

O B S A H

Editoriál



HEGYI L.: Časopis Verejné zdravotníctvo - obzretie sa po 10 rokoch

Originálne práce



KOPPOVÁ P.: Prevalencia mobingu na vybraných pracoviskách v SR

Prehľadné referáty



PAGÁČOVÁ I., HENČEKOVÁ D.: Pracovná zdravotná služba po legislatívnej úprave v roku 2014

Správy



MORICOVÁ Š., KOVÁČ A., SZABADOŠ L.:
Environmentálna databáza

ČASOPIS VEREJNÉ ZDRAVOTNÍCTVO –

- OBZRETIE PO 10 ROKOCH

Počiatkom roku 2004 sa vynorila potreba vydávať slovenský odborný časopis, ktorý by prinášal problematiku verejného zdravotníctva v dostupných jazykoch, t.j. slovensky, česky a anglicky. Pretože sa nepodarilo zabezpečiť finančné zdroje na vydávanie printovej formy a tiež s ohľadom na lepšiu dostupnosť, vznikla myšlienka vydávania internetového časopisu, ktorý by vychádzal štvrťročne. Časopis mal internetovú adresu www.verejnezdravotnictvo.sk a pridelené medzinárodné číslo ISSN 1337-1789. Recenzovaný časopis mal za úlohu prinášať prierez problematikou verejného zdravotníctva na Slovensku. Na čele redakčnej rady sa vystriedali viacerí vedúci redaktori: prof. MUDr. Ladislav Hegyi, DrSc. (2004-2009), PhDr. RNDr. Andrej Kováč, PhD, MPH (2009-2011), prof. MUDr. Ladislav Hegyi, DrSc. (2013-2014) a MUDr. Katarína Dostálová, PhD., MPH (menovaná 01.10.2014).

Časopis vychádzal 4 krát ročne s výnimkou rokov 2004, 2005, 2006, 2007 a 2008, keď vyšiel trikrát, vždy s dvojčíslom 2/3. V dôsledku zlyhania redakčnej rady prestal časopis vychádzať v roku 2011, takže nevyšli čísla 3/2011, 4/2011, celý ročník 2012 a čísla 1/2013 a 2/2013. Z iniciatívy dekanke Fakulty verejného zdravotníctva, doc. MUDr. Štefánia Moricovej, PhD, MPH, mim.prof. začal časopis opäť vychádzať od čísla 3/2013. Jeho riadením bola dočasne poverená redakčná rada s vedúcim redaktorom prof. MUDr. Ladislavom Hegyim, DrSc.

Napriek výpadku vo vydávaní časopisu zaznamenal časopis za 10 rokov 10 742 návštev, čo svedčí o pretrvávajúcom záujme čitateľov, ale tiež o kvalite článkov.

Za uplynulých 10 rokov boli skladba a počet prác nasledovné:

Tab.1: *Počty a skladba prác v rokoch 2004 – 2014*

Vydané čísla	28
Editoriály	28
Originálne články	80
Prehľadové práce	45
Správy a aktuality	11
Jubileá a personálie	6
Recenzie kníh	3
ŠVOČ	3

Napriek ťažkostiam a nedostatkom považujeme revitalizáciu časopisu Verejné zdravotníctvo za úspešný krok a sme presvedčení, že jeho autorský kolektív a čitateľský okruh sa budú ďalej rozširovať.

prof. MUDr. Ladislav Hegyi, DrSc.
Vedúci redaktor internetového časopisu VZ
FVZ SZU, Katedra preventívnej a klinickej medicíny

PREVALENCIA MOBBINGU NA VYBRANÝCH PRACOVISKÁCH V SR

Petra KOPPOVÁ

Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, Katedra andragogiky

Vedúci pracoviska: prof. PhDr. Soňa Kariková, PhD.

ABSTRAKT

Výskumná štúdia sa v teoretickej, ale najmä v empirickej rovine venuje téme násilia na pracovisku, ktorá predstavuje v súčasnosti vážny problém pracovného prostredia. Hlavným zmyslom štúdie bolo poukávanie na výskyt negatívnych foriem správania, násilia na pracovisku v priamej a sprostredkovanej podobe (obete a svedkovia mobbingu) na vybraných pracoviskách v SR.

Kľúčové slová: násilie na pracovisku – mobbing, frekvencia negatívnych prejavov správania na pracovisku, obete násilia, svedkovia násilia

VSTUP DO PROBLEMATIKY

Násilie na pracovisku, mobbing a bossing sú výrazy, ktoré boli pred niekoľkými rokmi širokej verejnosti neznáme. Avšak za krátku dobu si táto téma veľmi rýchlym tempom získava priestor aj v médiách a stretáva sa s veľkým záujmom.

Prečo je tomu tak, keď mnohé zdroje uvádzajú a potvrdzujú existenciu istej formy agresie na pracovisku vo forme intríg, ohovárania, ironických poznámok a prejavov nepriateľstva, ktoré museli muži a ženy znášať už v minulosti ?

Dôvodov zvýšeného záujmu o tému násilia na pracovisku v súčasnosti môže byť viacero. Možným vysvetlením je myšlienka existencionálnych filozofov J.P. Sartra a A. Camusa, ktorí považovali násilie na pracovisku, ktoré je dnes známe ako mobbing, bossing a sexuálny harašment, za prejav odcudzenia medziľudských vzťahov a problém komunikácie. Na prelome 20. a 21. storočia ostáva človek so svojím problémom ako obeť odcudzený, osamotený, bez akejkoľvek pomoci druhých. Do popredia aj vo sfére práce sa dostávajú pudy a inštinkty ako túžba po moci, túžba stať sa výnimočným a jedinečným čo najrýchlejším a najjednoduchším spôsobom, bez ohľadu na druhých, napr. vyradením súperov z hry. Nové trendy ako znižovanie počtu zamestnancov v určitých obdobiach, zvyšovanie pracovných nárokov a úloh, konkurenčný boj, patria tiež k dôvodom, pre ktoré sa môže vyskytovať zvýšená agresivita v pracovnom prostredí.

V našej štúdii sa zameriavame len na problematiku násilia na pracovisku – mobbingu. Samotný pôvod výrazu mobbing presadzoval rakúsky etológ a nositeľ Nobelovej ceny Konrad Lorenz, ktorým označoval útok zvieracej tlupy na votrelca. Súčasné chápanie mobbingu vychádza z definície zakladateľa jeho výskumu H. Leymanna. Leymann (2006) navrhol na základe intenzívnych výskumov nasledujúcu definíciu. Mobbing predstavuje nepriateľskú a neetickú komunikáciu, ktorá je systematickým spôsobom jednou alebo viacerými osobami namierená proti jedincovi, ktorý sa v dôsledku mobbingu ocitá v bezmocnej a bezbrannej pozícii.

Tieto mobbingové aktivity sa musia vyskytovať opakovane a pravidelne (minimálne jedenkrát týždenne), počas istého obdobia (najmenej pol roka). O mobbingu teda nehovoríme ak sa nepriateľské správanie - incident vyskytol iba raz.

Cieľom mobbingových aktivít je zamedziť obeti medziľudskú komunikáciu, zablokovať sociálne vzťahy a natrvalo poškodiť sociálnu vážnosť obeť.

Mobbing teda znamená vyčlenenie pracovníka z kolektívu a jeho vystavenie extrémnemu sociálnemu stresu. Jeho dôsledkom je istý „psychosociálny pracovný úraz“, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne ako iné poškodenia zdravia na pracovisku. Téma násilia na pracovisku je preto v dnešnej dobe vysoko aktuálna, týka sa každého jednotlivca, nikto nie je dostatočne chránený. Jednoznačnou prioritou všetkých zamestnávateľov by mala byť prevencia násilia na pracovisku.

VÝSKUMNÝ PROBLÉM

Vlastná komplexná štúdia zisťujúca mieru výskytu násilia na pracovisku na Slovensku v rôznych zamestnávateľských organizáciách, s výnimkou výskumu Holubovej (2006) doteraz nebola realizovaná. Dostupné sú len výsledky čiastkových výskumov, väčšinou zameraných na zisťovanie mobbingu u špecifických skupín zamestnancov (napr. pracovné oblasti zdravotníctva, vzdelávania, priemyslu) (Kariková, Nábělková, 2010; Búgelová a Tomková, 2009; Kubáni, 2008; Antonovičová a Drotárová, 2009; Lepiešová, Nemčeková, 2013; Slávik, 2009). Naším dlhodobým výskumným zámerom je preskúmanie frekvencie a intenzity negatívnych prejavov správania na rôznych pracoviskách, tzn. – zmapovanie, identifikácia a deskripčia najčastejších foriem násilia na pracovisku – mobbingu, bossingu, sexuálneho obťažovania, čím by sme chceli prispieť k celistvejšiemu obrazu o násilí na pracoviskách v Slovenskej republike.

Súčasný nami realizovaný a prezentovaný orientačný výskum výskytu násilia na pracovisku predstavuje pilotáž ohľadom nášho výskumného zámeru skúmania násilia na pracovisku. Z hľadiska veľkosti vzorky ho nie je možné považovať za reprezentatívny, zároveň je však pre naše ďalšie výskumné účely a plány nevyhnutný a podnetný.

CIELE ORIENTAČNÉHO VÝSKUMU

Na základe teoretických zdrojov a existujúcich výskumných zistení nadväzujúcich na vymedzenie nášho výskumného problému sme stanovili nasledovné výskumné ciele:

- 1/ Popísanie a identifikácia negatívnych prejavov na pracovisku – formy negatívnych činov, ktoré možno označiť ako prejavy mobbingu.
- 2/ Zistiť výskyt – frekvenciu negatívnych prejavov na pracovisku v jednotlivých pracovných odvetviach.
- 3/ Zistiť či sa respondenti už niekedy stali obeťou mobbingu alebo či boli svedkami páchania mobbingu na svojich kolegoch.
- 4/ Získať základné demografické parametre o mobbovaných a nemobbovaných pracovníkoch.
- 5/ Analyzovať vzťah frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku a vybraných demografických ukazovateľov (vek, pracovná oblasť, počet zamestnancov organizácie).

VÝSKUMNÁ VZORKA

Orientačný výskum bol realizovaný v prvej polovici roku 2013. Skupina respondentov bola vytvorená kombináciou zámerného (kritérium zamestnanosti) a príležitostného výberu (prístupnosť zamestnaneckých organizácií a ochota spolupracovať vo výskume). Výskumnú vzorku tvorilo 66 jedincov.

Respondentov sme oslovovali elektronickou formou dotazníka aj osobne. Prostredníctvom Inšpektorátu bezpečnosti práce v Banskej Bystrici boli vytypované niektoré rizikové pracoviská, kde boli oslovení pracovníci. Ďalším zdrojom údajov bola elektronická forma dotazníka, ktorá bola distribuovaná účastníkom výskumu na základe typov od prvých respondentov a známych.

Výskumná skupina bola teda zložená zo zamestnancov rôznych pracovných organizácií, ktorých sme požiadali o spoluprácu ako aj pracujúcich jedincov, ktorí študujú popri zamestnaní.

Vyplnené dotazníky nám vrátilo 66 osôb, z čoho bolo 63 žien a 3 muži. Naším cieľom v rámci výskumnej vzorky bolo získať rôznorodú škálu zamestnancov z viacerých pracovných odvetví.

METÓDA

Na posudzovanie a meranie násilia na pracovisku bolo doteraz vyvinutých viacero pozorovacích techník a sebahodnotiacich dotazníkov. Na tento účel sú okrem iných výskumných nástrojov používané aj nasledovné: Leymannov Inventár psychologického zastrášovania – The Leymann Inventory for Psychological Terrorization – LIPT (Leymann, 1989), Dotazník Negatívnych činov – The Negative Acts Questionnaire – NAQ (Einarsen & Raknes, 1997) a Škála obťažovania na pracovisku – The Work Harrasment Scale – WHS (Björkvist, Österman & Hjelt – Bäck, 1992).

V rámci nášho realizovaného orientačného výskumu sme sa vzhľadom k výskumnému zámeru – popísanie a identifikácia negatívnych prejavov na pracovisku, rozhodli použiť metodiku – štandardizovaný výskumný nástroj – Dotazník Negatívnych činov – The Negative Acts Questionnaire – NAQ – R (revidovaná verzia).

Dotazník NAQ (The Negative Acts Questionnaire) je najčastejšie používanou sebahodnotiacou metodikou merajúcou mobbing na pracovisku (Einarsen, Hoel, 2001, Araújo, 2004, Knott, 2004, Malinauskiene, 2004, Notelaers a kol., 2004). Dotazník NAQ bol zostavený za účelom zistenia, do akej miery ľudia pociťujú, že sú na pracovisku vystavení mobbingu.

Pri zostavení dotazníka autori vychádzali zo štúdia literatúry a interview s obeťami mobbingu.. Pôvodná verzia NAQ pozostávala z 21 položiek, najnovšia revidovaná verzia NAQ-R má 37 položiek.

Prvých 29 položiek obsahuje tvrdenia zamerané na popis negatívneho správania sa kolegov, nadriadených či zákazníkov a klientov voči dotazovanej osobe. Ide o položky vyjadrené behaviorálnou popisnou terminológiou bez zmienky o mobbingu. Až po vyplnení tejto prvej časti dotazníka si respondent prečíta vymedzenie pojmu mobbing. Ďalšie položky sú zamerané priamo na problematiku mobbingu. Skórovanie dotazníka spočíva v odpovediach respondentov v škále od 1 do 5 vyjadrujúcej frekvenciu výskytu uvádzaných negatívnych javov od nikdy (1) po denne (5). Výsledky výskumov ukazujú, že škála má dostatočnú reliabilitu a konštruktívnu validitu. Autori Einarsen, Hoel a Notelaers (2009) uvádzajú, že interná konzistencia škály pri meraní Cronbachovou alfa je v rozmedzí od 0,87 do 0,93. Škála koreluje s mierou pracovnej spokojnosti v rozmedzí od $r = -0,24$ do $r = -0,44$, s mierou psychologického zdravia a wellbeingu v rozmedzí od $r = -0,31$ do $r = -0,52$ a s mierou psychosomatických ťažkostí $r = 0,32$. Ukazuje sa tiež, že dotazník má vysokú vnútornú konzistenciu aj po úprave do slovenského jazyka, tak napr. Búgelová a Tomková (2009) vo svojej štúdií zistili hodnotu Crombachovej Alfa pre dotazník 0,834.

Celkovo veľkou výhodou NAQ - R je, že v prvej časti dotazníka sú vždy všetky položky popísané bez použitia pojmu mobbing. Dotazník tak ponecháva respondentovi možnosť odpovedať na položky bez toho, aby sa označoval za obeť šikanovania.

Ako vyplýva z opisu a charakteristík Dotazníka Negatívnych činov – NAQ -R, je zrejmé, že sa jedná o subjektívny spôsob merania násilia na pracovisku.

Prostredníctvom tohto sebahodnotiaceho dotazníka sa respondenti zo svojho subjektívneho hľadiska vyjadrujú napr. k tomu či sami seba považujú za obeť mobbingu, ako často sa tyranizovanie v práci vyskytuje a pod.

Dotazník NAQ – R obsahuje aj vymedzenie a definovanie samotného pojmu mobbing, čo je charakteristickým znakom pre subjektívne merania násilia na pracovisku.

SPÔSOB SPRACOVANIA ÚDAJOV

Zbieranie dát prebiehalo v prvom polroku 2013. Získané údaje boli podrobené štatistickému spracovaniu pomocou EXCELU a tiež pomocou softvéru SPSS. V rámci deskriptívnej štatistiky sme adekvátne k druhu premenných zisťovali empirické rozdelenie premennej (početnosti), miery centrálnej tendencie (priemery) a miery variability sledovaných premenných (smerodajné odchýlky). Významnosť rozdielov vo frekvencii negatívnych prejavov na pracovisku vzhľadom k niektorým faktorom sme zisťovali pomocou testu ANOVA.

VÝSLEDKY A DISKUSIA

Zo základných demografických údajov sme zistili že priemerný vek respondentov bol 30,32 roka. Vzdelaním prevažovali respondenti so stredoškolským vzdelaním (38), menší počet respondentov malo vysokoškolské vzdelanie (27) a jeden z odpovedajúcich absolvoval strednú školu bez maturity.

Väčšina respondentov uvádzala, že ich postavenie v organizáciách kde pracujú je zamestnanec (86,4%), v postavení vyšší manažment sa nachádzalo 8,4% respondentov, najmenej respondentov sa zaradilo na postavenie stredného manažmentu (5%).

Ďalej sme sa zamerali na pracovnú oblasť respondentov. Najviac respondentov bolo zamestnaných v školstve (31,7 %).

V administratíve (na rôznych typoch úradov) a v službách (gastronómia, sociálne služby) bolo zamestnaných rovnaký počet (14,2 %) respondentov. Tretím v poradí bolo odvetvie priemyslu (9,5 %).

Na druhej strane, najmenej respondentov bolo zamestnaných v oblasti financií (3,1 %), vládnych inštitúcií (3,1 %) a v robotníckych profesiách (3,1 %).

Posledným nami skúmaným faktorom z oblasti demografických údajov bola veľkosť organizácie, resp. počet zamestnancov organizácie.

Najväčší počet respondentov pracoval v organizáciách, ktoré mali do 25 členov (42,4 %). Na druhom mieste sa umiestnili organizácie, ktoré mali od 26 do 100 členov (31,8 %). Nasledujú organizácie s počtom členov od 101 do 500 (12,1 %). Najmenej početné zastúpenie mali organizácie s počtom zamestnancov od 501 do 1000 (1,5 %) a nad 1000 pracovníkov (6 %).

Druh organizácií v ktorých respondenti pracujú ukazuje tab.č.1., druh pracovného úväzku zobrazuje tab.č.2.

Tab.č.1 Druh organizácie

Druh organizácie	Počet	%
Štátna	42	63,6
Súkromná	24	36,3

Tab.č.2 Druh pracovného úväzku

Pracovný úväzok	Počet	%
Plný	46	69,6
Polovičný(čiastočný)	17	25,7
Živnostník	3	4,5

Ďalším krokom analýzy našich výsledkov bolo štatistické vyhodnotenie odpovedí v upravenom dotazníku NAQ - R pre všetkých respondentov, bez ohľadu na to, či sa považujú za obeť mobbingu alebo nie.

Na začiatku našej analýzy sme vypočítali priemerné hodnoty jednotlivých položiek NAQ. Analýzou sme zisťovali frekvenciu negatívnych prejavov na pracovisku, čo zobrazuje tabuľka č. 3.

Tab. č. 3 Frekvencia negatívnych prejavov na pracovisku (priemer a poradie)

Otázka	AM	Por
1. Zadržovanie informácií, ktoré sú potrebné pre plnenie úloh	1,66	5
2. Neželaná sexuálna pozornosť	1,33	20
3. Ponižovanie a zosmiešňovanie	1,54	10
4. Pridelovanie úloh, ktoré sú pod úrovňou kompetencií	1,84	2-3
5. Presunutie kľúčových oblastí zodpovednosti na bezvýznamné	1,84	2-3
6. Šírenie klebiet a rečí	1,96	1
7. Ignorovanie, vylúčenie, prerušenie kontaktov	1,51	11
8. Útočné a urážlivé poznámky	1,5	12,5
9. Pokrikovanie, nadávky a prejavy spontánneho hnevu	1,25	21,5
10. Zastrášovanie rôznymi gestami, vstupovaním do osobného priestoru	1,18	25
11. Narážky a signály na opustenie práce	1,16	27,5
12. Hrozba fyzického násillia	1,09	28
13. Opakované pripomínanie chýb a omylov	1,48	14
14. Ignorovanie alebo agresívne, nepriateľské reakcie pri priblížení	1,25	21,5
15. Neustála kritika práce a úsillia	1,37	19
16. Ignorovanie názorov a stanovísk	1,71	4
17. Útoky prostredníctvom výhražných správ, telefonátov, e-mailov	1,19	24
18. Od ľudí s ktorými nevychádza, vtipy (kanadské žartíky)	1,42	16
19. Systematické vyžadovanie plnenia úloh, ktoré nepatria do pracovnej náplne	1,5	12,5
20. Poverovanie úlohami ktoré sú nesplniteľné alebo nereálne	1,60	8
21. Šírenie nepodložených tvrdení	1,40	17
22. Prehnané kontrolovanie práce	1,65	6
23. Útočné poznámky alebo správanie týkajúce sa rasy, etnického pôvodu	1,06	29
24. Vyvíjanie nátlaku na nevyžadovanie nárokovateľných vecí	1,46	15
25. Prehnané vtipkovanie, uťahovanie si, sarkazmus	1,16	27,5
26. Vyhrážanie sa sťažením života napr. nadčasovou, nočnou prácou	1,24	23

27. Snaha nájsť chyby v práci	1,63	7
28. Vystavovanie nezvládnuteľnej pracovnej záťaži	1,56	9
29. Presúvanie a premiestňovanie proti vôli	1,39	18

Z tabuľky vyplýva, že za najčastejšie sa vyskytujúce podoby negatívneho správania na pracovisku sú považované šírenie klebiet a rečí; pridelovanie úloh, ktoré sú pod úrovňou kompetencií; presunutie kľúčových oblastí zodpovednosti na bezvýznamné a ignorovanie názorov a stanovísk. Na druhej strane ako najmenej frekventované sú vnímané útočné správanie a poznámky týkajúce sa rasy a etnického pôvodu; hrozba fyzického násillia; narážky a signály na opustenie práce a prehnané vtípkovanie, uťahovanie si a sarkazmus. Výsledky sú v porovnaní s výsledkami iných výskumov uskutočnených v SR totožnou metódou (Kubáni, 2008, Antoniçová a Drotárová, 2009, Slávik, 2009) veľmi podobné. Napríklad Slávik (2009) zistil v skupine zdravotných sestier ako najčastejšie podoby negatívneho správania: šírenie klebiet a rečí o danej osobe; pokusy nájsť chyby na jej práci; pridelovanie úloh pod úrovňou kompetencií; presunutie kľúčových oblastí na bezvýznamné a nepríjemné úlohy. Najmenej frekventovanými boli: útoky prostredníctvom výhražných správ, telefonátov, e – mailov, útočné poznámky týkajúce sa rasy, etnického pôvodu, hrozba fyzického násillia alebo zneužívania, narážky a signály od kolegyň, že pracovníčka by mala opustiť svoju prácu.

Uvedomujeme si, že pri veľkých reprezentatívnych vzorkách respondentov skúmaných podľa pracovných oblastí a typu organizácie by výsledky mohli byť rozdielne. Napriek tomu, na základe veľmi podobných výsledkov frekvencie negatívneho správania na pracovisku vyplývajúcich z nášho výskumu a ostatných výskumov realizovaných v SR rovnakou metodikou si dovoľujeme potvrdiť už známe teoretické predpoklady o najčastejších podobách správaniach, ktoré sú považované za mobbing (Huberová, 1995).

Výsledky potvrdzujú, že zamestnanci najčastejšie inklinujú k „nepriamym podobám“ negatívneho správania ako sú ohováranie, šírenie rečí alebo snaha nájsť chyby na práci druhého, ktoré však svojim dlhodobým pôsobením majú tiež negatívne dôsledky. S priamym fyzickým zastrašovaním (jedna z najmenej frekventovaných položiek hrozba fyzického násillia alebo zneužívania) sa väčšina respondentov nestretla, z čoho možno usúdiť, že aj keď sa na pracovisku vyskytujú negatívne činy, ktoré sú prejavmi mobbingu, len zriedka sa agresori uchylujú k fyzickým útokom, ako potvrdzujú výsledky výskumov.

Ďalšou veľmi málo frekventovanou položkou bolo útočné správanie týkajúce sa rasy a etnického pôvodu. Veľmi opatrne možno predpokladať, že k útočnému správaniu tohto typu v našich podmienkach dochádza skutočne len málo a to aj vďaka zákonu č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý vyslovene zakazuje diskrimináciu osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu. Nesmieme samozrejme opomenúť, že v našich podmienkach je voči takejto forme agresie znížená citlivosť a mnohé prípady nie sú nahlasované ako mobbing, čo mohlo spôsobiť nízky výskyt tejto formy negatívnych činov. Napriek tomu je potrebné venovať prevencii násillia na pracovisku zvýšenú pozornosť na úrovni legislatívneho ošetrovania v podobe špecifickejších zákonov na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, tak ako je tomu v mnohých škandinávskych krajinách.

Aj pri zohľadnení faktu, že náš súbor je relatívne malý a málo reprezentatívny, pokúsili sme sa o hlbšiu štatistickú analýzu vzťahov medzi frekvenciou negatívnych prejavov na pracovisku na jednej strane a niektorými vybranými faktormi na strane druhej.

Štatistickú analýzu sme uskutočnili formou analýzy rozptylu (ANOVA), pričom predtým sme si overili normálne rozloženie pre skóre frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku.

Frekvenciu negatívnych prejavov na pracovisku sme dali do vzťahu s vekom, oblasťou v ktorej respondenti pracujú a počtom zamestnancov organizácie. Výsledky ukazujú tabuľky č. 4, 5, 6.

Tab.č. 4. Analýza variancie frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku pri veku

	Zdroj variancie	F	p
Frekvencia negatívnych prejavov	vek	,862	,512

Tab.č.5 Analýza variancie frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku pri pracovnej oblasti

	Zdroj variancie	F	p
Frekvencia negatívnych prejavov	pracovná oblasť	,815	,578

Tab.č.6 Analýza variancie frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku pri počte zamestnancov organizácie

	Zdroj variancie	F	p
Frekvencia negatívnych prejavov	počet zamestnancov	,057	,994

Štatistická analýza výsledkov nepreukázala signifikantný vplyv veku, pracovnej oblasti a počte zamestnancov organizácie na výskyt negatívnych prejavov na pracovisku na všetkých pracovníkov (bez rozdielu či ide o mobbovaných zamestnancov alebo nie).

Z výsledkov vyplýva, že spomínané faktory (vek, pracovná oblasť a ani počet zamestnancov) v našom prípade nie sú dôležitým zdrojom variancie frekvencie negatívnych prejavov na pracovisku.

Samozrejme si uvedomujeme, že uvedený záver nemožno zovšeobecniť pre spomínané výhrady k zloženiu skúmaného súboru a preto je potrebné v budúcnosti uvedené vzťahy preskúmať podrobnejším výskumom.

Podrobne sme analyzovali aj výsledky vyplývajúce z druhej časti dotazníka. Druhá časť dotazníka obsahuje definíciu: „Bullying definujeme ako: situáciu keď jeden alebo viacerí jednotlivci nepretržite počas určitého obdobia pociťujú, že sú terčom negatívnych činov od jednej alebo viacerých osôb, pričom je pre nich obtiažne brániť sa voči takémuto správaniu. Za bullying nepovažujeme, ak sa takéto správanie (incident) vyskytne iba raz.“ Úlohou respondentov pomocou využitia tejto definície bolo vyjadriť sa, či sa niekedy stali obeťou takéhoto správania. Prostredníctvom výsledkov z tejto časti dotazníka sme teda zisťovali či negatívne podoby správania na pracovisku respondenti považujú za mobbing a koľkí z nich sa považujú za obeť mobbingu. Z výsledkov vyplýva, že celkove 12 respondenti sa označili za obeť mobbingu v posledných 5 rokoch, čo predstavuje 18,1 %. Zistené výsledky zodpovedajú iným výskumom uskutočneným totožnou metodikou v SR (Antonovičová, Drotárová, 2009; Kubáni, 2008). Zahraničné výskumy pri použití dotazníka NAQ –R hlásia tiež podobnú prevalenciu bullyingu: výskyt násilia na pracovisku medzi skúmanými učiteľmi predstavuje 13,9 % (Malinauskiene, 2004). Výskum mobbingu v prostredí českých univerzít realizovaných touto metódou zistil 13,6 % výskyt násilia na pracovisku (Zábrodská, Květon, 2012).

Naše výskumné zistenia o prevalencii bullyingu, ako vyplýva z uvedeného, sú veľmi blízke výsledkom realizovaných v zahraničí a na Slovensku metódou NAQ-R.

Výnimkou z realizovaných výskumov na Slovensku v tomto porovnaní je výskum Slávika (2009), ktorý vo svojom výskume zdravotných sestier zistil až 42 %-né zastúpenie obetí mobbingu. Vyšší výskyt mobbingu u vzorky zdravotných sestier zistili aj Lepiešová a Nemčeková (2013): slovné formy agresie (96,3%), telesné formy agresie (80,7%). Na základe týchto výsledkov možno predpokladať, že oblasť zdravotníctva predstavuje špecifickú skupinu so zvýšeným výskytom násillia na pracovisku, čo zrejme vyplýva zo samotného charakteru zdravotníckych povolání – zamestnanci sú v blízkom telesnom kontakte s pacientmi, ktorí predstavujú najväčší zdroj agresívneho správania.

V našom výskume sme sa ďalej zamerali na okolnosti, ktoré prispievajú k vzniku násillia na pracovisku. Ako páchatel'a mobbingu označilo 60% respondentov kolegu, po 20% nadriadeného a podriadeného. Pri analyzovaní obetí mobbingu sme sa zamerali na ich vek, vzdelanie, oblasti v ktorých pracujú, počet zamestnancov v ich organizáciách. Vekový priemer obetí mobbingu predstavoval 30,75 roka čím sa v podstate nelíšil od vekového priemeru ostatných respondentov (30,22 roka). Pokiaľ sa týka vzdelania rovnaké zastúpenie mali osoby s vysokoškolským a stredoškolským vzdelaním (50 %). Pracovné oblasti respondentov ktorí sa označili za obeť mobbingu ukazuje tabuľka č.7.

Tab.č.7 Pracovné oblasti obetí mobbingu (%)

Pracovná oblasť	%
Administratíva	41,6
Školstvo	33,3
Vládne inštitúcie	8,3
Služby	8,3
Obchod	8,3

Čo sa týka faktoru počet zamestnancov v organizáciách, v ktorých pracujú osoby považujúce sa za obeť mobbingu dospeli sme k nasledovným údajom.

V organizáciách s počtom členov do 25 a v organizáciách s počtom členov od 26 do 100 pracoval rovnaký počet obetí mobbingu (41,6 %). Najmenšie zastúpenie obetí mobbingu bolo v organizáciách s počtom členov od 101-500 a od 501-1000 (8,3 %).

Vzhľadom na malú vzorku respondentov, ktorí sa stotožnili s rolou obeť sme štatistickou analýzou nezistovali vplyv faktorov veku, vzdelania, pohlavia, pracovnej oblasti a veľkosti organizácie na vznik mobbingu.

Doterajšie výskumy realizované metódou NAQ v našich podmienkach dokazujú, že obeťami mobbingu sú ako ženy tak aj muži (i keď ženy prevažujú) rozdiely sú skôr v spôsobe ich mobbovania resp. v uplatňovaní negatívnych javov voči nim (Antoničová, Drotárová, 2009, Kubáni, 2008).

Doterajšie výsledky výskumov nie sú jednoznačné pokiaľ sa týka najviac ohrozených oblastí práce v smere mobbingu. Niektoré výskumy (Kubáni, 2008) dokazujú, že najviac k mobbingu dochádza v priemysle, iné (Slávik, 2009; Lepiešová, Nemčeková, 2013) podľa dosiahnutých údajov hovoria o zdravotníctve. Dosiahnuté výsledky a prevalencia násilia na pracovisku zrejme závisia aj od spôsobu výberu vzorky.

Náš orientačný výskum tiež priniesol zaujímavé výsledky ohľadne pracovných oblastí, v ktorých sa mobbing vyskytuje. Teoretické poznatky ohľadom agresie na pracovisku zdôrazňujú, že rizikové oblasti sú najmä tie v ktorých pracovníci prichádzajú do kontaktu s osobami z vonkajšieho prostredia (Lovaš, 2010). Aj v našom prípade sa potvrdilo, že najviac obetí bolo v oblastiach administratívy, školstva, vládnych inštitúcií a službách.

Dôležitým faktorom sa ukazuje tiež veľkosť organizácie, t.j. koľko zamestnancov v organizácii mobbovaného pracuje. Doterajšie výsledky sú rozporuplné, niektoré (Antoničová, Drotárová, 2009) výskumy svedčia o tom, že s počtom zamestnancov

v organizácii stúpa aj počet zamestnancov, ktorí sa cítia byť mobbovaní, iné (Kubáni, 2008) takýto vzťah nepotvrdzujú. V našom prípade najviac obetí pracovalo v organizáciách s počtom zamestnancov do 25 (41,6 %) a od 26-100 (41,6 %). Naším výskumom sa nepotvrdil predpoklad, že s počtom zamestnancov sa zhoršuje celková atmosféra na pracovisku a dochádza k zvýšenému výskytu nepriateľských prejavov správania na pracovisku (Huberová, 1995).

Nami dosiahnuté výsledky sú však podmienené celkovým zložením výskumnej vzorky – väčšina pracovníkov (mobbovaných či nemobbovaných) je zamestnancami menších organizácií s počtom členov do 100. Faktor počet zamestnancov organizácie pri výskyte násilia na pracovisku preto chceme overiť ďalšími výskumami.

Zaujímavou otázkou je vekové zloženie obetí mobbingu. V našom výskume sa síce neukázal vek obetí ako dôležitý faktor vplývajúci na vznik mobbingu, ale mnohé naše i zahraničné štúdie dokazujú, že vek obetí môže byť jeden z najdôležitejších činiteľov ovplyvňujúcich mobbing. Huberová (1995) uvádza, že sú dva rizikové vekové intervaly – začínajúci pracovník a odchádzajúci pracovník (napr. do dôchodku) a práve tieto 2 etapy kariérového cyklu sú kľúčové pre výskyt násilia na pracovisku. Nepotvrdenie tohto predpokladu v našom výskume mohlo byť zapríčinené aj skutočnosťou, že väčšina respondentov bola vo veku dospelosti a tiež je obtiažne odhadovať podľa veku v ktorej etape kariéry sa dotýčaný pracovník nachádza. Z tohto dôvodu sme sa rozhodli v budúcnosti v rámci výskumu do demografických údajov zahrnúť aj položku „dĺžka pôsobnosti na pracovisku“, ktorá by nám mala priniesť presnejšie údaje o spomínaných teoretických predpokladoch.

Vzhľadom na malú vzorku obetí mobbingu sme nemohli vykonať hlbšie štatistické analýzy, výnimkou bol iba neparametrický Mann-Whitney U-test, ktorým sme

porovnali frekvenciu negatívnych prejavov na pracovisku medzi obeťami a osobami nepovažujúcimi sa za obeť. Výsledky ukazuje tabuľka č.8.

Tab.č.8 Porovnanie frekvencie negatívnych prejavov medzi obeťami mobbingu a ostatnými respondentami Mann-Whitney U-testom pre nezávislé súbory

	Zdroj variancie	U	Z	p
Frekvencia negatívnych prejavov	mobbing	161,500	-2,706	,007

Výsledky naznačujú, že medzi súbormi mobbovaných a nemobbovaných respondentov existuje štatisticky významný rozdiel vo frekvencii negatívnych prejavov na pracovisku. Štatistická analýza výsledkov nášho výskumu naznačila, že frekvencia negatívnych prejavov na pracovisku môže zohrávať dôležitú úlohu pri stotožnení sa s rolou obeť. Na druhej strane uvedený vzťah nie je jednoznačný. Sú zaznamenané a to aj v našom výskume prípady osôb, ktoré vyznačovali vysokú frekvenciu negatívnych prejavov na pracovisku voči sebe a napriek tomu sa nepokladali za obeť mobbingu.

Z toho vyplýva, že tu okrem objektívnych, reálne pozorovateľných resp. identifikovateľných foriem násilného správania účinkujú aj subjektívne faktory u pracovníkov, ktorí sú prítomní na dotyčnom pracovisku. V našom výstupe z výskumu (Koppová, 2014) sme upozornili na túto skutočnosť, pričom sme zdôraznili podiel adaptačných mechanizmov pri vyrovnávaní sa s nepriaznivou situáciou na pracovisku a teda aj s mobbingom. Na potrebu venovať sa efektívnym copingovým stratégiám pri násilí na pracovisku upozorňujú aj niektoré zahraničné zdroje – zatiaľ čo viaceré výskumy skúmajú frekvenciu a formy mobbingu, len niekoľko štúdií uvádza informácie o vyrovnávaní sa s touto situáciou (Pehkonen, 2004).

Podiel subjektívnych faktorov pri stotožnení sa s rolou obeť zdôrazňuje tiež Kariková a Nábělková (2010), ktoré zistili vyššiu mieru neurotizmu a nižšiu mieru extravenzie a prívetivosti u učiteľov, obeť mobbingu. Podiel subjektívnych faktorov pri stotožnení sa s rolou obeť zdôrazňuje tiež Gamian-Wilk (2013), ktorá úspešne overila hypotézu o sociálnom ostrakizme (forma mobbingu – spoločenské vylúčenie obeť zo sociálnych kontaktov a kolektívu) ako príčine poslušnosti, ktorá spôsobuje neschopnosť obeť účinne sa vyrovnávať s touto situáciou a brániť sa proti prejavom násilia na pracovisku.

Okrem samotného mobbingu mali respondenti možnosť vyjadriť sa k situácii keď boli svedkovia mobbingu. Až 40,9 % všetkých respondentov označilo, že v posledných 5 rokoch boli svedkovia násilia na pracovisku. K veľmi podobným výsledkom dospeli vo výskumoch aj Antonovičová, Drotárová (2009) ako aj Slávik (2009). Z uvedených výsledkov je zrejmé, že viac respondentov bolo svedkami násilia na pracovisku ako priamymi obeťami mobbingu. Mobbing znamená predovšetkým pre samotnú obeť mimoriadny sociálny stres, ale výsledky štúdií (Milczarek, 2010) potvrdzujú, že aj tzv. „bystanders“ (okolostojaci, nepriami účastníci mobbingu - svedkovia) vyjadrujú nespokojnosť s pracovným prostredím, čo spôsobuje zníženie výkonnosti, stratu motivácie a v niektorých prípadoch aj zvýšené pracovné absentérstvo, práve pre výskyt tohto nežiaduceho fenoménu. Prevencia násilia na pracovisku je preto adresovaná nielen priamym obeťam, ale všetkým zamestnancom, ktorí sa často nedobrovoľne stávajú svedkami tohto správania.

ZÁVER

Nami prezentovaná vedecká štúdia zisťujúca frekvenciu násilia na pracovisku predstavuje pilotáž ohľadom nášho celkového výskumného plánu skúmania mobbingu na rôznych pracoviskách, čím by sme chceli v budúcnosti prispieť k celistvejšiemu obrazu o násilí na pracoviskách v Slovenskej republike.

Výskumná štúdia bola realizovaná so zámerom akcentovať vážnosť problému násilia na pracovisku. Jedným z cieľov bolo zistiť či a v akej miere mali zamestnanci skúsenosti s vybranými negatívnymi formami správania. Z našich výsledkov vyplýva, že respondenti za najčastejšie podoby negatívneho správania považujú šírenie klebiet a rečí; pridelovanie úloh, ktoré sú pod úrovňou ich kompetencií; presunutie kľúčových oblastí zodpovednosti na bezvýznamné; a ignorovanie názorov a stanovísk. Ako najmenej frekventované sú vnímané útočné správanie a poznámky týkajúce sa rasy a etnického pôvodu; hrozba fyzického násilia; narážky a signály na opustenie práce; a prehnané vtípkovanie, utáľovanie si a sarkazmus. Naše zistenia korešpondujú s teoretickými východiskami (Huberová, 1995), ako aj podobnými výskumami realizovanými v SR totožnou metódou (Kubáni, 2008; Antonovičová a Drotárová, 2009; Slávik, 2009). Ďalej výsledky nášho výskumu ukázali, že zamestnanci mali s mobbingom priamu aj sprostredkovanú skúsenosť. Na základe vlastného sebaopísania uviedlo 18,1 % respondentov, že boli v priebehu posledných 5 rokov obeťou násilia na pracovisku a až 40,9 % všetkých respondentov, že boli v priebehu rovnakého časového obdobia svedkami mobbingu. Pomerne vysoká prevalencia násilia na pracovisku zistená v našom výskume je v súlade so zisteniami iných výskumov realizovaných v SR aj v zahraničí (Malinauskiene, 2004; Zábrowská, Květon, 2012.)

Prítomnosť priamej aj nepriamej skúsenosti respondentov s mobbingom upriamuje pozornosť na prevenciu tohto nežiaduceho javu. Skúmaním výskytu a podrobnou analýzou tohto multifaktoriálneho javu (čoho cieľom je aj nami prezentovaná vedecká štúdia) možno pomôcť k jeho pochopeniu a prispieť k iniciácii antimobbingových opatrení zamestnávateľských organizácií.

LITERATÚRA

1. ANTONIČOVÁ, I., DROTÁROVÁ, E. 2009. Niektoré prieskumné zistenia mobbingu na pracoviskách. In *Psychologická revue III*. 2009. 3. 80-102. Prešov: Prešovská univerzita. ISBN 978-80-8068-912-4.
2. ARAÚJO, S. 2004. Portuguese adaptation of the Negative Acts Questionnaire: Preliminary results. In *The Fourth International Conference On Bullying And Harassment In The Workplace*. 2004. 130-131. Bergen, Norway. ISBN 82-91713-33-2.
3. BJÖRKQVIST, K., ÖSTERMAN, K., HJELT-BÄCK, M. 1992. *The Work Harrasment Scale*. Vasa: Abo Akademi University. 1992.
4. BÚGELOVÁ, T., TOMKOVÁ, J. 2009. Variancia sebaúcty ako dôsledok mobbingu v kontexte teórie štruktúrálnej sociálnej identity S. Strykera. In *Psychologická revue III*. 2009. 3. 5- 31. Prešov: Prešovská univerzita. ISBN 978-80-8068-912-4.
5. EINARSEN, S., HOEL, H. 2001. The Negative Acts Questionnaire : Development, validation and revision of a measure of bullying at work. In *10th European Congres on Work and Organisational Psychology*. Praha. 2001.
6. EINARSEN, S., HOEL, H., NOTELAERS, G. 2009. Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised. In *Work and Stress*. 2009. 23 (1). 24-44. ISSN 0267-8373.
7. EINARSEN, S. & RAKNES, B.I. 1997. Harrasment in the workplace and the victimization of men. In *Violence and Victims*. 1997. 12. 247-263.
8. GAMIAN -WILK, M. 2013. Does bullying increase compliance? In *Social Influence*. 2013. 8. 2-3. 131-148.
9. HOLUBOVÁ, 2006. *Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku*. Záverečná správa VÚ 2214, IVPR, 2006.
10. HUBEROVÁ, B. 1995. *Psychický teror na pracovíšti. Mobbing*. Martin: Neografie, 1995. 143s. ISBN 80-85186-61-6.
11. KARIKOVÁ, S., NÁBĚLKOVÁ, E. 2010. Mobbing – špecifická forma násillia v edukačnom prostredí. In *Psychologie e její kontexty*. 2010. 1. ISSN 1803-9278.
12. KNOTT, V. 2004. Moving forward: From issues of prevalence and definition towards a focus on intervention and evaluation, incorporating an exploration of social – cognitive models of

- behaviour change. In *The Fourth International Conference On Bullying And Harassment In The Workplace*. 2004. 71-73. Bergen, Norway. ISBN 82-91713-33-2.
13. KOPPOVÁ, P. 2014. Adaptačné mechanizmy pri zvládaní následkov násilia na pracovisku. In *Aktuální otázky pedagogiky, psychologie a výchovného poradenství IX*. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. 2014. 267-283. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě. ISBN 978-80-7464-540-2.
14. KUBÁNI, V. 2008. Analýza výskytu negatívnych prejavov správania na pracovisku. In: *Psychologická revue*. 2008. 32-79. ISBN 978-80-8068-912-4.
15. LEPIEŠOVÁ, M., NEMČEKOVÁ, M. 2013. Násilie a agresia voči sestrám pri výkone povolania. In *Sociológia – Slovak sociological review*. 2013. 2. 172-194. Bratislava: Sociologický ústav SAV vo vydavateľstve Slovak Academic Press, spol.s.r.o. ISSN 1336-8613.
16. LEYMANN, H. 2006. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 2006. 188 s. ISBN 978-3-499-13351-0.
17. LEYMANN, H. 2004. Dostupné z www.leymann.se/English/frame.html, 2004.
18. LEYMANN, H. 1989. *Presentation ov LIPT- formuläret: konstruktion, validering, utfall*. Violen. 1989.
19. LOVAŠ, L. 2010. *Agresia a násilie*. Bratislava: Ikar, 2010. 197 s. ISBN 978-80-551-1752-2.
20. MALINAUSKIENE, V. 2004. Bullying among teachers in Kaunas, Lithuania. In *The Fourth International Conference on bullying and harassment in the workplace*. 85-86. Bergen. Norway. ISBN 82-91713-33-2.
21. MILCZAREK, M. et al. 2010. *Workplace violence and Harrasment: a European Picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 155 s. ISBN 978-92-9191-268-1.
22. NOTELAERS, G., VERMUNT, J., EINARSEN, S., DEWITTE, H. 2004. Bullying at work: a crosscultural perspective. Assesing measurement equivalence with the bilingual version of the NAQ in Belgium. In *The Fourth International Conference On Bullying And Harassment In The Workplace*. 2004. 128-129. Bergen, Norway. ISBN 82-91713-33-2.

23. PEHKONEN, H. 2004. Workplace bullying and coping strategies: A longitudinal study. In *The Fourth International Conference on bullying and harassment in the workplace*. 2004. 129-130. Bergen. Norway. ISBN 82-91713-33-2.
24. SLÁVIK, M. 2009. Frekvencia výskytu bullyingu a intenzita jeho prejavov v práci zdravotných sestier. In *Psychologická revue III*. 2009. 3. 41-55. Prešov: Prešovská univerzita. ISBN 978-80-8068-912-4.
25. ZÁBRODSKÁ, K., KVĚTON, P. 2012. Šikana na pracovišti v prostredí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti. In *Sociologický časopis (Czech Sociological Review)*. 2012. 4. 641-668. ISSN 0038-0288.

Kontaktné údaje

Mgr. Petra Koppová
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Pedagogická fakulta
Katedra andragogiky
Ružová 13
974 11 Banská Bystrica
e-mail: petra.koppova@umb.sk

PRACOVNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA PO LEGISLATÍVNEJ ÚPRAVE V ROKU 2014

¹Ivana PAGÁČOVÁ

²Danica HENČEKOVÁ

¹Lekárska fakulta, Katedra medicínskeho práva SZU v Bratislave

Vedúci pracoviska: prof. JUDr. Karol Tóth, PhD., MPH

²Lekárska fakulta, Klinika pracovného lekárstva SZU a UNB v Bratislave

Vedúci pracoviska: doc. MUDr. Igor Bátora, PhD.

ABSTRAKT

V auguste 2014 nadobudol účinnosť zákon č. 204/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nasledujúci článok uvádza prehľad niektorých zmien, ktoré sa dotkli zabezpečenia pracovnej zdravotnej služby a zdravotného dohľadu nad pracovnými podmienkami a nad zdravím zamestnancov.

Kľúčové slová: pracovná zdravotná služba, dohľad nad pracovnými podmienkami, zdravotný dohľad, sankcie

Problematika ochrany zdravia pri práci, spôsob i forma jej zabezpečenia prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby, je vzhľadom na pomerne časté legislatívne zmeny, stále aktuálna téma pre spoločnosť. Ochranu zdravia pri práci treba vo všeobecnosti chápať ako súhrn činností a opatrení na vytváranie a ochranu zdravých pracovných podmienok a zabránenie vzniku, resp. obmedzenie výskytu ochorení súvisiacich s prácou (choroby z povolania). Jej cieľom je predovšetkým zlepšovanie zdravia zamestnancov prostredníctvom starostlivosti o pracovné podmienky.

Jedným z opatrení na vytváranie zdravých pracovných podmienok a sledovania zdravia zamestnancov je aj zabezpečenie pracovnej zdravotnej služby.

V podmienkach Slovenskej republiky je ochrana zdravia pri práci, ako i pracovná zdravotná služba zabezpečená legislatívne národnými i európskymi právnymi predpismi.

Predmetom tohto článku je najmä posledná novela zákona č. 355/2007 Z. z., ktorá upravila aj činnosť pracovnej zdravotnej služby (ďalej len „PZS“) a rôzne spôsoby jej zabezpečenia zamestnávateľom.

Zákon č. 204/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 355/2007 Z. z. (ďalej len „zákon č. 204/2014 Z. z.“) s účinnosťou od 1. augusta 2014, sústredil PZS, jej činnosť obsahujúcu dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, do jedného právneho predpisu. Novelou zákona sa upravili povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa ochrany zdravia pri práci súvisiace so zabezpečením zdravotného dohľadu nad pracovnými podmienkami a nad zdravím zamestnancov. Ochrana zdravia pri práci má byť zabezpečená pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľ má tak povinnosť zabezpečiť zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov podľa miery zdravotného rizika vyplývajúceho z pracovných podmienok.

PRACOVNÁ ZDRAVOTNÁ SLUŽBA PO NOVOM

Ako už bolo spomenuté, posledná novela zákona č. 355/2007 Z. z. zlúčila PZS, jej činnosť a ďalšie podmienky zdravotného dohľadu do jedného právneho predpisu, súčasne upravila definíciu pracovnej zdravotnej služby a špecifikovala jej úlohy.

Podľa § 30a zákona č. 355/2007 Z. z. „*pracovná zdravotná služba poskytuje zamestnávateľovi odborné a poradenské služby v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, ktorí tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci.*“

Podľa § 30, ods. 1, písm. b) **je zamestnávateľ povinný zabezpečiť** pre svojich zamestnancov **zdravotný dohľad**. Z dikcie tohto ustanovenia teda vyplýva, že zamestnávateľ **je povinný zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu pre všetkých zamestnancov**, avšak rôznym spôsobom podľa miery zdravotného rizika vyplývajúceho z pracovných podmienok.

• SPÔSOBY ZABEZPEČENIA PZS ZAMESTNÁVATEĽOM

Zamestnávateľ môže využiť spôsob zabezpečenia pracovnej zdravotnej služby vlastnými odbornými zamestnancami alebo dodávateľským spôsobom.

➤ *Vlastnými zamestnancami*

Ak môže zamestnávateľ zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu vlastnými zamestnancami, musí určiť dostatočný počet vlastných odborných zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti pracovnej zdravotnej služby. Títo zamestnanci sú so zamestnávateľom v **pracovnoprávnom vzťahu** alebo v **obdobnom pracovnom vzťahu**.

Zamestnávateľ v prípade využitia tohto spôsobu je povinný mať **dostatočný počet vlastných zamestnancov** (pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do **prvej** kategórie alebo **druhej** kategórie), niektorých uvedených profesií:

- 1.) lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, pracovné lekárstvo, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, služby zdravia pri práci alebo verejné zdravotníctvo, alebo
- 2.) verejného zdravotníka, alebo
- 3.) bezpečnostného technika, alebo
- 4.) autorizovaného bezpečnostného technika.

V tomto prípade zabezpečuje zamestnávateľ **dohľad nad pracovnými podmienkami samostatne vlastným** odborníkom s určeným vzdelaním, keďže ide o práce zaradené do 1. alebo 2. kategórie, teda nerizikové práce. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov zaradených do prvej alebo do druhej kategórie, bol povinný podľa poslednej novely zákona č. 355/2007 Z. z. zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad najneskôr do 31. decembra 2014.

Ak však zamestnanci vykonávajú rizikové práce, to znamená práce zaradené v **tretej kategórii alebo štvrtej kategórii**, v tom prípade je zamestnávateľ povinný zabezpečiť PZS prostredníctvom svojich vlastných zamestnancov v rozsahu **minimálneho tímu PZS**, ktorý tvoria **lekár** so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo služby zdravia pri práci **a verejný zdravotník**.

O zaradení práce do tretej kategórie a štvrtej kategórie, o zmene alebo vyradení práce z tretej kategórie a štvrtej kategórie rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, fyzickej osoby - podnikateľa, ktorý nezamestnáva iné fyzické osoby, alebo z vlastného podnetu.

Ak zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie PZS pre svojich zamestnancov vlastnými zamestnancami (či už jednotlivo fyzickými osobami alebo minimálnym tímom), je povinný túto skutočnosť bezodkladne písomne oznámiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva (príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva).

➤ ***Dodávateľským spôsobom***

Ak zamestnávateľ nemá vlastných zamestnancov na vykonávanie PZS, je povinný zmluvne zabezpečiť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby **dodávateľským spôsobom**.

Ak zamestnanci vykonávajú práce zaradené v prvej kategórii alebo v druhej kategórii, teda nerizikové práce, tak PZS dodávateľsky pre svojich zamestnancov je zamestnávateľ povinný zabezpečiť niektorou z nasledujúcich možností :

- fyzickou osobou – podnikateľom alebo právnickou osobou, ktorá je **poskytovateľom zdravotnej starostlivosti (zdravotnícke zariadenie)**, poskytujúcim zdravotnú starostlivosť v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, pracovné lekárstvo, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, služby zdravia pri práci alebo verejné zdravotníctvo, alebo
- fyzickou osobou – podnikateľom, ktorá je **verejným zdravotníkom** (alebo iným zdravotníckym pracovníkom s určenou špecializáciou podľa § 63d, ods. 6 – diplomovaný asistent hygieny a epidemiológie, asistent hygieny a epidemiológie alebo asistent hygienickej služby) a **má živnostenské oprávnenie** na vykonávanie dohľadu nad pracovnými podmienkami, alebo **právnickou osobou, ktorá má živnostenské oprávnenie** na vykonávanie dohľadu nad pracovnými podmienkami a **má zodpovedného zástupcu**, ktorý je verejným zdravotníkom (alebo iným zdravotníckym pracovníkom s určenou špecializáciou podľa § 63d, ods. 6), alebo

- fyzickou osobou – podnikateľom, ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby a je **bezpečnostným technikom** alebo **autorizovaným bezpečnostným technikom** alebo fyzickou osobou – podnikateľom alebo právnickou osobou, ktoré sú oprávnené na výkon bezpečnostnotechnickej služby, na výkon niektorých činností PZS,
- **fyzickou osobou – podnikateľom** alebo **právnickou osobou**, ktorej **úrad verejného zdravotníctva SR vydal oprávnenie na pracovnú zdravotnú službu.**

Ak zamestnanci vykonávajú **rizikové práce, teda práce zaradené v tretej a vo štvrtej kategórii**, tak pracovnú zdravotnú službu je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov s **fyzickou osobou – podnikateľom** alebo **právnickou osobou**, ktorej **úrad verejného zdravotníctva SR vydal oprávnenie na pracovnú zdravotnú službu** po splnení zákonných požiadaviek

• POSKYTOVATEĽ ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI AKO FYZICKÁ OSOBA A PZS

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý je fyzickou osobou – podnikateľom si môže činnosť pracovnej zdravotnej služby vykonávať **osobne len pre svoju ambulanciu.** Činnosť PZS sa týka dohľadu nad pracovnými podmienkami a nad spôsobom vykonávania práce z hľadiska vplyvu na zdravie zamestnancov a takýto poskytovateľ zdravotnej starostlivosti musí dodržiavať príslušné platné legislatívne úpravy týkajúce sa ochrany zdravia zamestnancov vo vzťahu k práci.

- **FYZICKÉ OSOBY – PODNIKATELIA (SZČO) A PZS**

Novela zákona č. 355/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. augusta 2014 **upravila povinnosť** v niektorých prípadoch (ak vykonáva rizikovú prácu) zabezpečiť pracovnú zdravotnú službu pre fyzickú osobu – podnikateľa /bez zamestnancov/ formou dohľadu nad pracovnými podmienkami a zdravím vo vzťahu k práci. Samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO), ktorá nezamestnáva iné fyzické osoby /zamestnancov/, **nemusi mať pracovnú zdravotnú službu, ak nevykonáva rizikovú prácu**. S ohľadom na špecifické riziká pri práci však môže pre seba samého zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad, takže **ochrana zdravia pri práci SZČO je v dobrovoľnej rovine**.

Ak však fyzická osoba – podnikateľ /samostatný živnostník/ vykonáva práce zaradené do 3. alebo 4. kategórie, teda rizikové práce, vyplývajú mu zo zákona č. 355/2007 Z. z. povinnosti týkajúce sa posudzovania zdravotnej spôsobilosti na prácu, t.j. lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci.

TÍM PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBY – NÁPLŇ A ZLOŽENIE

V súvislosti s účinnosťou novely zákona bol zároveň prijatý nový vykonávací predpis k zákonu, **vyhláška MZ SR č. 208/2014 Z. z.** o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť (ďalej len „*vyhláška č. 208/2014 Z. z.*“). Predmetom vyhlášky sú najmä náplň výkonu pracovnej zdravotnej služby, zloženie tímu pracovnej zdravotnej služby s ohľadom na pracovné podmienky u zamestnávateľa a požiadavky na odbornú spôsobilosť jednotlivých odborníkov tímu. Vyhláška je účinná od 1. augusta 2014.

Minimálny tím pracovnej zdravotnej služby tvoria:

- **lekár**

- so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci a

- **verejný zdravotník.**

Vedúci tímu pracovnej zdravotnej služby môže byť len lekár, ktorý má špecializáciu v špecializačnom odbore uvedenom vyššie, teda ako lekár minimálneho tímu. Vedúcim tímu PZS môže byť len v **jednom tíme** pracovnej zdravotnej služby.

Náplň činnosti PZS je upravená v zákone č. 355/2007 Z. z. a minimálny (časový) rozsah výkonu pracovnej zdravotnej služby podľa kategórie prác u zamestnávateľa tvorí samostatnú prílohu č. 3b k zákonu č. 355/2007 Z. z., čím náplň činnosti a minimálny rozsah nadobúda záväzný charakter pre pracovné zdravotné služby.

OPRÁVNENIE NA PRACOVNÚ ZDRAVOTNÚ SLUŽBU A OHLÁSENIE ČINNOSTI

Fyzická osoba – podnikateľ alebo právnická osoba, ktorí chcú vykonávať činnosť pracovnej zdravotnej služby na území Slovenskej republiky pre akéhokoľvek zamestnávateľa, ktorého zamestnanci vykonávajú aj **rizikové práce** zaradené do **tretej** alebo **štvrtej kategórie**, **musia mať oprávnenie na výkon PZS vydané Úradom verejného zdravotníctva SR.**

Zákon č. 355/2007 Z. z. v § 30b, ustanovuje postup pri vydávaní oprávnenia na výkon pracovnej zdravotnej služby, ako i rozsah dokladov potrebných k vydaniu tohto oprávnenia.

Predmetné ustanovenie zákona rozlišuje situáciu, či je žiadateľom o oprávnenie osoba už podnikajúca, čiže právnická osoba alebo fyzická osoba – podnikateľ, alebo či ide o ešte nepodnikajúcu fyzickú osobu alebo založenú právnickú osobu, ktorá zatiaľ nie je zapísaná do obchodného registra.

Ak fyzická osoba – podnikateľ alebo právnická osoba spĺňa podmienky stanovené zákonom, Úrad verejného zdravotníctva SR vydá oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby. Oprávnenie vydáva na dobu neurčitú. Úrad verejného zdravotníctva SR zároveň vedie a zverejňuje na svojom webovom sídle zoznam fyzických osôb, fyzických osôb – podnikateľov a právnických osôb, ktorým bolo vydané, odobraté alebo zmenené oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby.

Fyzická osoba – podnikateľ alebo právnická osoba, ktorá samostatne **dodávateľsky** vykonáva niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby **v rozsahu dohľadu nad pracovnými podmienkami, musí začatie svojej činnosti písomne ohlásit'** Úradu verejného zdravotníctva SR v zmysle požiadaviek zákona č. 355/2007 Z. z.

Takýto podnikateľ vykonáva niektoré činnosti PZS len u zamestnávateľov, ktorých zamestnanci vykonávajú práce zaradené v **prvej** alebo **druhej kategórii**. Niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby sú vykonávané ako **dohľad nad pracovnými podmienkami** v rozsahu § 30a ods. 5 zákona č. 355/2007 Z. z.

KONTROLA VÝKONU PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBY

§ 30c zákona č. 355/2007 Z. z. ustanovuje povinnosti pre držiteľa oprávnenia na výkon pracovnej zdravotnej služby a povinnosti osoby, ktorá samostatne vykonáva niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby. **Držiteľ oprávnenia** na výkon pracovnej zdravotnej služby a **osoba samostatne vykonávajúca niektoré činnosti pracovnej**

zdravotnej služby, musia vykonávať odborné činnosti v súlade s právnymi predpismi.

Úrad verejného zdravotníctva SR kontroluje **plnenie podmienok výkonu** pracovnej zdravotnej služby, **na základe ktorých bolo vydané oprávnenie** a plnenie povinností PZS v zmysle zákona. Držiteľ oprávnenia na pracovnú zdravotnú službu **je povinný** po celý čas vykonávania činnosti PZS umožniť miestne príslušnému regionálnemu úradu verejného zdravotníctva, kontrolu plnenia povinností pracovnej zdravotnej služby podľa § 30c, ods.1 písm. c) až f) zákona č. 355/2007 Z. z. u zamestnávateľa.

Povinnosť umožniť regionálnemu úradu verejného zdravotníctva kontrolu plnenia povinností PZS sa dotýka aj osoby, ktorá samostatne vykonáva niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby u zamestnávateľa.

Ak fyzická osoba – podnikateľ alebo právnická osoba ako držiteľ oprávnenia na pracovnú zdravotnú službu **opakovane neplní povinnosti** podľa zák. č. 355/2007 Z. z.,

Úrad verejného zdravotníctva SR držiteľovi odoberie oprávnenie na výkon PZS.

SANKCIE

Zákon č. 204/2014 Z. z. špecifikoval jednotlivé sankcie **pre pracovné zdravotné služby za porušenie povinností v oblasti ochrany zdravia pri práci** /správne delikty/ nasledovne:

Správneho deliktu na úseku verejného zdravotníctva v oblasti ochrany zdravia pri práci sa dopustí držiteľ oprávnenia na pracovnú zdravotnú službu, ktorý

a) *nezabezpečí dostatočný počet zdravotníckych pracovníkov v tíme pracovnej zdravotnej služby* podľa § 30d ods. 2, t. j. minimálny rozsah výkonu pracovnej zdravotnej služby podľa kategórie prác u zamestnávateľa;

- b) nemá povolenie na prevádzkovanie ambulancie alebo zmluvu na prenájom ambulancie, ktorá má povolenie na prevádzkovanie podľa § 30c ods. 1 písm. b);
- c) nemá vypracovaný pracovný postup na vykonávanie jednotlivých odborných činností podľa § 30c ods. 1 písm. c); nevykonáva odborné činnosti podľa § 30d v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a objektívne zistiteľnými informáciami o vykonávanej práci a o pracovisku s dôrazom na maximálnu ochranu zdravia zamestnancov podľa § 30c ods. 1 písm. c);
- d) nevykonáva činnosť pracovnej zdravotnej služby nestranne podľa § 30c ods. 1 písm. d);
- e) nepodá podnet príslušnému orgánu verejného zdravotníctva, ak zistí, že zamestnávateľ napriek opakovanému upozorneniu neplní povinnosti ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi na zabezpečenie ochrany zdravia pri práci alebo nepostupuje v súlade s lekárskeym posudkom o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu podľa § 30c ods. 1 písm. e);
- f) nevedie dokumentáciu o vykonávaní jednotlivých odborných činností podľa § 30c ods. 1 písm. f);
- g) neoznámí úradu verejného zdravotníctva bezodkladne písomne zmenu názvu, sídla alebo osoby vedúceho tímu pracovnej zdravotnej služby podľa § 30c ods. 1 písm. g),
- h) neumožní úradu verejného zdravotníctva kontrolu plnenia podmienok výkonu pracovnej zdravotnej služby, na základe ktorých bolo vydané oprávnenie na pracovnú zdravotnú službu podľa § 30c ods. 1 písm. h) prvého bodu,
- i) neumožní úradu verejného zdravotníctva kontrolu plnenia povinností pracovnej zdravotnej služby podľa § 30c ods. 1 písm. h) druhého bodu,
- j) neumožní regionálnemu úradu verejného zdravotníctva kontrolu plnenia povinností pracovnej zdravotnej služby podľa § 30c ods. 1 písm. i).

Fyzická osoba - podnikateľ alebo právnická osoba, ktorá samostatne vykonáva niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby podľa § 30d písm. a) až d), písm. f), g), h) prvého bodu a písm. i), sa dopustí správneho deliktu na úseku verejného zdravotníctva, ak

- a) *nemá vypracovaný pracovný postup na vykonávanie jednotlivých odborných činností; nevykonáva odborné činnosti podľa § 30a ods. 5 v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a objektívne zistiteľnými informáciami o vykonávanej práci a o pracovisku s dôrazom na ochranu zdravia zamestnancov podľa § 30c ods. 3 písm. a);*
- b) *nevykonáva činnosti pracovnej zdravotnej služby nestranne podľa § 30c ods. 3 písm. b);*
- c) *nepodá podnet príslušnému orgánu verejného zdravotníctva, ak zistí, že zamestnávateľ napriek opakovanému upozorneniu neplní povinnosti ustanovené všeobecne záväznými právnymi predpismi na zabezpečenie ochrany zdravia pri práci;*
- d) *nevedie dokumentáciu o vykonávaní odborných činností podľa § 30c ods. 3 písm. c);*
- e) *neoznámí úradu verejného zdravotníctva bezodkladne písomne zmenu obchodného mena, miesta podnikania a identifikačného čísla, ak ide o fyzickú osobu - podnikateľa; zmenu obchodného mena, sídla, právnej formy, ak ide o právnickú osobu podľa § 30c ods. 3 písm. e);*
- f) *neumožní regionálnemu úradu verejného zdravotníctva kontrolu plnenia povinností pracovnej zdravotnej služby podľa § 30c ods. 3 písm. f).*

Príslušný orgán verejného zdravotníctva **uloží pokutu** držiteľovi oprávnenia na pracovnú zdravotnú službu, podnikateľovi a právnickej osobe, ktoré vykonávajú niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby /dohľad nad pracovnými podmienkami/ za tieto správne delikty **od 150 eur do 20.000 eur.**

ZHRNUTIE

Každý zamestnávateľ je **povinný zabezpečiť pre zamestnancov zdravotný dohľad**, ktorý zahŕňa činnosť pracovnej zdravotnej služby a to dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane výkonu lekárskech preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci. Forma, akou môže zamestnávateľ zabezpečiť zdravotný dohľad pre svojich zamestnancov, závisí od miery rizika a kategórie prác.

Zamestnávateľ môže využiť spôsob zabezpečenia pracovnej zdravotnej služby **vlastnými odbornými zamestnancami** alebo **dodávateľským spôsobom**, a to tímom PZS na základe oprávnenia vydaného úradom verejného zdravotníctva SR pre zamestnancov vykonávajúcich práce (zaradené do 1., 2., 3. alebo 4. kategórie), alebo samostatne právnickou osobou alebo fyzickou osobou – podnikateľom, ktorá vykonáva niektoré činnosti pracovnej zdravotnej služby samostatne v rozsahu dohľadu nad pracovnými podmienkami pre zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do 1. alebo 2. kategórie. Zákon č. 204/2014 Z. z. určil náplň činnosti pracovnej zdravotnej služby, ako aj minimálny rozsah výkonu pracovnej zdravotnej služby podľa kategórie prác. Zvýšil a rozšíril kompetencie orgánov verejného zdravotníctva v rámci štátneho zdravotného dozoru v oblasti kontroly činnosti pracovnej zdravotnej služby s cieľom zefektívnenia činnosti PZS a zabezpečenia primeranej kvality na úseku ochrany a podpory zdravia zamestnancov na pracoviskách v SR. V prípade nedodržovania zákonných povinností zo strany PZS sa rozšírili kompetencie a oprávnenia sankcionovať tieto porušenia na všetkých úrovniach zabezpečovania pracovnej zdravotnej služby.

Špecificky upravil povinnosti zabezpečenia PZS ako dohľad nad pracovnými podmienkami a nad spôsobom vykonávania práce z hľadiska vplyvu na zdravie

zamestnancov u poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktorí si môžu PZS vykonávať osobne pre seba a svoju ambulanciu. Fyzické osoby – podnikatelia /SZČO/ bez zamestnancov nemusia mať zabezpečenú pracovnú zdravotnú službu, pokiaľ nevykonávajú rizikové práce.

Zákon č. 204/2014 Z. z. prináša ďalšie zmeny, ktoré súvisia s problematikou ochrany zdravia pri práci (*posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, uznanie chorôb z povolania a ohrozenia chorobou z povolania pod.*). Vzhľadom na ich rozsah sme sa nimi podrobne nezaoberali, preto neboli predmetom tohto článku.

LITERATÚRA

1. VYHLÁŠKA MZ SR č. 208/2014 Z. z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť.
2. ZÁKON č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Kontaktné údaje

RNDr. Ivana Pagáčová, PhD.
SZU, Lekárska fakulta
Katedra medicínskeho práva
833 03 Bratislava
e-mail: ivana.pagacova@szu.sk

MUDr. Danica Henčeková, PhD.
SZU, Lekárska fakulta
Klinika pracovného lekárstva SZU a UNB
833 03 Bratislava
e-mail: danica.hencekova@szu.sk

ENVIRONMENTÁLNA DATABÁZA

Š.MORICOVÁ¹, A.KOVÁČ¹, E. SZABADOŠ²

¹ *Fakulta verejného zdravotníctva SZU v Bratislave*

² *Lynx - spoločnosť s ručením obmedzeným Košice*

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave (SZU) vykonáva rozsiahle vedeckovýskumné aktivity v záujme zlepšenia zdravia a kvality života občanov Slovenskej republiky. Za účelom zvýšenia výskumného potenciálu v oblasti environmentálnych vplyvov univerzita spracovala projekt s názvom „**Centrum excelentnosti environmentálneho zdravia**“, predložila ho v rámci výzvy OPVaV-2009/4.1/03-SORO na schválenie Agentúre Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR pre štrukturálne fondy EÚ a v roku 2010 získala naň nenávratný finančný príspevok.

Projekt Centrum excelentnosti environmentálneho zdravia v sebe zahŕňal nasledovné aktivity:

- aktivita 1.1 - Zdravotné efekty z expozície cudzorodým chemickým látkam v prostredí,
- aktivita 1.2 - Vplyv prírodných faktorov prostredia na zdravie,
- aktivita 1.3 - Vplyv faktorov životného štýlu na zdravie,
- aktivita 2.1 - Vytvorenie environmentálnej databázy.

Faktory ovplyvňujúce potrebu vzniku environmentálnej databázy

V čase spracovania projektu Centrum excelentnosti environmentálneho zdravia boli výsledky výskumných projektov spracovávané „ad hoc“ a informácie slúžili primárne pre potreby jednotlivých výskumných projektov. Projekty nemali vytvorenú spoločnú metodiku pre vytváranie údajov a neboli jednotne ukladané. Prepojenie na externé zdroje bolo riešené prácne v samostatných projektoch a často bolo realizované manuálnym prepisovaním získaných údajov.

Samotné údaje boli uchovávané väčšinou v excelovských súboroch, rovnaké faktory v jednotlivých projektoch boli označované rôzne, nebola zavedená žiadna metodika zjednocujúca popisy údajov. Takto uložené údaje bolo takmer nemožné využiť v iných projektoch bez potreby náročnej manuálnej konverzie.

Takýto stav údajovej základne nezodpovedal potrebám vedeckovýskumných pracovníkov, neposkytoval možnosť opätovného využitia údajov, ich korelácie údajov s údajmi z iných projektov, využitia údajov pre tvorbu modelov a tým znemožňoval vytváranie pridanej hodnoty k získaným údajom.

Ciele kladené na environmentálnu databázu

Vznik environmentálnej databázy bol určený stanovením špecifického cieľa v projekte Centrum excelentnosti environmentálneho zdravia:

- *Vytvorenie databázy environmentálnych vplyvov ako nástroja pre efektívne modelovanie a podporu tvorby politik verejného zdravotníctva.*

Realizácia aktivity 2.1 - Vytvorenie environmentálnej databázy mala umožniť:

- integrovať a podporovať výskum v oblasti korelácií environmentálnych faktorov skúmaných v jednotlivých aktivitách centra excelentnosti,

- prepojenie údajov získaných výskumom s údajmi dostupnými v externých databázach ako sú databázy Slovenskej agentúry pre životné prostredie, Národného centra zdravotníckych informácií, Ústavu hygieny a verejného zdravotníctva a ďalších,
- tvorbu modelov, ktoré umožnia predpovedať dôsledky rôznych prístupov smerujúcich k zlepšeniu zdravotného stavu obyvateľstva ako podkladov k tvorbe verejných politík.

Očakávanými výsledkami realizácie aktivity malo byť vytvorenie systému na ukladanie a vyhodnocovanie výsledkov s implementáciou prístupu do externých dátových systémov, ktorý umožní prepojiť realizovaný výskum s modelovaním dopadov ako nástrojom pre efektívne modelovanie a podporu tvorby politík verejného zdravotníctva.

Vyhotovenie a funkcionálna environmentálnej databázy

Univerzita poňala infromatickú podporu pre vedeckovýskumné aktivity komplexne a rozhodla sa aj s využitím projektov podaných v rámci ďalších výziev operačného programu výskum a vývoj vybudovať informačný systém pre podporu vedy, výskumu a vzdelávanie, pre ktorý by pozostával:

- z prierezových modulov zameraných na riadenie vedeckovýskumných aktivít, ich vzájomné prepojenie a prepojenie vedeckovýskumných aktivít na vzdelávací proces,
- zo špecializovaných modulov podporujúcich nosné vedeckovýskumné projekty.

Univerzita si zároveň stanovila požiadavku, aby technický návrh riešenia informačného systému pre podporu vedy, výskumu a vzdelávania dokázal v maximálnej miere zhodnotiť existujúce IKT vybavenie, novovzniknuté moduly boli integrovateľné do modulárneho akademického informačného systému a bola garantované bezpečnosť systému vzhľadom na údaje, ktoré bude v budúcnosti uchovávať.

Environmentálna databáza by v takomto informačnom systéme popri v súčasnosti plánovaných moduloch Skrínig (modul pre podporu výskumu v oblasti skríningu novorodencov) a Telemedicína (modul pre výskum v oblasti aplikovateľnosti telemedicíny) predstavovala samostatný modul Enviro (označovaný aj ako IS ENVIRO), využívajúc niektoré vlastnosti prierezových modulov.

Východiskom pre návrh architektúry IS ENVIRO boli rozsiahle analýzy, ktoré zahrňovali:

- analýzu výskumných potrieb pracovníkov SZU,
- analýzu dostupných manažérskych informácií riadiacich pracovníkov a ich potrieb pre efektívne riadenie vedeckej a výskumnej činnosti,
- analýzu dátových zdrojov vstupujúcich do databázy environmentálnych vplyvov.

Na základe analytických výstupov bol vytvorený model demonštrujúci základné funkcie, ktorý po odprezentovaní a spripomienkovaní budúcimi používateľmi poslúžil ako základ pre finálnu podobu IS ENVIRO.

Architektúra IS ENVIRO

IS ENVIRO je postavený na trojvrstvovej architektúre pričom,

- databázová vrstva využíva vlastnosti databázového systému MS SQL Server. Clustrové zapojenie serverov garantuje vysokú dostupnosť a chráni uchovávané údaje pred stratou,
- aplikačná vrstva je postavená na platforme .NET 4.0 a zabezpečuje celé logické chovanie systému IS ENVIRO,
- základ prezentačnej vrstvy tvorí proprietárny framework vybudovaný na platforme ASP .NET 4.0, pričom každý klient komunikuje s IS ENVIRO prostredníctvom webového prehliadača cez protokol https. Certifikát na šifrovanie tohto spojenia je podpísaný certifikačnou autoritou.

Aplikačná vrstva je rozdelená do dvoch zón:

1. vonkajšia zóna – je dostupná z internetu a poskytuje informácie externým výskumníkom o projektoch evidovaných v IS ENVIRO,
2. vnútorná zóna – tvorí nosnú časť IS ENVIRO, do ktorej majú povolený prístup používatelia definovaní v doméne SZU na základe oprávnení definovaných v prístupovom module. Logické chovanie systému určujú najmä moduly:
 - a. **Modul Projekty** - GUI + Biznis logika s funkcionalitami:
 - vytvorenie nového projektu,
 - zobrazenie údajov projektu,
 - editácia atribútov projektu,
 - prezeranie projektu,
 - prezeranie zoznamu projektov,
 - pridanie dokumentov k projektu,

- stiahnutie súboru projektu,
- odstránenie súboru z projektu.

b. Modul Datasetsy - GUI s funkcionalitami:

- pridanie datasetu do systému,
- editácia popisných atribútov datasetu,
- prezeranie zoznamu datasetov,
- práca s konfiguratorom importu:
 - a. nastavenie imp. parametrov zdrojového súboru,
 - b. prezeranie konfigurácií import. stĺpcov,
 - c. nastavenie konfigurácie import. stĺpca,
 - d. zobrazenie náhľadu nad import. hodnotami,
- import hodnôt datasetu,
- prezeranie zoznamu meraných veličín datasetu,
- prezeranie zoznamu hodnôt datasetu.

c. GIS umožňujúci prepojenie geografickej vrstvy a hodnôt meraných veličín z datasetov pozostávajúci:

- z piatich inštalácii softvéru ArcView
- z mapového podklad ZB GIS (prevádzkovaný a aktualizovaný GKÚ)

Nad rámec funkcionality vyššie uvedených modulov je potrebné spomenúť *nasledovné funkcionality*:

- previazanosť na poskytovateľov externých zdrojov dát (ako napr. Národné centrum zdravotníckych informácií), ktorý umožňuje monitorovať

zdroj údajov (stanovený URL adresou) a identifikovať na ňom nové informácie a údaje, ktoré je možné importovať do datasetov,

- filtrovateľný export údajov z datasetov pre modelovacie a štatistické nástroje,
- administrácia IS ENVIRO zahrňujúca správu používateľov, správu rolí, správu číselníkov, správu meraných veličín a správu licencií.

Využívanie IS ENVIRO

IS ENVIRO bolo vyhotovené s cieľom poskytovania nasledovných nosných služieb:

- jednotné zadávanie údajov získaných vo výskumných projektoch SZU,
- integrácia a znovu použitie už raz získaných údajov,
- automatizované získanie externých údajov a ich využitie vo výskumných projektoch,
- analýza a zobrazenie údajov formou integrácie GIS nástrojov a exportu do štatistických nástrojov.

Vyššie uvedené služby je možné využívať používateľmi zaradenými do nasledovných rolí:

1. **Administrátori** – musia byť zaradení v doméne SZU, majú prístup k úplnej množine funkcionalít IS ENVIRO,
2. **Zodpovední riešitelia, riešitelia** – musia byť zaradení v doméne SZU, majú prístup k službám IS ENVIRO v súlade s pridelenými oprávneniami (interní aj externí výskumníci, študenti),
3. **Používatelia ArcGIS** – musia byť zaradení v doméne SZU, majú prístup ku grafickému informačnému systému,

4. **Používatelia verejného portálu** – majú prístup len na verejne publikovaný portál (informačná stránka o realizovaných projektoch).

Hlavné prínosy IS ENVIRO:

- jediné bezpečné úložisko údajov z vedeckovýskumných aktivít SZU,
- jednotné registre a číselníky pre všetky projekty,
- jednotná forma popisu projektov,
- otvorená architektúra datasetov (riešitelia si môžu sami stanoviť, aké údaje v akých merných jednotkách budú do datasetov zaznamenávať),
- interface pre import/export údajov,
- prepojenie na externé zdroje údajov (potrebná súčinnosť s vlastníkmi údajov),
- automatická notifikácia o nových informáciách na webových stránkach s informačnými zdrojmi.

„Tento článok, bol vytvorený realizáciou projektu "Centrum excelentnosti environmentálneho zdravia", ITMS č. 26240120033, na základe podpory operačného programu Výskum a vývoj, financovaného z Európskeho fondu regionálneho rozvoja.“

Kontaktné údaje

*doc. MUDr. Štefánia Moricová, PhD., MPH, mim. prof.
Fakulta verejného zdravotníctva
SZU v Bratislave
833 03 Bratislava*

*PhDr. RNDr. Andrej Kováč, PhD., MPH
Fakulta verejného zdravotníctva
SZU v Bratislave
833 03 Bratislava*