



ME(N)TAL:

PRESADZOVANIE DÔSTOJNÝCH A
HOLISTICKÝCH STRATÉGIÍ BOZP V
SLOVENSKÝCH PODNIKOKH

2023

Obsah

ÚVOD	3
1. MOTIVÁCIA PODPOROVAŤ OCHRANU ZDRAVIA NA PRACOVISKU	5
1.1 MOTIVÁCIA ZAMESTNÁVATEĽOV PODPOROVAŤ OCHRANU ZDRAVIA NA PRACOVISKU	5
1.2 MOTIVÁCIA ZAMESTNÁVATEĽOV K DODRŽIAVANIU BOZP A PREVENTÍVNYCH OPATRENÍ (NÓRSKY PRÍSTUP)	8
1.3 MOTIVÁCIA ZAMESTNANCOV K BOZP	9
1.4 ZÁSTUPCA ZAMESTNANCOV PRE BOZP	10
2. PRACOVNÉ ÚRAZY A ICH PREVENCIA	13
3. DÔSTOJNÁ PRÁCA	16
4. PREDPISY O BOZP Z HĽADISKA NEŠTANDARDNÝCH FORIEM ZAMESTNANIA A UZATVÁRANIA SUBDODÁVATEĽSKÝCH ZMLÚV	19
4.1 BOZP A SUBDODÁVATEĽIA	20
5. PREVENTÍVNE ČINNOSTI ZAMERANÉ NA ZLEPŠENIE BOZP NA PRACOVISKU	23
6. PARTICIPATÍVNE PRÍSTUPY K ZLEPŠENIU PRACOVNÝCH PODMIENOK- NÓRSKY OSVEDČENÉ POSTUPY	26
6.1 TRIPARTITA	27
6.2 DOBRÁ PRAX ZALOŽENÁ NA NÓRSKOM MODELI	27
7. OHROZENIE ZDRAVIA, PRÁV A BLAHOBYTU PRACOVNÍKOV V RÁMCI COVID 19	30
8. EXISTUJÚCE POLITIKY BOZP Z HĽADISKA DUŠEVNÉHO ZDRAVIA PRACOVNEJ SILY	33
ZÁVER	36

Úvod

Severský pracovný model charakterizovaný sociálnym dialógom a tripartitou sa stal ochrannou známkou severských krajín - Dánska, Fínska, Islandu, Nórska a Švédska. Trojstranná spolupráca funguje naprieč politickými deliacimi líniami a dnes sa považuje za kľúčovú pre národné hospodárstvo. Na začiatku 20. storočia by si len málokto myslel, že sociálny dialóg a tripartita sa budú v budúcnosti považovať za konkurenčnú výhodu.

Projekt nórskeho grantu „Spoločne za zdravé, bezpečné a dôstojné pracoviská v kovopracujúcom priemysle.“ Projekt sa sústreďuje na pozornosť, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako hlavný prvok dôstojnej práce.

Aj keď v posledných rokoch môžeme pozorovať znížený počet pracovných úrazov, stále existuje potreba zlepšiť spoluprácu medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a kontrolnými orgánmi v oblasti tvorby politiky na úrovni spoločností a sektorov. Je potrebné aktualizovať vedomosti a zručnosti pracovníkov oddelenia BOZP. Rovnako sú potrebné aktivity na zvyšovanie povedomia a zamerania na informovanie širokej verejnosti o výhodách dôstojnej práce a úlohe príslušných postupov v oblasti BOZP. Osobitnú pozornosť je potrebné venovať zraniteľným skupinám - mladým pracovníkom, migrujúcim pracovníkom a ženám. Celkovým cieľom akcie je lepšie vykonávanie agendy slušnej práce na Slovensku.

Naše ciele, ktoré sa majú dosiahnuť sú:

- zvýšený počet zamestnancov a podnikov, ktoré zlepšili dohody o dôstojnej práci, s osobitným dôrazom na BOZP,
- zvýšené povedomie zainteresovaných strán na Slovensku o výhodách dôstojnej práce,
- zlepšená kapacita úradníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri zavádzaní dôstojných pracovných podmienok, vzdelávaní pracovníkov a prispôbovaní ich prístupov k zmenám na trhu práce, ktoré majú vplyv na otázky spojené so zdravím a bezpečnosťou,
- posilnená trojstranná spolupráca s cieľom podporiť vykonávanie agendy dôstojnej práce,

- posilnená bilaterálna spolupráca a lepšie pochopenie nórskeho osvedčených postupov v oblasti využívania mechanizmov sociálneho dialógu pri zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku

1. Motivácia podporovať ochranu zdravia na pracovisku

Podpora ochrany zdravia na pracovisku predstavuje spoločné úsilie zamestnávateľov, zamestnancov a spoločnosti zamerané na zlepšenie zdravia a pohody v práci. Dá sa to dosiahnuť: zlepšením organizácie práce a pracovného prostredia, podporovaním účasti všetkých zainteresovaných na tomto procese, podporovaním osobného rozvoja. Je potrebné upozorniť na to, že podpora ochrany zdravia na pracovisku je doplnkovou podporou riadenia rizík na pracovisku a nemá ho nahrádzať. Správne riadenie rizík je nevyhnutným základom pre úspešný program podpory ochrany zdravia na pracovisku. Rozvoj a udržiavanie zdravého pracovného prostredia a pracovnej sily okrem toho, že sú prínosné pre podniky a zamestnancov, môžu takisto viesť k zlepšeniu sociálneho a hospodárskeho rozvoja na miestnej, regionálnej, vnútroštátnej a európskej úrovni.

1.1 Motivácia Zamestnávateľov podporovať ochranu zdravia na pracovisku

Faktory motivácie delíme na interné faktory (faktory v rámci organizácie) a externé faktory (faktory mimo organizácie).

Medzi interné motivačné faktory patrí napríklad:

- Existujú dôkazy, že programy a opatrenia v rámci podpory ochrany zdravia na pracovisku môžu mať reálny a významný vplyv na zvýšenie produktivity a výroby.
- Preukázalo sa, že programy podpory ochrany zdravia na pracovisku majú pozitívny vplyv na prezentizmus.
- Zlepšenie zdravia a pohody zamestnancov vďaka programom presadzovania PZP môže priniesť zvýšenie úrovne spokojnosti a oddanosti zamestnancov voči organizácii.

K externým motivačným faktorom môžeme zaradiť napríklad:

- Podpora ochrany zdravia na pracovisku a s ňou spojené zlepšenie pohody zamestnancov môžu nepriamo prispieť k zlepšeniu služieb zákazníkom a na druhej strane zase k vernosti zákazníkov.

- Podniky, ktoré zabezpečujú podporu ochrany zdravia na pracovisku pre svojich zamestnancov, sa považujú za atraktívnych a zodpovedných zamestnávateľov.
- Podpora prostredníctvom miestnych a vládnych iniciatív môže byť obzvlášť dôležitá najmä v prípade malých a stredných podnikov, ktoré majú obmedzené zdroje a interné skúsenosti na prípravu a vykonávanie takýchto programov.

Prekážky a Výzvy

Z prehľadu literatúry vyplynuli viaceré faktory, ktoré môžu mať vplyv na zapájanie sa zamestnávateľov do podpory ochrany zdravia na pracovisku. Patria k nim:

Prekážky

- nedostatočná infraštruktúra v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- negatívne vnímanie potrieb a prínosov ochrany zdravia pri práci,
- nedostatok zručností a kvalifikácií,
- nedostatočná spolupráca medzi hlavnými zainteresovanými stranami v tomto procese,
- byrokratické požiadavky,
- vnímaná potreba značných finančných investícií do programu,
- nesprávne chápanie zo strany zamestnávateľov a organizácií, že podpora ochrany zdravia na pracovisku má obmedzené alebo nemá žiadne výhody pre podnik, že je príliš časovo náročná a že nepatrí do ich kompetencií.

Podpora ochrany zdravia na pracovisku a veľkosť organizácií

Veľkosť podniku môže mať vplyv na uplatňovanie podpory ochrany zdravia na pracovisku, pričom v prípade menších podnikov je menšia pravdepodobnosť vykonávania takýchto činností.

Vo všeobecnosti sa uznáva, že malé pracoviská, najmä mikropodniky, predstavujú osobitnú výzvu, pokiaľ ide o oblasť podpory ochrany zdravia, v dôsledku mnohých ťažkostí, ktorým takéto podniky čelia, ako napríklad nedostatok zdrojov a odborných skúseností. Menšie podniky však poskytujú aj veľmi výhodný kontext, pokiaľ ide o podporu ochrany zdravia zamestnancov, a to vzhľadom na ich jedinečné sociálne a organizačné charakteristiky a vlastnosti prostredia (napr. ústretovosť vrcholového vedenia a jednoduchšia komunikácia so zamestnancami), ktoré možno využiť na úspešné uplatňovanie programov podpory ochrany zdravia na pracovisku.

Na druhej strane veľké organizácie by mohli pripraviť niekoľko rôznych programov, aby uspokojili potreby ich veľkej a rozmanitej pracovnej sily. Presné určenie relatívnych priorít takejto veľkej a rozmanitej pracovnej sily je pre navrhovateľa programu(-ov) výzvou a často môže byť ovplyvnené obmedzenými ľudskými, finančnými, priestorovými a časovými zdrojmi, ktoré má organizácia k dispozícii. Navyše veľký počet zamestnancov vo väčších organizáciách takisto predstavuje výzvu, pokiaľ ide o získavanie silnej podpory medzi zamestnancami na všetkých úrovniach, ktorá je rozhodujúca pre úspešnosť programov podpory ochrany zdravia na pracovisku.

Podpora ochrany zdravia na pracovisku vo verejnom sektore v porovnaní so súkromným sektorom

V čoraz väčšom počte štúdií sa poukazuje na rozličné potreby a priority jednotlivých pracovných odvetví a naopak na rozličné prístupy k podpore ochrany zdravia na pracovisku uplatňované v súkromnom sektore v porovnaní s verejným sektorom. Na účely identifikácie potrieb a priorít je nevyhnutné v každom jednotlivom pracovnom odvetví (a v každej organizácii v rámci tohto odvetvia) vykonať dôkladnú analýzu potrieb a vlastností a prispôbiť politiky, postupy a iniciatívy v oblasti podpory ochrany zdravia.

Tieto **odporúčania** sú zamerané na tvorcov politík a týkajú sa toho, akým spôsobom podporovať a motivovať zamestnávateľov, aby investovali do programov podpory ochrany zdravia na pracovisku a do ich vykonávania:

- Zvýšiť informovanosť zamestnávateľov o tom, že podpora ochrany zdravia na pracovisku predstavuje hodnotný príspevok k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
- Pokračovať v zdôrazňovaní hospodárskeho významu iniciatív zameraných na zdravie na pracovisku v podnikateľskej komunite, keďže podpora ochrany zdravia je založená na dobrovoľnej činnosti na oboch stranách.
- Poskytovať bezplatné a ľahko dostupné nástroje a súbory nástrojov na pomoc podnikom pri vykonávaní programov podpory ochrany zdravia na pracovisku. Toto môže byť obzvlášť dôležité pri podnecovaní malých a stredných podnikov, aby vykonávali takéto programy, keďže ich zdroje a interné odborné skúsenosti môžu byť obmedzené.

1.2 Motivácia zamestnávateľov k dodržiavaniu BOZP a preventívnych opatrení (Nórsky prístup)

Je potrebná systematická práca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Táto systematická práca sa často nazýva vnútorná kontrola. Jedná sa o pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia zadávané do systému - vykonávané bežne. Práca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je predpísaná zákonom, kladú sa na ňu vysoké požiadavky a tieto požiadavky sa líšia v závislosti od odvetvia, v ktorom pôsobíte. Je to teda niečo, čo spotrebúva čas a zdroje spoločností. No nedodržiavanie týchto pravidiel, môže čas a zdroje spoločnosti spotrebúvať ešte omnoho viac. Preto sa oplatí neustále a systematicky pracovať s BOZP, nedodržiavanie pravidiel BOZP môže byť nákladné.

Podľa Zákonníka práce musí zamestnávateľ absolvovať školenie o bezpečnosti a ochrane zdravia. Toto je osobná zodpovednosť, ktorú nemožno delegovať. Musí sa ubezpečiť, že vytvoril dobrý rámec pre zdravie, životné prostredie a bezpečnosť, prevziať iniciatívu a udržiavať motiváciu. Dobré postupy sú základom toho a mali by sa implementovať rovnakým spôsobom ako iné kľúčové oblasti v podnikaní.

Dohľad nad zdravotnými a bezpečnostnými postupmi

Nórsky inšpektorát práce neustále navštevuje spoločnosti, aby skontroloval, či sú dodržané požiadavky zákonníka práce. Cieľom je šíriť informácie, riadiť spoločnosti a vytvárať optimalizované postupy pre pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tieto návštevy sa nazývajú inšpekcie. Nórsky inšpektorát práce zároveň kontroluje dodržiavanie požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia. V posledných rokoch patrí čistiaci priemysel k hlavným národným iniciatívam Nórskeho inšpektorátu

Nórsky inšpektorát práce analyzuje systém bezpečnosti a ochrany zdravia, pokyny a ďalšiu dokumentáciu týkajúcu sa zdravia, životného prostredia a bezpečnosti v spoločnosti. Dokumentácia je veľmi dôležitá. Preto je možné využiť online systém bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý umožní bod po bode vyplniť potrebnú dokumentáciu. Ak podnik má nedostatočný systém alebo porušuje pravidlá, môže dostať príkaz na jeho nápravu v stanovenej lehote. Ak to nestihne napraviť do stanoveného termínu, môže podniku hroziť vysoká denná pokuta, až kým neodstráni nedostatky.

1.3 Motivácia zamestnancov k BOZP

K motivácii a podpore zamestnancov voči BOZP dochádza iba za predpokladu, že obe strany, teda aj zamestnávateľ, vyvíjajú spoločné úsilie. Nejde o to, či ste riaditeľ alebo upratovačka. Všetci musia mať o BOZP prehľad a musia dodržiavať stanovené pravidlá pre udržanie bezpečnosti práce. Len tak dosiahnete želaný výsledok.

10 spôsobov ako motivovať zamestnancov k BOZP:

1. Usporiadajte týždeň bezpečnosti práce alebo konferenciu BOZP

Usporiadajte raz ročne Týždeň bezpečnosti práce alebo trebárs len jednodňovú konferenciu BOZP. Dáte tak vašim zamestnancom možnosť sa zamerať na význam BOZP a necháte ich prehovoriť.

2. Odmeňujte svojich zamestnancov za plnenie BOZP

Aby ľudia mohli byť motivovaní k rôznym činnostiam alebo aktivitám, musíte ich za to odmeniť. Ale nielen to. Musíte im dať tiež motív, ktorý ich k tomu pritiahne. A aby ich motív pritiahol, musia mu najprv porozumieť.

3. Spájajte tím a dajte všetkým šancu sa ukázať

Zamestnancov je dôležité tiež spájať. Oni sami to chcú. Chcú sa spoznať, pobaviť a zároveň sa tiež ukázať. Usporiadajte pre nich niečo ako Bezpečnostný deň a umožnite im si vyskúšať reálne situácie v praxi. Pripravte im sprievodný zábavný program a nechajte ich súťažiť. Výhercu môžete opäť odmeniť podľa vašich možností.

4. Udržujte vedomosti svojich zamestnancov stále svieže

Opakovanie je matka múdrosti. Zapojte preto svojich zamestnancov do pravidelných školení BOZP a udržujte ich vedomosti o BOZP stále svieže. Znížite tým počet pracovných nehôd a úrazov a tým aj náklady na náhradu škody.

5. Zaved'te vo firme nulovú toleranciu

Nastavte vo svojej firme nulovú toleranciu pre porušovanie bezpečnosti na pracovisku a to vrátane akéhokoľvek fyzického alebo psychického násillia a pod. Uistite svojich zamestnancov, že porušovanie týchto pravidiel tu nie je tolerované. Dajte im tiež možnosť ohlásenia obťažovania alebo dokonca porušovania ľudských práv.

6. Zapojte zamestnanca do rozhodovania o BOZP

Každý sa chce cítiť vo firme dôležitý, aj upratovačka alebo údržbár. Každý by tak mal dostať možnosť sa zapojiť do rozhodovania o bezpečnosti a ochrane zdravia na svojom pracovisku. Ale ako to urobiť?

Pripravte si jednoduchý dotazník týkajúci sa zmien pre zlepšenie BOZP, ktorý dáte svojim zamestnancom a nechajte ich hlasovať o prípadných zmenách. Zamestnanci sú tí, ktorí vám toho o bezpečnosti na pracovisku môžu povedať najviac. Veď predsa oni sa s rizikami stretávajú takmer každý deň a vedia, ako to chodí.

7. Začnite firemnú poradu otázkou na tému BOZP

Zavedte pravidlo, že pri skupinovom stretnutí, meetingu či firemnej porade požiadate všetkých účastníkov o to, aby vám povedali, čo urobili pre bezpečnosť práce v minulom týždni, mesiaci alebo od posledného stretnutia.

8. Dajte zamestnancom možnosť sa na vás kedykoľvek obrátiť

Túto motiváciu považujeme za extrémne dôležitú. Ešte stále je možné sa stretnúť s podnikmi, ktoré neakceptujú sťažnosti na bezpečnosť práce od svojich zamestnancov. Ak je to tak aj vo vašom podniku, je ten správny čas to zmeniť!

9. Ukážte zamestnancom dopady BOZP na ich zdravie

Táto motivácia môže niekomu pripadať skôr ako demotivácia, ale nie je to tak. Každý zamestnanec by mal vidieť, aké dôsledky môže mať nerešpektovanie pravidiel BOZP či nedodržiavanie pracovných postupov.

10. Začleňte BOZP do firemnej kultúry a rozvíjajte jej víziu

Začleňte BOZP do firemnej kultúry a to tak, že sa stane súčasťou každodenného myslenia všetkých zamestnancov. Investujte do výcviku zamestnancov, či už sa jedná o školenie alebo konkrétne praktické ukážky. Zmenší to úrazovosť, počet chorôb z povolania a chronické ťažkosti, a zároveň to zvýši spokojnosť a lojalitu zamestnancov, ktorí získajú pocit, že pracujú v bezpečnom podniku, ktorému na svojich zamestnancoch naozaj záleží.

1.4 Zástupca zamestnancov pre BOZP

Aktívne zapájanie zamestnancov do riešenia úloh bezpečnosti a ochrany zdravia je jedným zo základných princípov prístupu, ktorý je zakotvený v Zákone NR SR č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v platnom znení. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť môže zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100

zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok. Zamestnávateľ je povinný sprístupniť na svojich pracoviskách na obvyklom a voľne prístupnom mieste zoznam zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť spolu s uvedením pracoviska, na ktorom pracujú.

Zástupcovia zamestnancov zaručuje zákon NR SR č.124/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov tieto práva:

- zhromažďovať pripomienky zamestnancov k otázkam BOZP, s ktorými oboznamuje zástupcu zamestnávateľa;
- kontrolovať, či vedúci zamestnanci vytvárajú na pracovisku priaznivé pracovné podmienky a zaisťujú bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu;
- kontrolovať dodržiavanie predpisov na poskytovanie OOPP (osobné ochranné pracovné prostriedky), umývacích a čistiacich prostriedkov;
- zúčastňovať sa vyšetřovania príčin pracovných úrazov, havárií a porúch technických zariadení;
- požadovať od vedúcich zamestnancov informácie o rizikách a spôsoboch ochrany proti nim, na zaistenie BOZP,
- vykonávať kontrolu dodržiavania predpisov na zaistenie BOZP, upozorňovať na nedostatky priameho nadriadeného a požadovať ich odstránenie. Na nedostatky upozorňovať aj výbor ZO;
- sledovať plnenie záväzkov kolektívnych zmlúv v oblasti BOZP;
- mať v rámci pracovnej doby vyčlenený dostatok času na vykonávanie svojej činnosti;
- predkladať pripomienky a návrhy orgánom inšpekcie práce pri výkone inšpekcie práce u zamestnávateľa;
- zúčastňovať sa školenia a doškoľovania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Náplňou Komisie BOZP je:

- navrhovať opatrenia v oblasti riadenia, kontroly a zlepšovania stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- pravidelne hodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stav a vývoj pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania, havárií technických zariadení a ostatných otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- vyjadrovať sa ku všetkým otázkam súvisiacim s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,
- má právo požadovať od zamestnávateľa nevyhnutné informácie potrebné na výkon svojej činnosti.

Čo môže byť predmetom kontroly

- bezpečnosť komunikácií, objektov a budov;
- usporiadanie pracovísk;
- stav a funkčnosť ochranných zariadení;
- funkčnosť bezpečnostných zariadení;
- technický stav strojov a zariadení;
- bezpečnosť vyhradených technických zariadení;
- bezpečnostné značenie, výstražné tabuľky a značky;
- používanie OOPP;
- faktory pracovného prostredia;
- dokumentácia napr.: pracovný a organizačný poriadok, bezpečnostné predpisy, prevádzkové pravidlá, pracovné postupy a iné...

2. Pracovné úrazy a ich prevencia

Nedodržiavanie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP), zvyčajne vedie ku vzniku pracovných úrazov. Tie majú dôsledky pre:

a) zamestnancov, ktorými sú:

- strata zdravia alebo života,
- sťaženie ďalšieho spoločenského uplatnenia,
- finančné straty,
- zníženie kvality života zamestnanca a jeho rodiny,

b) zamestnávateľov, ktorými sú:

- sociálne dôsledky (frustrácia a fluktuácia zamestnancov, strata dobrého mena zamestnávateľa),
- právne dôsledky (trestné stíhanie zodpovedných osôb),
- ekonomické dôsledky (zastavenie výroby, odškodňovanie poškodených, pokuty, dodatočné prijímanie opatrení),

c) štát:

- náklady na liečebnú starostlivosť,
- náklady na sociálnu starostlivosť,
- neplnenie medzinárodných záväzkov v súvislosti s ochranou práce.

Predísť týmto dôsledkom a nákladom s nimi spojenými je možné prevenciou pracovnej úrazovosti, teda systémom opatrení plánovaných a vykonávaných vo všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce a určením postupov v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Definícia pracovného

úrazu je uvedená v § 195 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce). Pracovný úraz v zmysle § 195 ods. 3 Zákonníka práce nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.

Zodpovednosť za škodu

Podľa § 195 ods. 1 Zákonníka práce, ak u zamestnanca došlo k pracovnému úrazu, zodpovedá

za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ. Je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP, ak sa zodpovednosti nezbaví (§ 195 ods. 6 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ sa môže zbaviť zodpovednosti za pracovný úraz buď celkom alebo čiastočne za podmienok ustanovených v § 196 Zákonníka práce. Pri prenášaní zodpovednosti na zamestnanca sa nemožno dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných. Za ľahkomyselné konanie nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce. Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo ohrozujúceho život alebo zdravie, ak zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal (§ 197 Zákonníka práce).

Prevenencia a riziká vyplývajúce z pracovného procesu

V súvislosti s prevenciou vzniku pracovných úrazov je potrebné zdôrazniť povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 6 ods. 1 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon č. 124/2006 Z. z.) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami. Taktiež je povinný odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie (§ 6 ods. 1 písm. f) zákona č. 124/2006 Z. z.). Dôležité je aj využívať poznatky z nebezpečných udalostí, teda tých, pri ktorých bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia (§ 3 písm. j) zákona č. 124/2006 Z. z.). Nebezpečná udalosť predstavuje ohrozenie (situáciu, v ktorej

nemožno vylúčiť, že zdravie zamestnanca bude poškodené § 3 písm. f) zákona č. 124/2006 Z. z.), ktoré je zamestnávateľ povinný zisťovať a následne je povinný odstraňovať ho. V reálnej praxi nie je možné, aby zamestnávateľ zistil všetky nebezpečenstvá a ohrozenia iba na základe logických úvah zodpovedných zamestnancov a ich doterajších skúseností. Práve nebezpečné udalosti sú cenným zdrojom informácií o ohrozeniach, ktoré sú v praxi reálne, pretože pri nebezpečných udalostiach ohrozenia reálne v praxi nastali a kedykoľvek môžu nastať opäť s oveľa negatívnejším a závažnejším dôsledkom, preto je potrebné na základe tejto reálnej skúsenosti s ohrozením zabrániť jeho opätovnému výskytu, teda odstrániť ohrozenie. Tým zamestnávateľ

znižuje pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia zamestnanca pri práci a znižuje mieru možných následkov na zdraví, teda znižuje riziko, čím aktívne vykonáva prevenciu pracovnej

úrazovosti. Uvedené podporuje aj ustanovenie § 17 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z., podľa ktorého je zamestnávateľ povinný po oznámení nebezpečnej udalosti bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Zamestnávateľ musí od zamestnancov vyžadovať, aby si zamestnanci plnili svoju povinnosť bezodkladne oznamovať vznik nebezpečných udalostí (§ 17 ods. 1 písm. c) zákona č. 124/2006 Z. z.). Na zabezpečenie plnenia povinností zamestnancov je zamestnávateľ povinný vnútorným predpisom určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik všetkých udalostí (§ 17 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z.). Práca a pracoviská sa neustále menia aj zavádzaním nových technológií, látok a pracovných procesov, zmien štruktúry pracovnej sily a trhu práce a nových foriem zamestnania a pracovnej organizácie. To vedie k vzniku nových rizík v oblasti BOZP.

3. Dôstojná práca

Dôstojnú prácu môžeme rozdeliť na Medzinárodný rámec a Slovensko

Medzinárodný rámec

Dôstojná práca je ľudským právom. Každý človek má právo na prácu. Zaručujú mu to jeho sociálne a ekonomické práva zakotvené v Deklarácii OSN o sociálnych a ekonomických právach. Píše sa tam, že každý človek má „právo na prácu“. „Práca“ ako taká podľa OSN automaticky znamená „dôstojná práca“.

Vychádzajúc z definície Medzinárodnej organizácie práce, pojem dôstojná práca sumarizuje aspirácie jednotlivcov v rámci ich pracovného života. Dôstojná práca tiež sumarizuje nádeje a ambície ľudí v ich pracovnom živote, pretože ponúka produktívne možnosti a férový zárobok a príjem. Na dôstojnom pracovisku panuje bezpečnosť pri práci a rodiny pracovníkov sú istené sociálnou ochranou.

Každá spoločnosť by zároveň mala mať na pamäti, že zamestnanci sú tou najcennejšou hodnotou/vkladom spoločnosti.

Aby bola práca dôstojná, dopĺňajú ju ďalšie práva, a to férové a bezpečné pracovné prostredie a prijateľné podmienky na prácu, ochrana pred nezamestnanosťou a rovnocenné zárobky a sociálna ochrana a právo formovať odbory

Medzinárodné štandardy na dôstojnú prácu a ochranu pracujúcich priniesla Medzinárodná organizácia práce „MOP“ (anglicky International Labour Standards on Occupational Safety and Health „ILO“). Za posledných 100 rokov vyprodukovala najviac dokumentov a nástrojov pre systém OSN v jeho histórii. Práve na ochranu pracujúcich.

Slovensko

Práva občanov – Ústava Slovenskej republiky

- právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň,
- právo na prácu,
- **právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky,**
- právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na dôstojnú životnú úroveň,
- ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskrimináciu v zamestnaní,
- **ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,**

- **najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,**
- **primeraný odpočinok po práci,**
- najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich záujmov,
- právo na štrajk,
- **ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté - zvýšená ochrana zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.**

Dôstojná práca znamená príležitosť na prácu, ktorá je produktívna a poskytuje primeraný príjem, BOZP na pracovisku a sociálnu ochranu rodinám, lepšie perspektívy pre personálny rast a sociálnu integráciu, slobodu vyjadriť svoje obavy, organizovať sa a zúčastňovať sa na rozhodnutiach ovplyvňujúcich životy a rovnosť príležitostí a zaobchádzania pre ženy a mužov.

Princípy dôstojnej práce sa do praxe zavádzajú pomocou štyroch strategických pilierov:

1. Vytváranie pracovných miest
2. Práva na pracovisku
3. Sociálna ochrana
4. Sociálny dialóg

Ochrana práce v súvislosti s bezpečnosťou a ochranou zdravia zamestnancov

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

Zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Ochrana práce:

- je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov,
- starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh,
- zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany prác,
- zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce,
- zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

Ochrana zamestnancov pri práci sa presadzuje prostredníctvom inšpekcie práce, ktorú bližšie upravuje 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. Predpisy o BOZP z hľadiska neštandardných foriem zamestnania a uzatvárania subdodávateľských zmlúv

Neštandardné formy zamestnania

Hoci hospodárska kríza nebola určujúcou príčinou týchto nových neistých foriem zamestnania, nedostatočné a nevhodné opatrenia prijaté EÚ tento problém prehĺbili. Patria sem úsporné opatrenia a ustanovenia memoranda, ktoré utlmili rast, narušili sociálnu štruktúru a ochudobnili veľké skupiny obyvateľstva, najmä pracovníkov. Zjavný rast miery zamestnanosti v súčasnosti v sebe skrýva stále častejšie využívanie neistých pracovných miest vo forme pracovných zmlúv bez uvedenia počtu pracovných hodín, zdanlivej samostatnej zárobkovej činnosti a nedobrovoľnej práce na čiastočný úväzok, ktorými sa nezabezpečí slušná životná úroveň pracovníkov a možnosť využívať ich plné práva na pracovisku.

Rozdiel medzi štandardným a neštandardným zamestnaním

Štandardné zamestnanie sa chápe ako riadne zamestnanie na plný úväzok na základe zmluvy na neurčitý čas a za neštandardné alebo atypické formy zamestnania považujeme okrem iného marginálnu prácu na čiastočný úväzok, dočasnú agentúrnú prácu, prácu na určitý čas, zmluvy bez uvedenia počtu pracovných hodín, stáže, ktoré nie sú súčasťou vzdelávacích programov a neformálnu, resp. nezákonnú prácu.

Za neistú prácu považujeme pri najširšom možnom vymedzení neštandardné, atypické formy zamestnania s niektorou z týchto vlastností:

- malá alebo žiadna istota zamestnania v dôsledku netrvalej povahy práce, ako pri niektorých zmluvách na určitý čas, nedobrovoľne uzavreté a často marginálne pracovné zmluvy na čiastočný úväzok, pracovné zmluvy obsahujú chabé pracovné podmienky, nepísané zmluvy, nejasný pracovný čas a nejasná pracovná náplň, ktorá sa mení v závislosti od požadovanej práce, prípadne od vôle zamestnávateľa;
- nízky plat, ktorý môže byť dokonca neoficiálny a nejasne stanovený;
- žiadne alebo len obmedzené práva na sociálnu ochranu alebo zamestnanecké výhody;
- žiadna ochrana proti diskriminácii;

- obmedzené alebo žiadne vyhliadky na lepšie postavenie na trhu práce;
- žiadne alebo len obmedzené právo na kolektívne zastupovanie;
- pracovné prostredie, ktoré nespĺňa minimálne zdravotné a bezpečnostné normy;

Komisia a členské štáty by v súlade s programom dôstojnej práce Medzinárodnej organizácie práce a revidovanou Európskou sociálnou chartou mali bojovať proti atypickým a neistým formám zamestnania. Je potrebné prijať politiky na podporu verejných investícií, vzrastajúcej sociálnej konvergenzie a vytvárania dôstojných pracovných miest. Zhoršenie ochrany poskytovanej pracovníkov na základe kolektívnych dohôd a kolektívneho vyjednávania je mimoriadne znepokojivé a Komisia a členské štáty by sa preto mali snažiť podporovať strategické všeobecné začleňovanie pracovníkov do kolektívnych zmlúv a chrániť úlohu odborov ako sociálnych partnerov.

4.1 BOZP a Subdodávateľa

Zmluva

Zmluva o dielo je jedným z najčastejšie využívaných zmluvných typov v podnikateľských kruhoch. Jej využitie prichádza do úvahy v situáciách, kedy sa má vykonať určitá činnosť, ktorá bude ukončená hmotným výsledkom. Základnou charakteristikou zmluvy o dielo je, že jedna zmluvná strana (zhotoviteľ) sa zaväzuje vykonať pre druhú zmluvnú stranu (objednávateľa) určité dielo. Za to sa naopak objednávateľ zaväzuje zhotoviteľovi zaplatiť cenu.

Dielom sa rozumie zhotovenie určitej veci, pokiaľ nespadá pod kúpnu zmluvu, montáž určitej veci, jej údržba, vykonanie dohodnutej opravy alebo úpravy určitej veci alebo hmotne zachytený výsledok inej činnosti.

Pre zmluvu o dielo sú podstatné náležitosti nasledovné:

- **označenie zmluvných strán** - do zmluvy je potrebné presne uviesť, kto je zhotoviteľ a kto je objednávateľ,
- **označenie diela** – v zmluve je potrebné presne špecifikovať, aké dielo (v akom rozsahu, kvalite a kvantite) si objednal objednávateľ a čo má zhotoviteľ zhotoviť,
- **dohoda o cene** - zmluva o dielo je odplatným typom zmluvy. Cena musí byť v zmluve určená, prípadne musí byť v zmluve uvedený spôsob jej určenia,

- **dohoda o odplate za vykonané dielo** a platobné podmienky ,
- **určenie lehoty**, do kedy má byť vykonané dielo,
- **určenie miesta**, kde má byť zhotovené dielo odovzdané objednávateľovi,
- **určenie okamihu prechodu vlastníckeho práva** a prechodu nebezpečenstva škody na diele - to znamená, kedy sa objednávateľ stáva vlastníkom diela a odkedy znáša riziko jeho náhodného poškodenia.

Práva a povinnosti zmluvných strán

Zmluva o dielo prináša pre zmluvné strany práva a povinnosti. Prvoradou povinnosťou zhotoviteľa je dielo vykonať na vlastné náklady a nebezpečenstvo. V zásade platí, že dielo nemusí vykonať sám, ale môže ho vykonať (najmä ak ide o náročnejšie dielo) aj prostredníctvom tretích osôb. To však neznižuje jeho zodpovednosť za dielo vo vzťahu k objednávateľovi.

V zmluve je však možné dohodnúť, že zhotoviteľ musí dielo vykonať len sám, bez pričinenia iných osôb. Medzi ďalšie povinnosti zhotoviteľa patrí aj napr. povinnosť znášať zodpovednosť za chyby diela, plniť pokyny objednávateľa, na plnenie ktorých sa zaviazal zmluvou alebo aj povinnosť pozvať objednávateľa na vykonanie kontroly. Na druhej strane, povinnosťou objednávateľa je za dielo, samozrejme, zaplatiť odplatu a prevziať si zhotovené dielo.

Subdodávateľ

Podľa zákona o verejnom obstarávaní sa ako subdodávateľ rozumie hospodársky subjekt, ktorý uzavrie alebo uzavrel s úspešným uchádzačom písomnú odplatnú zmluvu na plnenie určitej časti zákazky alebo koncesie (Zákon 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov § 2, ods. (5), písm. e) Zákazka na účely tohto zákona je odplatná zmluva uzavretá medzi jedným alebo viacerými verejnými obstarávateľmi alebo obstarávateľmi na jednej strane a jedným alebo viacerými úspešnými uchádzačmi na strane druhej, ktorej predmetom je dodanie tovaru, uskutočnenie stavebných prác alebo poskytnutie služby (§ 3).

Kroky, ktorými sa dá výrazne zvýšiť bezpečnosť dodávateľov

1. **Vyberať si vhodných dodávateľov.** Uistite sa, že vaši dodávatelia a živnostníci majú dostatočné schopnosti a tréning na to, aby zvládli zadanú prácu vykonávať bezpečne.
2. **Posúdiť riziká danej práce.** Tie budú závisieť tak od typu vykonávanej práce, ako aj od pracovného prostredia. Pravdepodobne už máte vypracovaný podobný posudok pre svoje vlastné aktivity. Každý dodávateľ musí rovnako vyhodnotiť riziká spojené so zadanou prácou. Nakoniec zvážte ako vás tieto riziká navzájom ovplyvňujú vo vašej práci.
3. **BOZP tréning pre dodávateľov.** Dodajte svojim dodávateľom dostatok informácií o rizikách spojených s vašimi aktivitami. Nezabudnite ich informovať o ochranných mechanizmoch implementovaných vo vašej spoločnosti.
4. **Nastaviť systém manažmentu bezpečnosti pre dodávateľov.** Nakoniec je potrebné štandardizovať tento proces naprieč celou vašou spoločnosťou.

5. Preventívne činnosti zamerané na zlepšenie BOZP na pracovisku

Úlohy BOZP

- zriaďovať, udržiavať a zlepšovať potrebné ochranné zariadenia a vykonávať technické a organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa najnovších poznatkov vedy a techniky,
- sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odstraňovať zistené nedostatky, ako aj príčiny porúch a havárií technických zariadení,
- bezodkladne zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť o nich evidenciu a informovať o nich príslušné štátne orgány,
- oboznamovať vedúcich a všetkých ostatných pracovníkov s právnymi a ostatnými predpismi, ktoré sa vzťahujú na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Plánovanie BOZP

- identifikovať aktuálne platnú legislatívu a predpisy, celoštátne smernice, rezortné smernice, a ostatné požiadavky, ktoré sa organizácia zaviazala plniť,
- identifikovať, predvídať a hodnotiť riziká a nebezpečenstvá vyplývajúce z existujúcich alebo navrhovaných podmienok pracovného prostredia a organizácie práce,
- určiť či plánované alebo existujúce riadenie postačuje na elimináciu nebezpečenstiev a ohrození,
- analyzovať údaje z monitoringu zdravotného stavu pracovníkov, pracovného prostredia a techniky,
- odhadnúť potrebné zdroje na realizáciu zámerov prijatých v podnikovej politike BOZP

Organizácia BOZP

- majú byť určené úlohy, zodpovednosť a povinnosti v oblasti BOZP pre všetkých vedúcich zamestnancov na všetkých stupňoch riadenia,

- má byť jednoznačne a konkrétne definovaná a zdokumentovaná individuálna zodpovednosť a špecifická zodpovednosť útvarov a častí organizácie v oblasti BOZP,
- o tejto zodpovednosti majú byť príslušní zamestnanci informovaní a plnenie úloh má byť aj v tejto oblasti kontrolované,
- má byť vymenovaný osobitný predstaviteľ vrcholového manažmentu zodpovedný za realizáciu a implementáciu systému riadenia BOZP,
- má byť vytvorený systém zastupiteľnosti

Úloha manažmentu

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci by mali byť súčasťou každodenného procesu vedenia firmy. Ak nie je riadená bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, nie je riadená ani firma. Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by malo byť v celej organizácii, od vrcholového manažmentu až po riadiaci reťazec, neoddeliteľnou súčasťou kultúry pracoviska, a nie niečo, čo sa ponechá na odborníkov.

Konzultácie so zamestnancami a ich zástupcami o záležitostiach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by sa mali považovať za hlavnú zásadu účinného manažmentu. Manažéri by však nemali len konzultovať so svojimi zamestnancami, mali by s nimi aktívne spolupracovať a podporovať ich v ich skutočnej účasti na rozhodovaní. Konzultácie nie sú len zákonnou požiadavkou, ale môžu mať aj ekonomickú hodnotu. Zamestnanci pravdepodobne poznajú hlavné riziká, ktorým denne čelia, a často vedia navrhnúť jednoduché, cenovo výhodné riešenia. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci by mali byť súčasťou každodenného procesu vedenia firmy. Mala by sa vnímať ako dynamický systém, ktorý sa skôr postupne prispôsobuje a vyvíja, akoby bol rigidným byrokratickým cvičením, ktorý sa bráni zmenám. Je dôležité, aby manažéri preukázali vedenie tým, že napríklad dodržiavajú všetky pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, miesto toho, aby jednoducho zamestnancom nariadili ich dodržiavanie.

Preukázalo sa, že dobrí manažéri v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci majú menšiu mieru absencií, pretože vodcovské správanie je spojené s neprítomnosťou zo zdravotných dôvodov a s pohodou zamestnancov¹. Je preukázané, že počet zamestnancov, ktorí ochorejú, závisí od manažéra. Ak sú manažéri preložený na iný

útvár, priemerná neprítomnosť zo zdravotných dôvodov u zamestnancov, za ktorých manažér zodpovedá, sa nezmení ani vtedy, ak sa zmenia členovia personálu.

6. Participatívne prístupy k zlepšeniu pracovných podmienok-nórsky osvedčené postupy

Pri dobrej práci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa dá dosiahnuť veľa pozitívnych účinkov. Práce v oblasti ochrany zdravia, životného prostredia a bezpečnosti musia zahŕňať všetky časti spoločnosti a musia byť prepojené. Preto BOZP vedie k väčšej angažovanosti a angažovanosť často vedie k zvýšeniu pracovnej spokojnosti.

Zásady bezpečnej práce v kovospracujúcom priemysle v Nórsku

Zamestnávateľ nesie primárnu zodpovednosť za pracovné prostredie, musíte však predchádzať zdravotným problémom a spolupracovať so zamestnancami v tejto oblasti. Dôležitým zdrojom sú v tomto ohľade skúsenosti zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný dať poškodenej osobe možnosť podieľať sa na procesoch a rozhodnutiach, ktoré majú vplyv na jej pracovisko. V niektorých oblastiach legislatíva špecifikuje svoje vlastné požiadavky na účasť, v ktorých musia byť zamestnanci zapojení do identifikácie zmien potrebných na rozvoj alebo zlepšenie podmienok. Týka sa to okrem iného ergonomie na pracovisku a prác vo výškach.

Ergonómia je o adaptácii medzi pracovným prostredím, technikou a ľuďmi. Zamestnávateľ aj zamestnanec musia brať do úvahy to, čo predstavuje dobrý príklad ergonomie, aby sa predišlo chorobám a úrazom.

Konkrétne rady pre zamestnávateľov pre zabezpečenie správnych a ergonomicky vhodných pracovných podmienok:

- Organizujte prácu tak, aby sa zamestnanci vyhli časovému tlaku a monotónnej práci.
- Získajte vhodné pomôcky a pracovné vybavenie, ktoré vyhovuje danej úlohe.
- Zaistite, aby pracovisko a pracovné pozície boli prispôsobené zamestnancovi a pracovnej úlohe.
- Poskytujte vhodné a pravidelné školenie.
- Vytvorte vhodné postupy a zabezpečte účasť na školeniach.
- Vytvorte jasné rozdelenie zodpovedností a úloh.

6.1 Tripartita

Ide o stretnutie troch strán, tzv. trojdohoda. Cieľom tripartity je komunikácia medzi hlavnými sociálnymi partnermi. Zo zákona sú nimi - vláda, odbory a zamestnávateľia. Tí sa prostredníctvom svojich zástupcov v rade snažia dohodnúť na zásadných otázkach hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Cieľom je dosiahnuť dohodu na celoštátnej úrovni. Tripartita môže zaujímať stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú záujmov zamestnancov a zamestnávateľov. Medzi najdôležitejšími otázkami sú mzdové a pracovné podmienky.

História tripartizmu na Slovensku

Tripartizmus má u nás históriu od roku 1990, kde v októbri prejavom slobodnej vôle troch strán - vlády, zamestnávateľov a odborov bola založená Rada hospodárskej a sociálnej dohody SR.

V novembri 2004 sociálni partneri podpísali Deklaráciu zástupcov vlády SR, Konfederácie odborových zväzov SR, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR a Republikovej únie zamestnávateľov k budúcej forme fungovania sociálneho dialógu. Je to dokument, ktorý ukončil starú formu fungovania dialógu a naštartoval novú. Sociálni partneri sa dohodli na novom názve rady **Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva SR**.

Po nástupe vlády v roku 2006 začala intenzívna príprava opäť na zákone o tripartite. S účinnosťou od 1.4.2007 platí zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Hospodárska a sociálna rada SR sa zriadila ako konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni.

Sociálny dialóg je permanentný proces od jeho vzniku v roku 1990 až dodnes.

6.2 Dobrá prax založená na Nórskom modeli

Severský pracovný model charakterizovaný sociálnym dialógom a tripartitou sa stal ochrannou známkou severských krajín - Dánska, Fínska, Islandu, Nórska a Švédska. Trojstranná spolupráca funguje naprieč politickými deliacimi líniami a dnes sa považuje za kľúčovú pre národné hospodárstvo. Na začiatku 20. storočia by si len málokto

myslel, že sociálny dialóg a tripartita sa budú v budúcnosti považovať za konkurenčnú výhodu.

Model pre minulosť a budúcnosť (nadčasový model)- Sociálni partneri poukázali na výzvy, ktorým bude nórske hospodárstvo čeliť v budúcnosti a zdôraznili tieto ciele, na ktorých sa zaviazali spolupracovať:

- široké dohadovanie miezd,
- zvýšený dôraz na zručnosti a výcvik,
- udržateľná hospodárska politika, ktorá podporuje rast s cieľom zabezpečiť vyššiu zamestnanosť.

Iniciatíva trvalej udržateľnosti predstavuje niektoré z charakteristík toho, čo bolo opísané ako severský trojstranný model. Sociálni partneri sa nezhodujú na všetkých opatreniach, ale uznávajú dôležitosť spolupráce. Opatrenia sú dobrovoľné, založené na dôvere a v prípade potreby sa opierajú o vládnu pomoc. Takéto iniciatívy boli prijaté pri niekoľkých predchádzajúcich príležitostiach, vrátane snáh o riešenie období rastúcej nezamestnanosti a klesajúcej produktivity. Tento vzťah sa spolieha na silných partnerov a rovnováhu medzi konfliktmi a spoluprácou. Tripartitný model je flexibilný a miera koordinovanej tvorby miezd aj predmety spolupráce sa časom líšia.

Sociálne partnerstvo a dialóg v Nórsku sú vo svojej orientácii a výsledkoch formované výzvami v ekonomike, pracovnom živote a ďalšími otázkami politickej agendy. Zatiaľ čo tvorba miezd predstavuje základ tohto partnerstva, strany sa tiež pravidelne zapájajú do spolupráce v rôznych ďalších otázkach.

Vnútoraná kontrola

Interná kontrola (z nórskeho IK = innternkontroll), sú systematické opatrenia zabezpečujúce, že spoločnosť plánuje, organizuje, implementuje a udržiava svoje činnosti v súlade s platnými právnymi požiadavkami, predpismi a pravidlami. Interná kontrola je preto formou zabezpečenia kvality na zabezpečenie súladu s predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia. Problémy a hrozby musia byť zistené a odstránené skôr, ako bude neskoro, prostredníctvom preventívnych opatrení. To je účelom vnútornej kontroly.



Manažment by mal zabezpečiť zavedenie, motiváciu a správne vykonávanie vnútornej kontroly v spoločnosti. Je k tomu potrebné zapojiť všetky úrovne spoločnosti, zdravie a bezpečnosť musia byť súčasťou každodennej prevádzky. Pracovníci sa preto musia tiež zúčastňovať, prispievať a zabezpečovať dobrú a aktívnu implementáciu činností v oblasti BOZP.

7. Ohrozenie zdravia, práv a blahobytu pracovníkov v rámci COVID 19

Hodnota zdravia a bezpečnosti pri práci

Právne predpisy EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) sú nevyhnutné na ochranu zdravia a bezpečnosti takmer 170 miliónov pracovníkov v EÚ. Ochrana ľudí pred nebezpečenstvami, ktoré ohrozujú zdravie a bezpečnosť pri práci, je pri dosahovaní udržateľných dôstojných pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov kľúčová. Tieto právne predpisy umožňujú znížiť zdravotné riziká pri práci a zlepšiť normy v oblasti BOZP v celej EÚ a vo všetkých odvetviach. Výzvy však pretrvávajú a pandémie ochorenia COVID-19 zhoršila riziká, ktoré treba riešiť.

Ochrana zdravia a bezpečnosti pracovníkov zakotvená v zmluvách a Charte základných práv je jedným z kľúčových prvkov hospodárstva EÚ, ktoré funguje v prospech ľudí. Právo na zdravé a bezpečné pracovisko je zakotvené v zásade Európskeho piliera sociálnych práv a je zásadné, pokiaľ ide o dosiahnutie cieľov OSN v oblasti udržateľného rozvoja. Je takisto základným prvkom európskej zdravotnej únie, ktorá sa buduje.

Pandémia ochorenia COVID-19 ukázala, aká kľúčová je BOZP, pokiaľ ide o ochranu zdravia pracovníkov, fungovanie našej spoločnosti a kontinuitu kritickej dôležitých hospodárskych a spoločenských činností. Cesta k obnove a opätovnej aktivácii produktivity preto musí zahŕňať aj obnovený záväzok udržať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na poprednom mieste, ako aj zlepšiť synergie medzi BOZP a politikami verejného zdravia.

COVID-19 ako potenciálny katalyzátor duševných chorôb

Pandémia vytvorila akútnejšiu krízu psychického zdravia, ktorá môže mať významné dlhodobé implikácie. Zavedenie reštriktívnych opatrení, ako lockdown či povinná karanténa, má priame dôsledky na spôsob života obyvateľov a je predpokladom pre zintenzívnenie pocitov osamelosti, depresie, ale aj nadmerného užívania alkoholu či omamných a psychotropných látok. WHO uvádza, že dopad pandémie na duševné zdravie môže byť badateľný v troch kategóriách: priame účinky prepuknutia choroby (strach, úzkosť), nepriame účinky preventívnych opatrení (izolácia, strata rutiny,

nedostupnosť terapií) a nepriame účinky sociálno-ekonomického poklesu (dlhy, nezamestnanosť, chudoba, sociálne vylúčenie).

Zhoršenie psychického zdravia v krízových obdobiach však nie je novým ani prekvapivým javom. Počas epidémie SARS v roku 2003 bol taktiež zaznamenaný nadmerný nárast psychiatrických ťažkostí týkajúcich sa úzkosti, záchvatov paniky, pretrvávajúcej depresie, psychotických príznakov, delíria a samovražednosti. Podobne, aj epidémia Španielskej chrípky bola spájaná s nárastom samovražedných úmrtí. Napríklad v Nórsku vtedy zaznamenali v priemere 7,2 % ročné zvýšenie počtu prvýkrát hospitalizovaných pacientov s duševnými poruchami.

Prevenčia a podpora duševného zdravia počas pandémie

Pandémia COVID-19 priniesla pre mnohé krajiny nielen výzvy, ale predstavuje aj príležitosti, ako reformovať starostlivosť o duševné zdravie a zmeniť spôsob poskytovania služieb spojených s duševným zdravím, ktoré sú základom zdravej a produktívnej populácie. Cieľom eliminácie negatívnych dôsledkov pandémie na duševné zdravie je kombinácia individuálnej a dostupnej starostlivosti o duševné zdravie, ale aj implementácia vhodnej mitigačnej politiky a vytvorenie podmienok pre dlhodobú podporu duševného zdravia, ktoré v konečnom dôsledku môžu znížiť nápor na zdravotníctvo, znížiť sociálne náklady a obmedziť úpadok produktivity.

Aktualizovaná vízia BOZP- kľúčové ciele

V EÚ sú však potrebné opatrenia v oblasti BOZP na zabezpečenie vhodnosti pracovísk, pokiaľ ide o čoraz rýchlejšie zmeny v hospodárstve, demografii, pracovných režimoch a spoločnosti ako celku²¹. V prípade istej časti pracovníkov v EÚ sa koncepcia pracoviska stáva čoraz premenlivejšou a zároveň viac komplikovanejšou, keďže vznikajú nové organizačné formy, obchodné modely a priemyselné odvetvia. Pandémia ochorenia COVID-19 tieto zložitosti zvýraznila a vďaka nej sa BOZP a politika verejného zdravia prepojili viac ako kedykoľvek predtým.

Strategický rámec sa preto zameriava na tri prierezové kľúčové ciele na nasledujúce roky:

- anticipácia a riadenie zmeny v novom svete práce, ktorú priniesla zelená, digitálna a demografická transformácia,
- zlepšenie predchádzania pracovným úrazom a chorobám z povolania,

- zvýšenie pripravenosti na akékoľvek potenciálne budúce zdravotné krízy.

Na splnenie týchto cieľov sú potrebné opatrenia na úrovni EÚ a na vnútroštátnej, sektorovej a podnikovej úrovni.

8. Existujúce politiky BOZP z hľadiska duševného zdravia pracovnej sily

Čo je duševné zdravie a pohoda

Definícia zdravia podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) je najznámejšia definícia, ktorá je k dispozícii (19462):

„Zdravie je stav úplnej fyzickej, duševnej a sociálnej pohody, a nielen neprítomnosť choroby alebo postihnutia.“

V tejto definícii sa uznávajú duševné, fyzické a sociálne dimenzie zdravia. Uznáva sa v nej tiež, že zdravie neznamena len neprítomnosť choroby alebo ochorenia, ale že zdravie je pozitívnejší stav, ktorý zahŕňa pohodu.

V súvislosti s duševným zdravím Svetová zdravotnícka organizácia (20013) uvádza túto definíciu:

„Duševné zdravie je možné chápať ako stav pohody, v ktorom si osoba uvedomuje svoje schopnosti, dokáže sa vyrovnáť s bežným stresom v živote⁴ , môže produktívne a úspešne pracovať a dokáže prispievať k svojmu spoločenstvu.“

Pozitívne vplyvy práce na duševné zdravie a pohodu

Napriek doteraz opísaným obavám práca je vo všeobecnosti pre duševné a fyzické zdravie prospešná. Výskum neustále potvrdzuje, že kvalitná práca (t. j. práca, ktorá má pozitívne aspekty) môže zdravie podporovať a chrániť. K aspektom pracovného života, o ktorých je známe, že podporujú duševné zdravie a pohodu, patrí:

- uznanie v práci;
- zmysluplná práca;
- možnosť rozhodovať o záležitostiach, ktoré sa vás týkajú;
- adekvátne odborné prípravy na prácu, ktorú vykonávate;
- dostupnosť zdrojov, ktoré potrebujete na vykonávanie práce;
- dobre navrhnuté pracovné miesto, t. j. bez nadmernej záťaže;
- dobre zorganizovaná práca v zmysle pracovného rozvrhu a voľna.

Vplyv zlého duševného zdravia na zamestnanie

Vplyv zlého duševného zdravia na absencie z práce, pracovnú neschopnosť a predčasný odchod do dôchodku je neúmerne vysoký. V prípade vzniku duševného

zdravotného problému je pravdepodobné, že postihnutí budú dlhšie práceneschopní a je u nich aj väčšia pravdepodobnosť invalidity a predčasného odchodu do dôchodku. Údaje z viacerých krajín tiež potvrdzujú, že zlé duševné zdravie zodpovedá v priebehu času za rastúci podiel absencií, pracovnej neschopnosti a predčasného odchodu do dôchodku.

Zamestnanci, ktorí majú duševné zdravotné problémy, bývajú často komorbidní, t. j. majú aj problém s fyzickým zdravím. Existujú tiež dôkazy, že u ľudí s dlhodobou absenciou z dôvodov súvisiacich s fyzickým zdravím sa objaví aj problém s duševným zdravím. Z týchto zistení vyplýva, že je malá pravdepodobnosť, že by sústredenie sa len na jeden typ zdravotného stavu bolo efektívne pri podpore duševného zdravia a návratu do práce

Právny rámec

Zákon č. 124/2006 Z. z. § 5 ods. 2 písm. h): Všeobecnou zásadou prevencie je plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení.

§ 6 ods. 1 písm. k): Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania; to sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov a na zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností nie je uvedený v prílohe č. 1 zákona.

Podniková politika BOZP je dokument, ktorý prezentuje základné ciele, zámery a stratégiu podniku v oblasti protiúrazovej prevencie, zlepšovania pracovných podmienok a pracovného prostredia. Je to dokument, ktorý prezentuje podnikovú filozofiu kultúry práce a ochrany zamestnancov. Prezentuje zároveň záväzky zamestnávateľa a zamestnancov v oblasti zlepšovania BOZP.

Politika BOZP je formulovaná s prihliadnutím na:

- charakter organizácie a jej činnosti,
- vnútornú štruktúru organizácie, jej veľkosť.

Politika BOZP má:

- byť stručná, jednoznačne formulovaná na určité obdobie,
- komplexne riešiť problémy organizácie a jej hlavné zámery v BOZP,
- byť podnetom na konkrétne aktivity,
- byť zrozumiteľná a ľahko prístupná všetkým zamestnancom a všetkým dotknutým stranám, aby si uvedomili a osvojili povinnosti a zodpovednosť pri jej uplatňovaní,
- byť realizovateľná a použiteľná v podnikovom systéme riadenia a organizácie práce,
- prezentovať poskytnutie primeraných zdrojov na realizáciu tejto politiky.

Záver

Projekt nórskeho grantu „Spoločne za zdravé, bezpečné a dôstojné pracoviská v kovospracujúcom priemysle,“ sa sústredil na pozornosť, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako hlavný prvok dôstojnej práce. Tento projekt sme realizovali pre potrebu zníženia počtu pracovných úrazov, ktoré sa stávajú na pracoviskách.

Pomocou projektu sme oboznámili zamestnávateľov, zástupcov BOZP a zamestnancov o možných pracovných úrazoch a prevenciách. Taktiež sme ich motivovali k podpore ochrany zdravia na pracovisku. Oboznámili sme ich o dôstojnej práci a Subdodávateľoch.

Projekt mal určené ciele, ktoré po skončení by mal dosiahnuť.

Stanovené ciele boli:

- zvýšený počet zamestnancov a podnikov, ktoré zlepšili dohody o dôstojnej práci, s osobitným dôrazom na BOZP,
- zvýšené povedomie zainteresovaných strán na Slovensku o výhodách dôstojnej práce,
- zlepšená kapacita úradníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri zavádzaní dôstojných pracovných podmienok, vzdelávaní pracovníkov a prispôbovaní ich prístupov k zmenám na trhu práce, ktoré majú vplyv na otázky spojené so zdravím a bezpečnosťou,
- posilnená trojstranná spolupráca s cieľom podporiť vykonávanie agendy dôstojnej práce,
- posilnená bilaterálna spolupráca a lepšie pochopenie nórskeho osvedčeného postupu v oblasti využívania mechanizmov sociálneho dialógu pri zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku



**Innovation
Norway**



Supported By Norway Through The Norway Grants 2014-2021, In The Frame Of The Program "Social Dialogue – Decent Work"
Podporené Nórskom prostredníctvom Nórskeho grantov 2014-2021 v rámci programu „Sociálny dialóg – dôstojná práca“