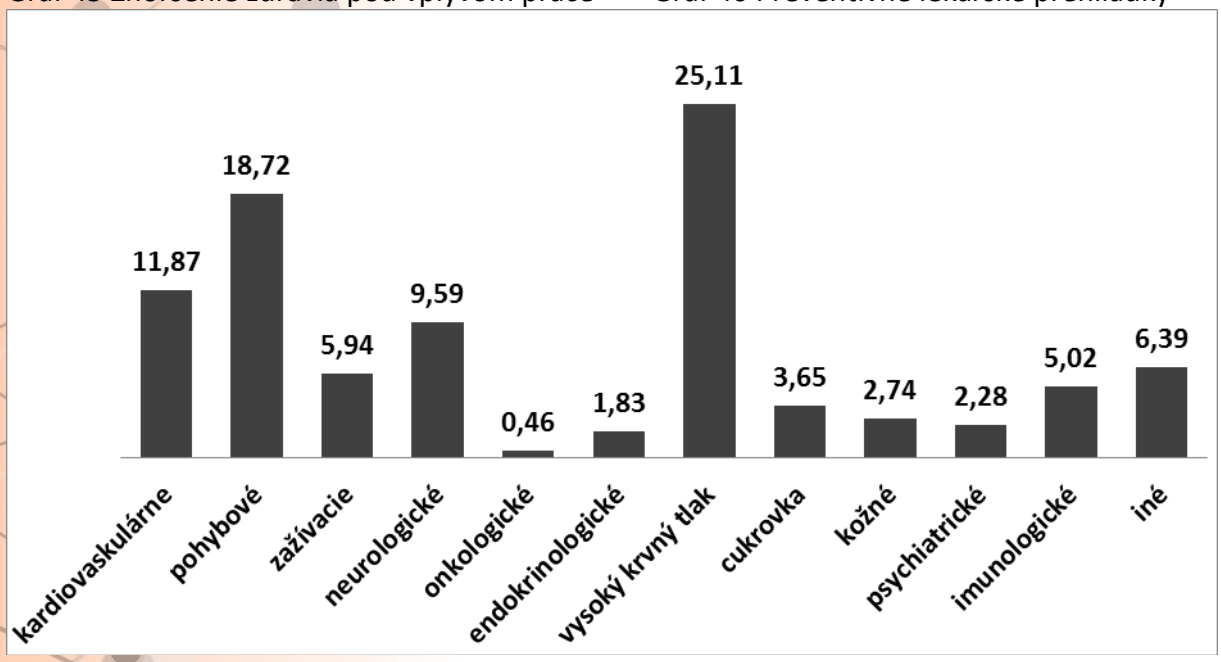
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 45 Zhoršenie zdravia pod vplyvom práce



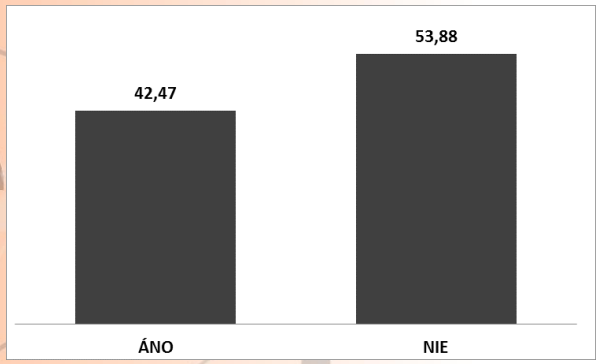
Graf 46 Preventívne lekárske prehliadky



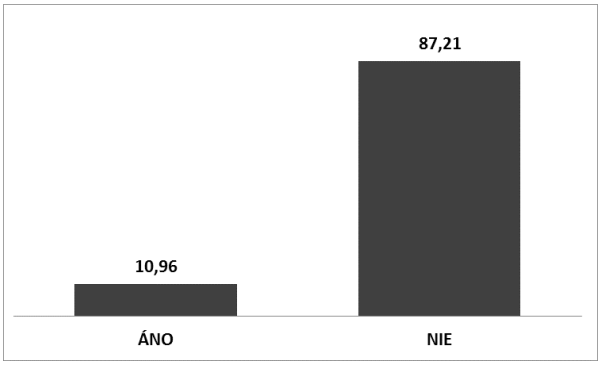
Graf 47 Výskyt ochorení

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

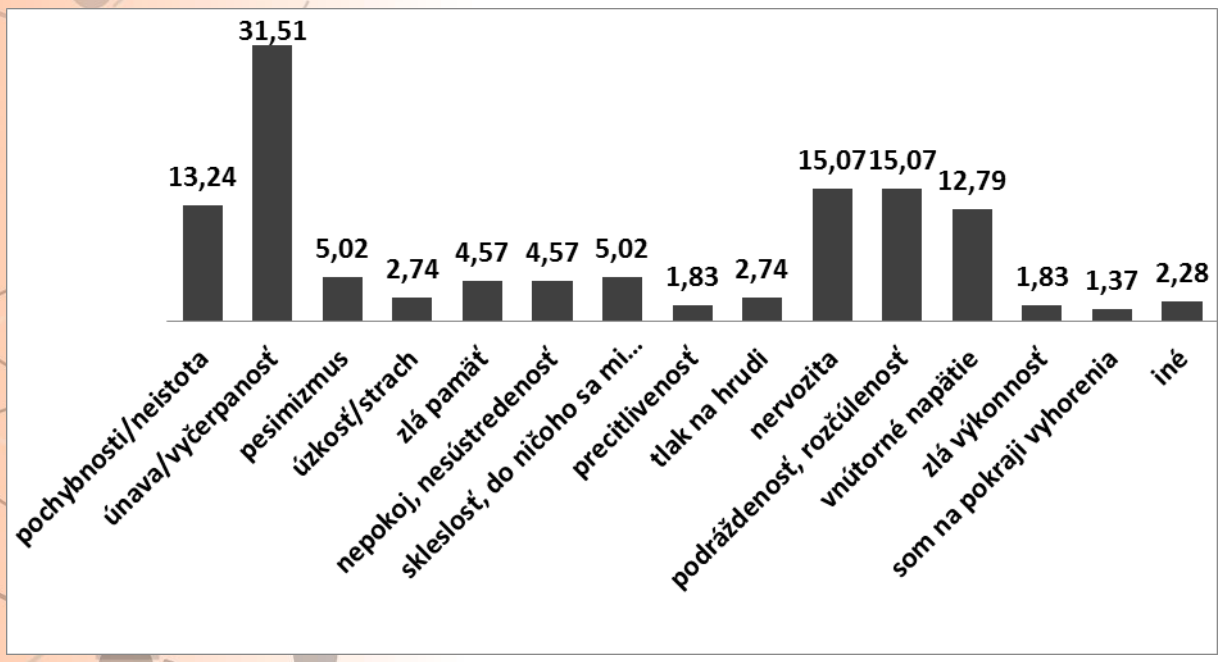
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 48 Pravidelné užívanie liekov



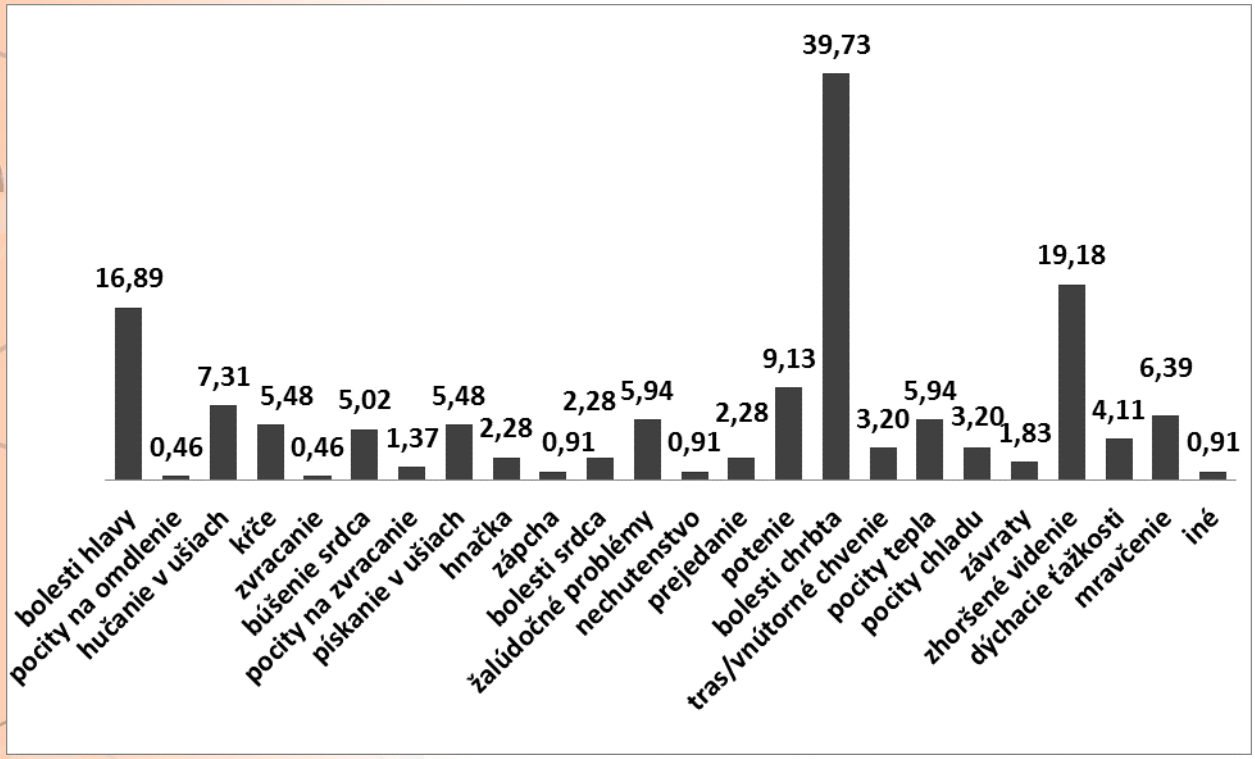
Graf 49 Úraz/poškodenie zdravia pri práci



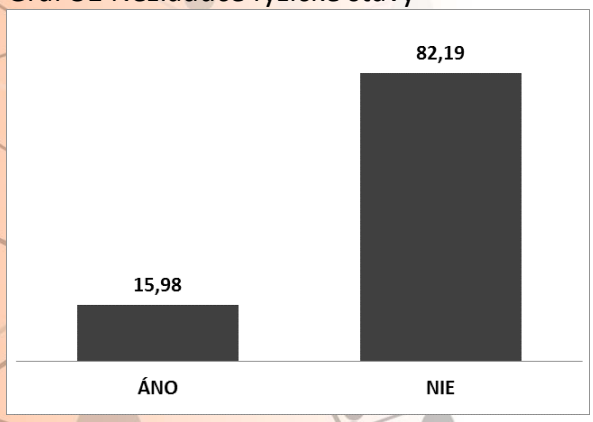
Graf 50 Nepriaznivé psychické stavy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

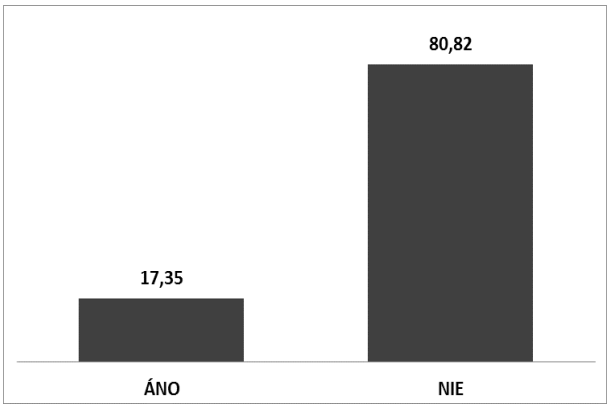
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



Graf 51 Nežiadúce fyzické stavy



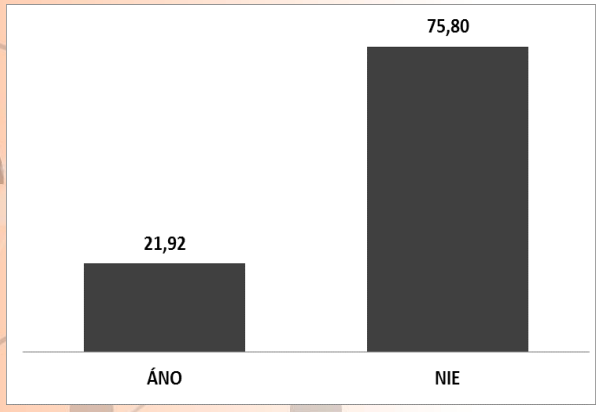
Graf 52 Problémy so zaspávaním



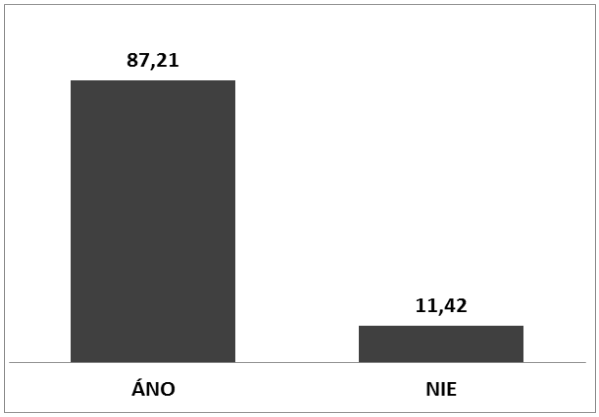
Graf 53 Problémy s nespavosťou

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

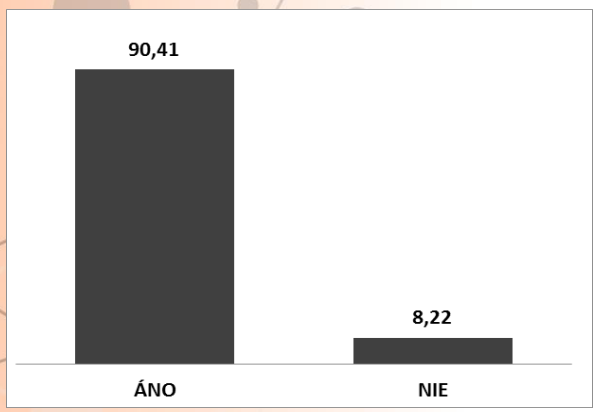
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



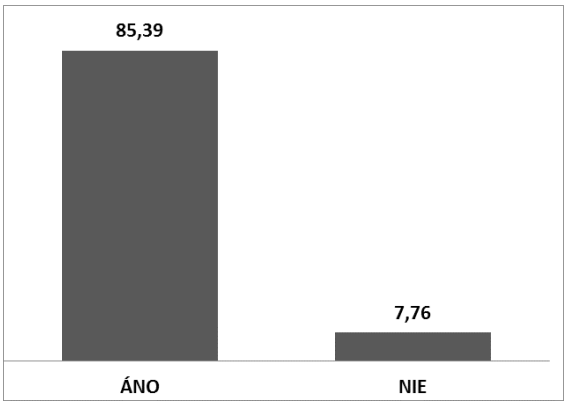
Graf 54 Problémy s nedostatkom spánku



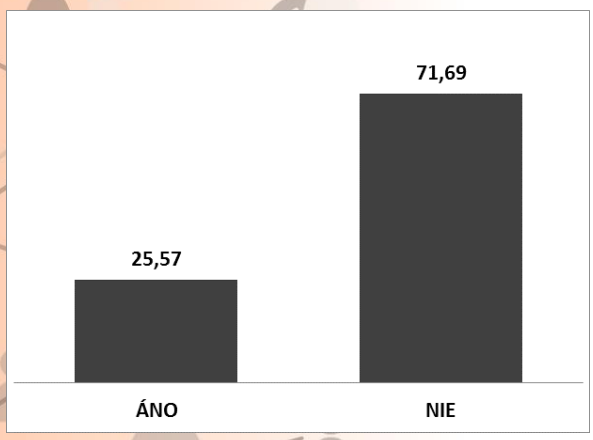
Graf 55 Podmienky na spánok po práci



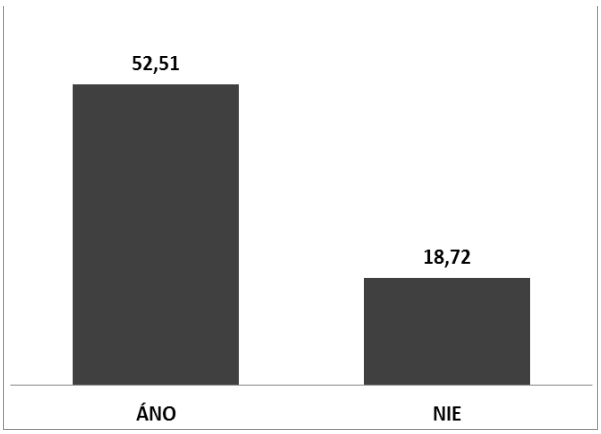
Graf 56 Využitie voľného času na oddych



Graf 57 Súlad práce s fungovaním rodiny



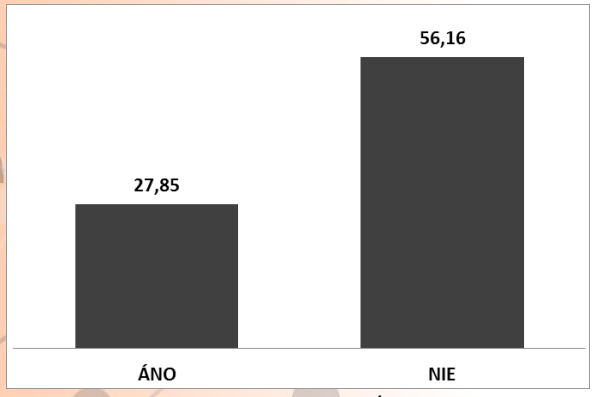
Graf 58 Pracuje aj iný člen rodiny na zmeny



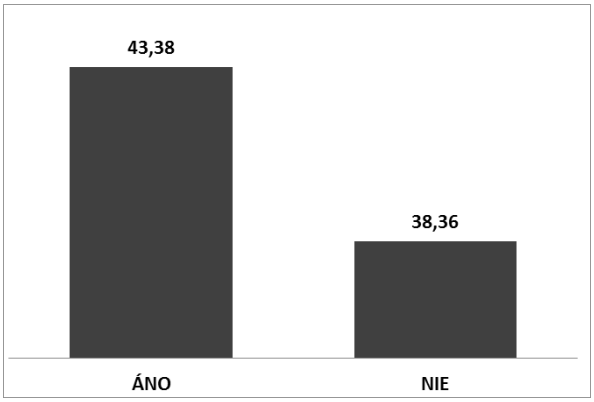
Graf 59 Práca na zmeny a zosúladenie času

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

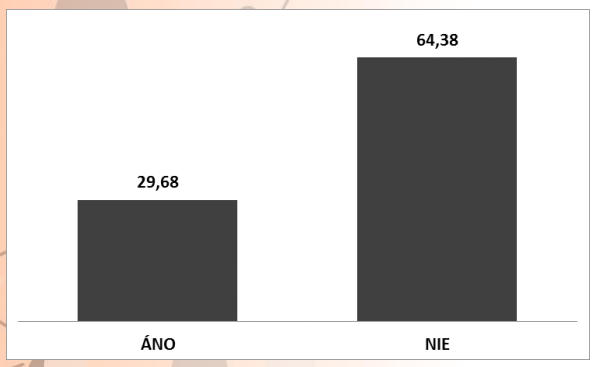
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



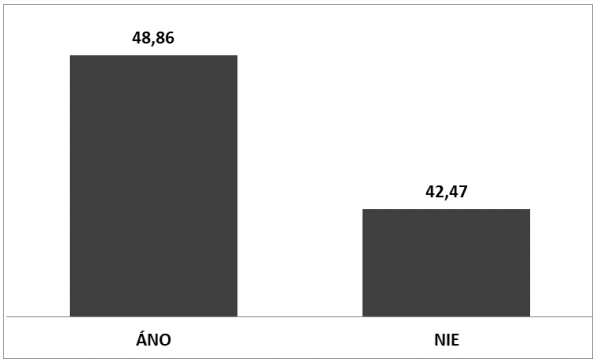
Graf 60 Vybral by som si opäť prácu na zmeny



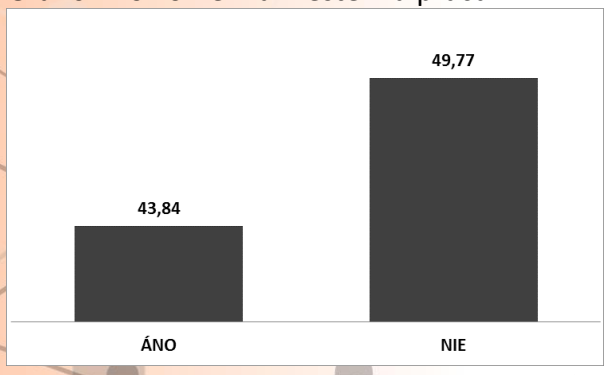
Graf 61 Voľba práce v nepretržitej prevádzke



Graf 62 Vo voľne mám ešte inú prácu



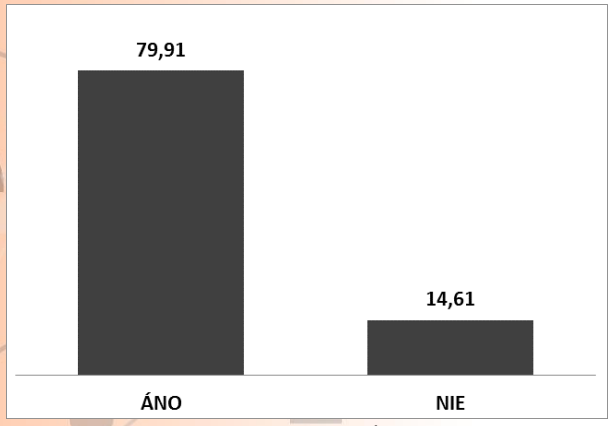
Graf 63 Pomoc so starostlivosťou o deti



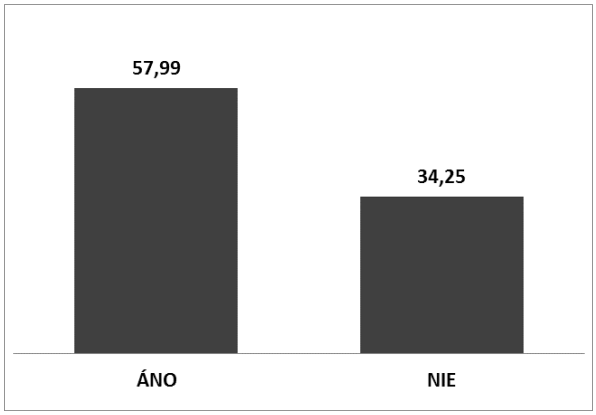
Graf 64 Pomoc pri zabezpečení chodu domácnosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

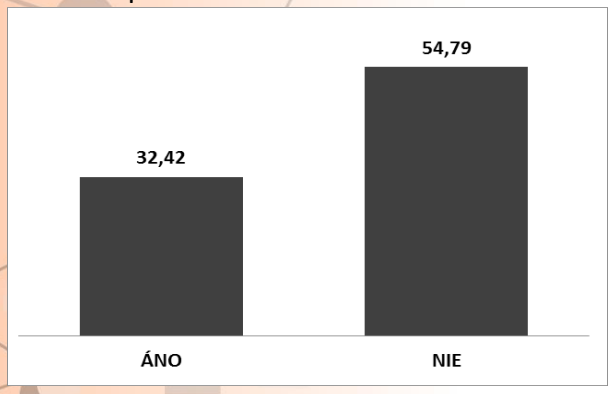
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk



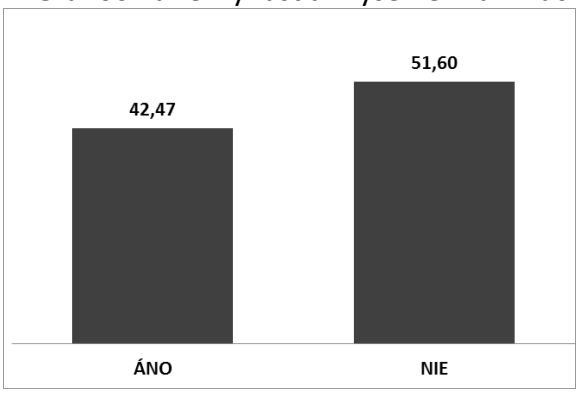
Graf 65 V práci chcem zostať natrvalo



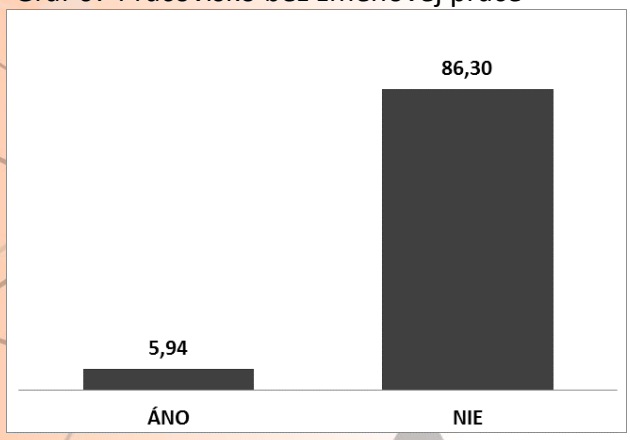
Graf 66 Kariérny rast a zvýšenie kvalifikácie



Graf 67 Pracovisko bez zmenovej práce



Graf 68 Zmena pri lepšej ponuke



Graf 69 Ambícia odísť inam

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Príloha 15: Dotazník

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 7/2018 – 02/2023

Dotazník

1) **V akom odvetví hospodárstva pracujete?** – podčiarknite:

Priemysel, stavebníctvo, poľnohospodárstvo a lesníctvo, chemická výroba, stavebníctvo, nákladná doprava, osobná doprava, obchod, polícia, hasiči, záchranné zložky, školstvo, veda a výskum, zdravotníctvo, sociálne služby, ubytovacie a stravovacie služby, administratíva

2) **Firma / závod** (vypíšte)

.....

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

3) **Profesia** (vypíšte: napr.: pracovník pri výrobnej linke, vodič, zdravotná sestra, policajt, atď.)

.....
.....

4) **Demografické údaje** (označte X):

Pohlavie	1. MUŽ	2. ŽENA				
Veková kategória	1. do 20 rokov	2. do 30 rokov	3. do 40 rokov	4. do 50 rokov	5. do 60 rokov	6. nad 60 rokov
Vzdelanie	1. základné	2. vyučený/- á	3. maturita	4. VŠ		

Dĺžka zamestnania v terajšom pracovnom zaradení .....

Koľko rokov pracujete u terajšieho zamestnávateľa .....

5) Môj pracovný čas je (označte X):

1. Pravidelný pracovný čas (7,5-hod., 8-hod.)	4. Turnus
2. Nepretržitá prevádzka	5. Aj v nočných zmenách
3. Pohyblivá pracovná doba	

6) **Dochádzka do práce** (označte X):

1. Pracovisko v mieste bydliska	2. vzdialené do 10 km	3. vzdialené do 20 km	4. vzdialené nad 20 km

7) **Cesta do práce Vám trvá** (označte X):

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

1. do 30 min.	2. do 1 hod.	3. do 2 hod.	4. nad 2 hod.

8) **Vyjadrite sa ku každému výroku tak, že na škále označte X pri čísle, ktoré predstavuje Vašu odpoveď**:

		Veľmi	Dosť	Málo	Nikdy
1.	Mám vytvorené vhodné pracovné podmienky.	4	3	2	1
2.	Pracujem vo vyhovujúcom pracovnom prostredí.	4	3	2	1
3.	Organizácia práce zodpovedá mojim očakávaniam.	4	3	2	1
4.	Požiadavky na moju prácu sú mi známe.	4	3	2	1
5.	Pri práci si uvedomujem záťaž a stres.	4	3	2	1
6.	Plnenie úloh ma stojí veľa síl a námahy.	4	3	2	1
7.	Cítim sa v práci bezpečne (bez poranení, úrazov).	4	3	2	1

9) **Vyjadrite sa ku každému výroku tak, že na škále označte X pri čísle, ktoré predstavuje Vašu odpoveď**:

	Prácu na pracovisku mi sťažuje	Veľmi	Dosť	Málo	Nikdy
1.	nedostatočná čistota a neporiadok	4	3	2	1
2.	nedostatočné technické vybavenie	4	3	2	1
3.	organizácia práce	4	3	2	1
4.	zhoršená viditeľnosť, nevyhovujúce osvetlenie	4	3	2	1
5.	hlučnosť	4	3	2	1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

6.	prašnosť	4	3	2	1
7.	škodlivé výpary	4	3	2	1
8.	chemické látky	4	3	2	1
9.	teplotné podmienky (chlad, vysoké teploty)	4	3	2	1
10.	stála práca vonku	4	3	2	1
11.	striedanie práce v miestnosti a vonku	4	3	2	1
12.	nevyhovujúce sociálne zariadenia	4	3	2	1
13.	nedostatok ochranných pracovných pomôcok	4	3	2	1
14.	nedostatok informácií z oblasti BOZP	4	3	2	1
15.	práca so zobrazovacími jednotkami (PC, monitory, RTG...)	4	3	2	1

10) **Vyjadrite sa ku každému výroku tak, že na škále označte X pri čísle, ktoré predstavuje Vašu odpoveď**:

		Veľmi	**Dosť**	**Málo**	**Nikdy**
1.	Celková atmosféra na pracovisku je dobrá.	4	3	2	1
2.	Komunikácia medzi mnou a nadriadeným je dobrá.	4	3	2	1
3.	Medzi spolupracovníkmi sú dobré vzťahy.	4	3	2	1
4.	Spolupráca medzi zamestnancami je dobrá.	4	3	2	1
5.	Dostávam od vedúceho ocenenie a uznanie za dobrú prácu.	4	3	2	1
6.	Na pracovisku sa vyskytujú konflikty.	4	3	2	1

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

7.	Zažil/-a som (zažívam) šikanovanie alebo obťažovanie.	4	3	2	1

11) **Vyjadrite sa ku každému výroku tak, že na škále označte X pri čísle, ktoré predstavuje Vašu odpoveď**:

		Veľmi	**Dosť**	**Málo**	**Nikdy**
1.	S prácou, ktorú robím, som spokojný/-á.	4	3	2	1
2.	Moja práca je zaujímavá.	4	3	2	1
3.	Pri práci sa dostávam do časovej tiesne.	4	3	2	1
4.	Moja práca je psychicky náročná.	4	3	2	1
5.	Vysoká miera zodpovednosti ma pri práci zaťažuje.	4	3	2	1
6.	Práca je monotónna, preto len s námahou udržiavam pozornosť a pohotovosť.	4	3	2	1
7.	Moja práca je tak náročná, že ma veľmi unavuje.	4	3	2	1

12) **Cítim, že pod vplyvom práce sa mi zhoršilo zdravie** (označte X): ÁNO ☐ NIE ☐

(ak áno, uveďte, čo konkrétne) .....

13) **Pravidelne absolvujem preventívne lekárske prehliadky** (označte X): ÁNO ☐ NIE ☐

14) **Liečim sa na niektoré z týchto chorôb** (označte X):

1. kardio-vaskulárne	2. pohybové	3. zažívacie	4. neurologické	5. onkologické	6. endokrinologické
7. vysoký krvný tlak	8. cukrovka	9. kožné	10. psychiatrické	11. imunologické	12. iné (uveďte)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

15) **Užívam pravidelne lieky** (označte X): ÁNO ☐ NIE ☐

16) **Stal sa mi v práci úraz alebo iné poškodenie zdravia** (označte X): ÁNO ☐ NIE ☐

(napr. otrava chemickou látkou, strata sluchu z nadmerného hluku, atď.)

17) **Pociťujem nepríjemné psychické stavy** (podčiarknite tie, ktoré u Vás trvajú min. 3 mesiace):

1. pochybnosti / neistota	2. únava / vyčerpanosť	3. pesimizmus	4. úzkosť /strach	5. zlá pamäť
6. nepokoj, nesústredenosť	7. skleslosť , do ničoho sa mi nechce	8. precitlivenosť	9. tlak na hrudi	10. nervozita
11. podráždenosť, rozčúlenosť	12. vnútorné napätie	13. zlá výkonnosť	14. som na pokraji vyhorenia	15. iné (uveďte)

18) **Obťažujú ma tieto fyzické prejavy** (podčiarknite tie, ktoré u Vás trvajú minimálne 3 mesiace):

1. bolesti hlavy	2. pocity na omdlenie	3. hučanie v ušiach	4. kŕče	5.zvracanie
6. búšenie srdca	7. pocity na zvracanie	8. pískanie v ušiach	9. hnačka	10. zápcha
11. bolesti srdca	12. žalúdočné problémy	13. nechutenstvo	14. prejedanie	15. potenie
16. bolesti chrbta	17. tras/vnútorné chvenie	18. pocity tepla	19. pocity chladu	20. závraty

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

21. zhoršené videnie	22. dýchacie ťažkosti	23. mravčenie	24. iné (uveďte)	

19) **V každom výroku vyjadrite svoju odpoveď** (označte X a doplňte):

		ÁNO	NIE	Ako dlho
1.	Mám problémy so zaspávaním.			
2.	Mám problémy s nespavosťou.			
3.	Mám problémy s nedostatkom spánku.			
4.	Mám podmienky na dobrý spánok po návrate z práce.			
5.	Voľný čas využívam na oddych a svoje záujmy.			
6.	Viem zosúladiť zmenovú prácu s fungovaním rodiny.			
7.	Pracuje aj niekto iný z mojej rodiny na zmeny?			
8.	Ak niekto iný z rodiny pracuje na zmeny, vieme zosúladiť náš voľný čas.			_____
9.	Ak by som mal/a možnosť voľby, vybral/a by som si opäť prácu na zmeny.			_____
10.	Zvolil/-a som si prácu v nepretržitej prevádzke dobrovoľne.			----------
11.	Vo voľnom čase mám ešte nejakú inú prácu, resp. brigádu.			
12.	So starostlivosťou o deti alebo iných rodinných príslušníkov mi niekto pomáha. Ak áno, vypíšte kto. Napr. manžel/manželka, opatrovateľka, iný člen rodiny, ...			
13.	So zabezpečením chodu domácnosti mi niekto pomáha. Ak áno, vypíšte kto. Napr. rodina, platená služba, iné			

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

20) **V práci chcem** (označte X):

		ÁNO	NIE
1.	zostať natrvalo		
2.	zvýšiť si kvalifikáciu a postúpiť vyššie		
3.	radšej ísť pracovať na pracovisko bez zmenovej práce		
4.	meniť, ak sa mi naskytne niečo lepšie		
5.	v každom prípade odísť inam		

Ďakujeme Vám za úplné vyplnenie dotazníka.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Príloha 16: Informácie k prieskumu

EURÓPSKA ÚNIA

Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

IA MPSVR SR

OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 7/2018 – 02/2023

Informácie k prieskumu

„Pracovný proces a psychická integrita/ Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnanca".

V priebehu februára 2020 Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej KOZ SR) realizuje celoslovenský prieskum v rôznych odvetviach hospodárstva – výrobnej a nevýrobnej sféry.

Cieľom je monitoring aktuálneho stavu vplyvu nepretržitej práce na osobný život a zdravie zamestnancov.

Zamestnanci majú príležitosť vyjadriť sa k svojej práci, hodnotiť prácu zo svojho osobného pohľadu, ako sa vo svojej práci cítia, čo im napomáha, či prekáža pri práci a pod.
Obraciame sa týmto na zamestnancov, ktorí budú dotazník vypĺňovať, aby si našli čas, zamyslelí sa nad svojou prácou a odpovede zaznamenali v dotazníku.

Základné informácie o prieskume:

- je anonymný
- týka sa zamestnancov rôznych odborových zväzov podľa profesií, zaradenia, veku
- dotazník možno vyplniť v tlačenej podobe a v zalepenej obálke odovzdať vedúcemu príslušného Odborového zväzu v podniku
- všetky dotazníky budú zhromaždené u vedúceho analytického tímu a spracované v súlade s GDPR a podľa zákona NR SR Č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov
- výsledky prieskumu budú odovzdané zadávateľovi – KOZ SR
- vyplnené dotazníky je potrebné zaslať do 15.3.2020.

Veríme, že sa do prieskumu aktívne zapojíte aj z dôvodu, že takýto rozsiahlejší celoslovenský prieskum sa v posledných rokoch nerealizoval. Predpokladáme, že výstupy budú mať dosah aj v praxi zástupcov zamestnancov.

Ďakujeme za spoluprácu.

PhDr. Agnesa Číková, v. r.
vedúca analytického tímu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Príloha 17: Organizačné zabezpečenie a pokyny k prieskumu

EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja

IA MPSVR SR

OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 7/2018 – 02/2023

Organizačné zabezpečenie a pokyny k prieskumu

„Pracovný proces a psychická integrita/ Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnanca".

V priebehu februára 2020 Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej KOZ SR) realizuje celoslovenský prieskum v rôznych odvetviach hospodárstva – výrobnej a nevýrobnej sféry.
Cieľom je monitoring aktuálneho stavu vplyvu nepretržitej práce na osobný život a zdravie zamestnancov. Zamestnanci majú príležitosť vyjadriť sa k svojej práci, hodnotiť prácu zo svojho osobného pohľadu, ako sa vo svojej práci cítia, čo im napomáha, či prekáža pri práci a pod.
Základné informácie o prieskume:

- je anonymný
- týka sa zamestnancov rôznych odborových zväzov podľa profesií, zaradenia, veku
- dotazník možno vyplniť v tlačenej podobe a v zalepenej obálke odovzdať vedúcemu príslušného Odborového zväzu v podniku
- všetky dotazníky budú zhromaždené u vedúceho analytického tímu a spracované v súlade s GDPR a podľa zákona NR SR Č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov
- výsledky prieskumu budú odovzdané zadávateľovi – KOZ SR
- vyplnené dotazníky je potrebné zaslať do 15.3.2020.

V zmysle dohody so Špecialistom expertného centra pre Analytické centrum KOZ SR (pánom Machynom) si Vás dovoľujeme požiadať o organizačné zabezpečenie tohto prieskumu dotazníkovou formou. Celkovo predpokladáme cca 1 000 účastníkov. Dotazník odovzdajte vybraným zamestnancom podľa kľúča:

- regionálne zastúpenie
- počet zamestnancov podľa reprezentatívnosti
  - rôznorodé zastúpenie profesií - radoví zamestnanci, 1., resp. 2.stupeň riadenia
  - vek
  - pohlavie
  - vzdelanie.

Ďakujeme za spoluprácu.

PhDr. Agnesa Číková, v. r.
vedúca analytického tímu

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Príloha 18: Zoznam vybraných legislatívnych predpisov vzťahujúcich sa na problematiku analytického výstupu

1. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

2. Zákon NR SR č. 124/2006. Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov

3. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

4. Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

5. Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

6. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov

7. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov v znení neskorších predpisov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

8. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami

9. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami

10. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci

11. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č.391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

12. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov

13. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

14. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení neskorších predpisov

15. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení neskorších predpisov

16. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 253/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou azbestu pri práci

17. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám v znení neskorších predpisov

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

18. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 209/2016 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu

19. Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci

20. Vyhláška MZ SR č. 541/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci

21. Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci

22. Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

23. Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk