

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

Evidenčné číslo: 104003/I/2020/36122163740289284

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI VO VYBRANOM PODNIKU

Diplomová práca

2020

Bc. Mária Margaréta Bobuľová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI VO
VYBRANOM PODNIKU

Diplomová práca

Študijný program: personálny manažment podniku

Študijný odbor: ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: katedra manažmentu FPM

Vedúci záverečnej práce: Mgr. Natália Matkovčíková, PhD.

Bratislava 2020

Bc. Mária Margaréta Bobuľová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú diplomovú prácu s názvom „Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vo vybranom podniku“ som vypracovala samostatne s použitím knižných a internetových zdrojov, na ktoré sa v texte odvolávam v poznámkach pod čiarou a ktoré uvádzam v plnom znení v zozname použitej literatúry.

V Bratislave, dňa 31.3.2020

.....

Bc. Mária Margaréta Bobuľová

PodĎakovanie

Chcem sa poďakovať mojej vedúcej záverečnej práce Mgr. Natálii Matkovčíkovej, PhD. za nápady, pripomienky a zdroje, ktoré mi poskytla počas vypracovania diplomovej práce. Taktiež ďakujem zamestnancom Tatra banky, a. s., ktorí boli ochotní so mnou spolupracovať a poskytnúť mi informácie k vypracovaniu záverečnej práce.

ABSTRAKT

BOBULOVÁ, Mária Margaréta: *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vo vybranom podniku*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta podnikového manažmentu; Katedra manažmentu. – Mgr. Natália Matkovčíková, PhD. – Bratislava: FPM, 2020, 67 s.

Predkladaná záverečná práca sa zaoberá neoddeliteľnou súčasťou starostlivosti o zamestnancov v podniku, a to bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci (BOZP). Hlavným cieľom záverečnej práce je identifikácia a analýza existujúceho stavu BOZP vo vybranom podniku a následný návrh určitých opatrení pre zlepšenie BOZP. Práca je rozdelená do piatich kapitol. Obsahuje 1 obrázok, 19 grafov a 2 prílohy. Prvá kapitola je venovaná teoretickým východiskám problematiky BOZP. Rozoberáme v nej súčasný pohľad na BOZP, podnikovú politiku BOZP a dôležitosť manažmentu rizík pri práci v podniku. Tiež sa v nej zaoberáme systémom opatrení BOZP - jednotlivými právnymi, sociálnymi, ekonomickými, organizačnými, výchovno-vzdelávacími, zdravotníckymi a technologickými. Opisujeme tiež jednotlivé fyzické a psychické aspekty bezpečnosti práce. Hlavný cieľ a čiastkové ciele záverečnej práce sme vymedzili v druhej kapitole. Obsahom tretej kapitoly je spísaná metodika záverečnej práce, čiže podrobný opis metód použitých v záverečnej práci ako aj charakteristika objektu skúmania, vybraného podniku. Štvrtá kapitola je kľúčová, prezentujeme v nej výsledky empirického výskumu realizovaného formou dotazníkového prieskumu a štruktúrovaného rozhovoru vo vybranom podniku so zámerom zmapovania jeho situácie v oblastiach vzdelávania BOZP, manažmentu rizík, podnikovej politiky BOZP, fyzickej a psychickej úrovne bezpečnosti práce, spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami a prostredím a ich participácie na tvorbe a návrhoch zlepšenia systému BOZP. Vyjadrujeme sa tiež k aktuálnej situácii výskytu koronavírusu (COVID-19) na Slovensku a k preventívnym opatreniam, ktoré boli prijaté voči nemu vo vybranom podniku. V poslednej kapitole na základe získaných informácií navrhujeme možné opatrenia pre zlepšenie starostlivosti o zamestnancov podniku v oblasti BOZP.

Kľúčové slová: bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovné prostredie, pracovné podmienky, fyzická bezpečnosť, psychická bezpečnosť

ABSTRACT

BOBULOVÁ, Mária Margaréta: *Occupational safety and health in the chosen company.* – University of Economics in Bratislava. Faculty of Business Management; Department of Management. - Mgr. Natália Matkovčíková, PhD. - Bratislava: FPM, 2017, 67 pages.

The submitted final thesis deals with an occupational safety and health (OSH), which is an inseparable part of the care of employees in the company. The main aim of the final thesis is to identify and analyze the existing state of OSH in the chosen company and to propose certain measures to improve OSH. The thesis is divided into five chapters. It contains 1 picture, 19 graphs and 2 attachments. The first chapter is devoted to the theoretical bases of OSH. It discusses the current view of OHS, OHS policy and the importance of risk management in the company and we also deal with the system of OSH, which contains legal, social, economic, organizational, educational, medical and technological measures. We describe individual physical and psychological aspects of OSH. In the second chapter we define the main aim and partial aims of the final thesis. The content of the third chapter describes the methodology of the final thesis, detailed description of the methods used in the final thesis and the characteristics of the chosen company. The fourth chapter is the most important, because in this part of thesis we present the results of empirical research, which was conducted in the form of a questionnaire survey and structured interview in the chosen company. The aim is to map the situation of the chosen company in the areas of OSH education, risk management, OSH policy, physical and psychological level of occupational safety, employee satisfaction with working conditions and working environment and participation of employees in the creation and improvement of OSH system. According to the current situation of coronavirus (COVID-19) in the Slovak Republic we are discussing preventive measures designed to prevent its occurrence in the chosen company. In the last chapter we propose certain measures to improve the care of employees in the field of OSH in the chosen company.

Keywords: Occupational safety and health, working conditions, working environment, physical safety, psychological safety

OBSAH

ÚVOD	10
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	11
1.1 Teoretické východiská BOZP v podniku	11
1.1.1 Pojem BOZP v súčasnom ponímaní	11
1.1.2 Podniková politika BOZP	13
1.1.3 Manažment rizík pri práci v podniku.....	14
1.2 Systém opatrení BOZP	17
1.2.1 Právne opatrenia	17
1.2.2 Sociálne opatrenia.....	19
1.2.3 Opatrenia ekonomického charakteru	19
1.2.4 Organizačné opatrenia	19
1.2.5 Výchovno-vzdelávacie opatrenia.....	20
1.2.6 Zdravotnícke opatrenia	21
1.2.7 Technické opatrenia	22
1.3 Aspekty bezpečnosti práce	23
1.3.1 Psychické aspekty bezpečnosti práce	23
1.3.2 Fyzické aspekty bezpečnosti práce	27
2 Cieľ práce	30
3 Metodika práce a metódy jej skúmania	31
3.1 Charakteristika objektu skúmania	31
3.2 Pracovné postupy	31
3.3 Spôsob získavania údajov a ich zdroje	32
3.4 Použité metódy vyhodnocovania a interpretácia výsledkov	32
4 Výsledky práce	34
4.1 Interpretácia odpovedí dotazníkového prieskumu	34
4.2 Interpretácia odpovedí štruktúrovaného rozhovoru	50
4.3 Preventívne opatrenia BOZP v súvislosti s koronavírusom	54
5 Diskusia	56
Záver	60
Použitá literatúra	61
Prílohy	63

ZOZNAM OBRÁZKOV A GRAFOV

Obrázok č. 1 Krivka akceptovateľnosti rizika	16
Graf č. 1 Poučenie o predpisoch BOZP pri nástupe do zamestnania	34
Graf č. 2 Formy vzdelávania BOZP	35
Graf č. 3 Dôležitosť vzdelávania BOZP	36
Graf č. 4 Zdravotná prehliadka pri nástupe do zamestnania.....	37
Graf č. 5 Monotónnosť pracovnej činnosti	38
Graf č. 6 Pociťovanie únavy pri pracovnej činnosti	38
Graf č. 7 Psychická záťaž pri pracovnej činnosti	39
Graf č. 8 Stres pri pracovnej činnosti	40
Graf č. 9 Príznaky pracovného stresu	41
Graf č.10 Zdroje pracovného stresu.....	42
Graf č. 11 Medziľudské vzťahy na pracovisku.....	43
Graf č. 12 Mikroklimatické podmienky, hluk, osvetlenie na pracovisku.....	44
Graf č. 13 Ergonomická vybavenosť pracoviska, pracovné prostriedky.....	45
Graf č. 14 Sedavá práca	46
Graf č. 15 Vedomé porušenie predpisov BOZP	46
Graf č. 16 Výstražné a bezpečnostné značenie.....	47
Graf č. 17 Ohlásenie potenciálneho rizika.....	48
Graf č. 18 Predloženie návrhu na zlepšenie BOZP	49
Graf č. 19 Možné zlepšenie oblastí BOZP	50

ÚVOD

Neoddeliteľnou súčasťou starostlivosti o zamestnancov v podniku je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP). Je to oblasť podniku, ktorej poslaním je zaistiť psychickú aj fyzickú pracovnú pohodu zamestnancov, ako aj vytváranie optimálneho stavu a podmienok pracovného prostredia, v ktorom absentujú potenciálne riziká, ktoré by mohli ohroziť zamestnancov pri výkone ich práce.

Každý podnik má zákonnú povinnosť vytvárať svoj systém BOZP, ktorý si vyžaduje objektívne aj subjektívne vnímanie a zhodnotenie otázok týkajúcich sa podniku, jeho zamestnancov a procesov z hľadiska bezpečnosti. Za efektívny systém BOZP podniku môžeme považovať časom overený a zabehnutý systém, ktorý je založený na účinnom aplikovaní osvedčených opatrení a zásahov na zabezpečenie BOZP a s minimálnym výskytom nežiadúcich situácií na pracovisku či už z pohľadu bezpečnosti alebo dopadu na zdravie zamestnancov, ktorí v podniku pracujú. Tento systém je v každom podniku jedinečný, môže byť aj zakotvený písomne v podobe podnikovej politiky BOZP, ktorá je akýmsi súhrnom informácií, pravidiel a správania, ktoré majú za cieľ prevenciu, bezpečnú prácu a pracovné postupy a ochranu zdravia zamestnancov. Vo väčších podnikoch s vyšším počtom zamestnancov sa stretávame s útvarmi či oddeleniami, ktoré majú v kompetencii BOZP, prevenciu, venujú sa manažmentu rizík - identifikujú a hodnotia riziká, riešia pravdepodobnosť ich vzniku a negatívne dôsledky, ktoré môžu mať na BOZP podniku a preventívnymi opatreniami sa ich snažia eliminovať, určujú bezpečné pracovné postupy, monitorujú pracovné podmienky zamestnancov, zaisťujú ich informovanosť o BOZP a kontrolujú dodržiavanie predpisov BOZP.

K výberu témy záverečnej práce nás inšpirovala nadčasovosť témy BOZP, jedinečnosť systému BOZP každého podniku, odlišnosti v prístupoch či už zamestnávateľov i zamestnancov podnikov k BOZP alebo v postupoch, aké sa v rámci BOZP v podnikoch uplatňujú. Je na každom zamestnávateľovi, podniku, s akou zodpovednosťou pristupuje k tejto záležitosti, či vytvára primerané opatrenia podľa odporúčaní kompetentných osôb, prijatých na to, aby bola BOZP zabezpečená na vhodnej a dostačujúcej úrovni; či prispôsobuje existujúci systému BOZP novým trendom v oblasti BOZP; či dáva možnosť participácie svojim zamestnancom na jeho tvorbe a či reaguje na ich požiadavky v súvislosti s BOZP; či vníma BOZP a potrebný systém opatrení ako zaťažujúci a byrokratický súhrn paragrafov; či dokonca poskytuje opatrenia na zabezpečenie BOZP nad rámec zákona.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Teoretické východiská BOZP v podniku

Prvá podkapitola práce je orientovaná na teoretické východiská BOZP v podniku. Venujeme sa v nej objasneniu pojmov a termínov súvisiacich s BOZP a tiež oblastiam, ktoré podnik zabezpečuje vo vzťahu k BOZP, a teda podnikovej politike BOZP a jej princípom a manažmentu rizík pri práci v podniku, čiže identifikácii a hodnoteniu rizík v podniku.

1.1.1 Pojem BOZP v súčasnom ponímaní

V pracovnom prostredí sa väčšina ľudí pohybuje značnú časť svojho života, preto je na bezpečnosť a ochranu zdravia a života zamestnancov pri práci a v súvislosti s ňou kladený veľký dôraz.¹

BOZP je v súčasnosti nielen na Slovensku ale aj vo svete sprevádzaná významnými rýchlymi a zložitými technologickými zmenami, ktoré môžu mať okrem iného aj negatívny dopad na život a zdravie ľudí. Na jednej strane sa zvyšujú pracovné nároky na zamestnancov, na strane druhej aj na zamestnávateľov, ktorí musia spoločne s odborníkmi z oblasti ochrany práce hľadať východiská pri eliminácii negatívneho pôsobenia pracovného procesu na zdravie človeka. Keďže je pracovný proces procesom nezvratným, je nutné ho vhodným spôsobom ovplyvňovať. Neoddeliteľná oblasť každého podniku riešiaci danú problematiku je BOZP, ktorej stratégia je zameraná na bezpečnosť práce, ochranu práce, ochranu a podporu zdravia zamestnancov.²

Súčasná filozofia BOZP vyžaduje, aby bola bezpečnosť práce zabezpečená s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou. To znamená, že ochrana zamestnancov zahŕňa podmienky pre uspokojivú a dôstojnú prácu, pohodu pri práci, sociálnu ochranu zamestnancov, priaznivé pracovné vzťahy, ale aj ochranu materiálnych hodnôt, pracovného a životného prostredia. V súvislosti s ochranou zdravia zamestnancov pri práci je potrebné zaoberať sa aj s takými faktormi ako je stres, pracovná záťaž, monotónnosť práce, pracovné podmienky, vhodné vybavenie pracovísk a podobne.³

¹ URBAN, Jan. STÝBLO, Jiří. VYSOKAJOVÁ, Margerita. Personalistika. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s.. 2011. 882 s. ISBN. 978-80-7357-627-1.

² TOMEK, Miroslav – SEIDL, Miroslav – ŠEFCÍK, Vladimír. Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 13 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

³ Národný inšpektorát práce: BOZP [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2019-10-10]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/bozp/>>

V odbornej literatúre, ktorá sa venuje danej problematike, je možné sa stretnúť s rôznymi výkladmi a definíciami pojmu BOZP. Štandardne vychádzame z hlavného prameňa, ktorým je Zákonník práce.

Zákonník práce vymedzuje pojem BOZP ako stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.⁴

Národný inšpektorát práce, ktorý je kontrolnou inštitúciou BOZP, charakterizuje BOZP ako súbor opatrení, zásad, princípov, postojov, správania a aktivít, ktoré pomáhajú eliminovať nepriaznivé dôsledky práce.⁵

Na základe štúdia odbornej literatúry možno určiť nasledujúce základné piliere, o ktoré sa BOZP opiera: ochrana práce, bezpečná práca, ochrana zdravia, bezpečné pracovné podmienky a pracovné prostredie.

Pojem **ochrana práce** je definovaný ako systém opatrení vyplývajúcich z právnych predpisov, organizačných, ekonomických, výchovno-vzdelávacích, technických, zdravotníckych a sociálnych opatrení zameraných na vytváranie pracovných podmienok zaisťujúcich BOZP, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.⁶

Cieľom bezpečnej práce je absencia nebezpečenstva a predchádzanie zraneniam a úrazom. Cieľom ochrany zdravia je zaistiť fyzický aj mentálny stav, pri ktorom je zamestnanec v optimálnej kondícii.⁷

Bezpečná práca a ochrana zdravia je ovplyvňovaná úrovňou organizácie práce, pracovných postupov, systémom preverovania psycho-fyziologických predpokladov pre určený pracovný výkon, fyzickou a psychickou pripravenosťou, výchovou a vzdelávaním zamestnancov a zvyšovaním odolnosti voči nežiadúcim javom.⁸

Pracovné prostredie a pracovné podmienky sú ovplyvňované úrovňou sociálno-psychologických faktorov, mikroklimatickými podmienkami, výskytom škodlivých faktorov, riešením pracovísk, dodržiavaním časového rozsahu práce, podmienkami práce a používaním prostriedkov osobnej ochrany.⁸

⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce.

⁵ Národný inšpektorát práce: BOZP [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2019-10-10]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/bozp/>>

⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce.

⁷ STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha : Management Press. 2003. 119 s. ISBN 80-7261-097-X.

⁸ TOMEK, Miroslav – SEIDL, Miroslav – ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 24 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

Oblasť BOZP je na Slovensku upravovaná právnymi normami, s ktorými by sa mal vo vlastnom záujme dôkladne oboznámiť a dôsledne riadiť každý zamestnávateľ, taktiež jeho zákonnou povinnosťou je o nich informovať aj svojich zamestnancov. Najmä malé podniky by mali venovať BOZP zvýšenú pozornosť, nakoľko bývajú, vzhľadom na svoje finančné možnosti, prípadnými dôsledkami nedodržania noriem BOZP ohrozené závažnejšie, než podniky veľké. V zahraničí sa venuje problematike BOZP mimoriadna pozornosť. Zamestnávatelia ju nepovažujú za nutné zlo, ktoré im niekto vnucuje a ktoré zvyšuje ich náklady, ale iniciatívne sa snažia robiť ešte viac, než to, k čomu ich zaväzujú právne normy. Uvedomujú si totiž, že to dotvára ich dobrú povesť na trhu práce a šetrí náklady spojené s prípadnými postihmi, odškodným, prejednávaním žalôb zamestnancov a podobne. V inzerátoch s ponukou práce sa teda zamestnávatelia môžu medzi uvádzanými výhodami zmieniť aj o bezpečných pracovných podmienkach.⁹

1.1.2 Podniková politika BOZP

Každý podnik by mal mať vypracovanú podnikovú politiku BOZP zväčša vo forme písomného dokumentu. Jej podstatou je stanovenie cieľov, ktoré chce podnik v oblasti BOZP dosiahnuť. Tieto ciele by mali byť vymedzené konkrétne, mali by byť merateľné a časovo dosiahnuteľné.

Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť, aby bola podniková politika BOZP prístupná a známa všetkým zamestnancom a zainteresovaným stranám, ako kmeňovým zamestnancom, tak aj externým zamestnancov, pôsobiacich na pracovisku podniku.

Hlavné pramene, na základe ktorých je táto politika spracovaná sú Zákonník práce, Zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kolektívna zmluva a interné podnikové smernice, predpisy a dokumenty, upravujúce oblasť BOZP.

Na tvorbe a realizácii podnikovej politiky BOZP by mali participovať spolu so zamestnávateľom aj vedúci zamestnanci ako aj jednotliví zamestnanci podniku a všetky zúčastnené strany ako aj napríklad bezpečnostný technik, technik požiarnej ochrany či externý poskytovateľ BOZP školení. Dôvodom dôležitosti participácie zamestnancov na jej tvorbe je to, že sami majú podrobné znalosti a skúsenosti, pokiaľ ide o výkon práce a o to, aký má na nich vplyv. Úplnou participáciou na tvorbe a realizácii BOZP sa rozumie viac než

⁹ KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 2011. 229 s. ISBN 978-80-247-3823-9

konzultácia, a síce keď zamestnanci a ich vedúci zamestnanci sa zapájajú aj do prijímania rozhodnutí v oblasti politiky BOZP, aj keď jej konečné odsúhlasenie je v rukách zamestnávateľa. Participácia zamestnancov na politike BOZP je jednoduchý dvojsmerný proces, pri ktorom zamestnávateľ a jeho zamestnanci a vedúci zamestnanci:

- navzájom komunikujú,
- vypočujú si vzájomné obavy,
- zaujímajú sa o názory a informácie a delia sa o ne,
- včas diskutujú o problémoch,
- vypočujú každého, kto má pripomienky,
- spoločne prijímajú rozhodnutia,
- navzájom si dôverujú a rešpektujú sa.¹⁰

Pri zlepšovaní podnikovej politiky BOZP sa vychádza zo Zákona o BOZP, z potrieb a poznatkov zamestnancov, z aktuálnych trendov v oblasti BOZP, z konkrétnych situácií, ktoré v podniku nastali a následných akútnych opatrení, ktoré je potrebné urgentne zapracovať do politiky BOZP.

Tvorba a realizácia BOZP v podniku je v jednoduchosti opísaná princípmi, o ktoré by sa BOZP mala opierať:

- BOZP ako rovnocenný cieľ podnikovej stratégie,
- Prevencia ako súčasť riadenia podniku,
- Vytvorenie bezpečných pracovných podmienok,
- Život a zdravie zamestnancov majú prednosť pred ostatnými rozhodnutiami,
- Zodpovednosť v oblasti BOZP nie je možné delegovať,
- Stanovenie priorít bezpečnosti práce v rámci všetkých činností podniku,
- Povinnosť dodržiavania všetkých opatrení v súvislosti BOZP,
- Zabránenie vzniku materiálnych škôd,
- Zlepšovanie všetkých aktivít v súvislosti s BOZP.¹¹

1.1.3 Manažment rizík pri práci v podniku

Oblasť BOZP je neodmysliteľne prepojená so manažmentom rizík pri práci. Hlavným cieľom manažmentu rizík je vytvorenie funkčného systému BOZP, ktorý má

¹⁰ Európska komisia. *BOZP sa týka všetkých: Praktické usmernenie pre zamestnávateľov*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2016. 15 s. ISBN 978-92-79-65204-2.

¹¹ SINAY, Juraj a kol. *Riziká technických zariadení – manažérstvo rizika*. Košice : vyd. OTA a. s.. 1997. ISBN 80-967783-0-7.

preventívnu funkciu a chráni pred negatívnymi dôsledkami na zdraví a živote v pracovnom procese nielen zamestnancov ale aj zamestnávateľa.

Na pracovisku sa vyskytuje veľké množstvo najrôznejších nebezpečenstiev-rizík. Pri niektorých sa dá ich riziková podstata dobre pochopiť a dajú sa prijať opatrenia na ich zníženie, iné sú zložitejšie a pre zamestnávateľa náročnejšie na riešenie. Zmeny na trhu práce a v organizácii práce prinášajú výskyt nových rizík alebo častejší výskyt niektorých konkrétnych rizík.¹²

Riziko pri práci predstavuje kombináciu pravdepodobnosti výskytu nebezpečnej udalosti a najzávažnejšieho následku tejto udalosti. Manažment rizík pri práci je tvorený troma činnosťami – vyhľadávaním rizík, hodnotením rizík a stanovením opatrení na odstránenie, respektíve zníženie pôsobenia rizík. Tieto činnosti tvoria základ súčasnej BOZP v každom podniku.¹³

Pri vyhľadávaní rizík ide o kvalifikovaný odhad, vykonávaný podľa konkrétnych podmienok na pracovisku za účasti odborne spôsobilej osoby v oblasti BOZP, ktorej hlavná náplň práce je analýza súčasného stavu zabezpečenia BOZP a určenie podmienok pre jeho zlepšenie v súlade s politikou BOZP. Riziko musí byť vyhľadávané priamo na pracovisku, pretože musia byť zohľadnené na konkrétnom pracovisku už akceptovaná opatrenia.¹²

Zamestnávateľ je povinný vyhľadávať riziká, zisťovať ich príčiny a zdroje, prijímať opatrenia k ich odstráneniu. Ak nie je možné riziká odstrániť, musí ich vyhodnotiť a prijať opatrenia na zníženie ich pôsobenia tak, aby bolo minimalizované ohrozenie bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci.¹⁴

Zmyslom hodnotenia rizík je stanoviť existenciu a mieru rizika, teda jeho miera výskytu a závažnosť následkov. Podľa tejto miery zamestnávateľ, keďže je zodpovedný za zabezpečenie BOZP v podniku, usúdi, či je riziko ešte prijateľné alebo neprijateľné, a teda či prijme opatrenia na zníženie jeho miery.

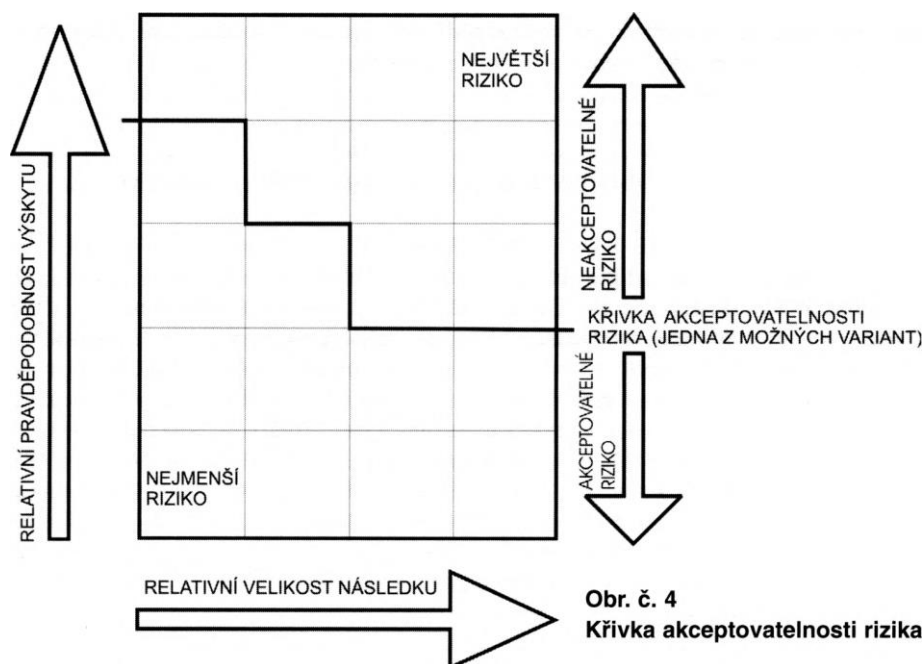
Vyhľadávanie a hodnotenie rizík pri práci a stanovenie opatrení by malo byť trvalou súčasťou riadenia podniku a je vhodné, aby bolo periodicky opakované a dokumentované.

¹² Európska komisia. *BOZP sa týka všetkých: Praktické usmernenie pre zamestnávateľov*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2016. 16 s. ISBN 978-92-79-65204-2.

¹³ NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 51-54 s. ISBN 978-80-7357-556-4.

¹⁴ URBAN, Jan. STÝBLO, Jiří. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s.. 2011. 883 s. ISBN. 978-80-7357-627-1.

Obrázok č. 1 Krivka akceptovateľnosti rizika



Obr. č. 4
Křivka akceptovatelnosti rizika

Zdroj: NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 53 s. ISBN 978-80-7357-556-4

Súčasná BOZP je o stanovení krivky akceptovateľnosti rizika, ktorú znázorňuje obrázok č. 1 prostredníctvom presadenia záujmov zamestnávateľa a jeho zamestnancov. Je nutné poznamenať, že pri jej stanovení sa musia zohľadniť aj iné kritéria (ekonomická efektívnosť, sociálne hľadisko, dlhodobé trendy vývoja technológií a pod.). Všetko, čo je pod touto v čase aj priestore premenlivou krivkou predstavuje riziko akceptovateľné – riziko prijateľné pre zamestnávateľa a zamestnancov. A to platí aj napriek tomu, že sa pod touto krivkou nachádzajú nebezpečné pracovné činnosti. Tu je však nutné uvedomenie, že neexistuje plne bezpečná pracovná činnosť, iba viac či menej nebezpečná. S ohľadom na túto skutočnosť budú vždy pod krivkou nebezpečné pracovné činnosti, preto je potrebné stanoviť, aká miera rizika je v konkrétnom prípade prijateľná a naopak, ktorá už nie.¹⁵

V kompetencií zamestnávateľa v rámci manažmentu rizík je aj zabezpečovanie prevencie pracovných rizík. V záujme prevencie je predovšetkým nutné odhaliť príčiny pracovných rizík. Tieto riziká môžu prameniť najmä z chybného usporiadania pracoviska, pôsobenia rizikových faktorov, voľby a použitia pracovných prostriedkov, pracovných postupov a režimu práce, z úrovne vzdelania zamestnancov a ich poučenia o riziku práce alebo z ich nepriaznivého zdravotného stavu. Úlohy v rámci prevencie rizík môže zabezpečiť zamestnávateľ prostredníctvom odborne spôsobilého zamestnanca, ktorý

¹⁵ NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 53 s. ISBN 978-80-7357-556-4

vyhľadáva riziká vyskytujúce sa v pracovnom prostredí a stanovuje príslušné opatrenia. Vytvorenie tejto funkcie však nie je povinné. Úlohy v rámci prevencie rizík môže zamestnávateľ :

- zabezpečovať sám, ak je na to odborne spôsobilý,
- zveriť plnenie týchto povinností odborne spôsobilému zamestnancovi, prípadne viacerým zamestnancom,
- zaistiť túto činnosť prostredníctvom inej odborne spôsobilej osoby, ktorá nemusí byť jeho zamestnancom.¹⁶

1.2 Systém opatření BOZP

Vytvorenie predpokladov pre BOZP, čiže pre ochranu človeka v pracovnom procese a na pracovisku, pre zachovanie života, zdravia a práceschopnosti zamestnanca, ochranu životného prostredia, pre ochranu majetku a iných ekonomických hodnôt si vyžaduje vytvoriť a udržiavať systém právnych, sociálnych, ekonomických, organizačných, výchovno-vzdelávacích, zdravotníckych a technických opatrení.¹⁷

1.2.1 Právne opatrenia

Právne opatrenia v oblasti BOZP si kladú za cieľ prevenciu a poskytovanie ochrany života a zdravia zamestnancom pri práci. Zamestnávateľom je uložená zákonná povinnosť zabezpečovať opatrenia smerujúce k odstráneniu príčin ohrozenia života a zdravia zamestnancov a tiež vytvárať bezpečné pracovné podmienky.¹⁸

Právna úprava v oblasti BOZP sa v Slovenskej republike opiera o základné právne normy, ktoré sú schválené Národnou radou Slovenskej republiky. Pri ich spracovaní a pripomienkovom konaní v Národnej rade sa vychádza z Ústavy Slovenskej republiky, zo

¹⁶ URBAN, Jan. STÝBLO, Jiří. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s.. 2011. 883 s. ISBN. 978-80-7357-627-1.

¹⁷ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 10 s. ISBN 80-227-1540-9.

¹⁸ STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha : Management Press. 2003. 120 s. ISBN 80-7261-097-X.

Zákonníku práce, zo Zákonu o BOZP a zo základných noriem schválených v rámci Európskej únie.¹⁹

Ústava SR rešpektuje medzinárodné právne dokumenty, ku ktorým možno zaradiť Chartu OSN, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce týkajúci sa bezpečnosti, zdravia zamestnancov a pracovného prostredia, Listinu ľudských práv a slobôd atď., ktoré požadujú, aby zásady BOZP boli premietnuté do zákonodarstva každého štátu Európskej únie.²⁰

Zákonník práce stanovuje všeobecné podmienky pracovno-právnych vzťahov a tiež princípy BOZP, ku ktorým možno zaradiť najmä právo zamestnanca na zaistenie BOZP a povinnosť zamestnávateľa v rozsahu svojej pôsobnosti zaistiť potrebné podmienky (právne, sociálne, organizačné a pod.) BOZP vrátane prevencie.²⁰

Zákon NR SR číslo 124/2006 Z. z. o BOZP a o doplnení niektorých zákonov ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie BOZP a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia pri práci.²¹

Dôležitú úlohu pri zabezpečovaní bezpečnosti práce majú Slovenské technické normy (STN), ktoré upravujú pravidlá na zabezpečenie bezpečných pracovných postupov a práce a stanovujú parametrické hodnoty, metódy a postupy v procese vytvárania kvalitatívnych požiadaviek zariadení, objektov, činností a pod.²²

Za opatrenia na zaistenie BOZP sa považujú tiež vnútropodnikové predpisy, ktoré vydávajú zamestnávatelia s právnou subjektivitou. Týmto predpismi vydáva zamestnávateľ zásady bezpečného správania sa na pracoviskách a v prevádzkach patriacich do jeho pôsobnosti. Predpisy majú obsahovať len také ustanovenia, ktorými sa konkrétnejšie rozvídzajú ustanovenia všeobecne záväzné so zreteľom na druh pracovnej činnosti, technológiu, zariadenia, stroje a ostatné podmienky v príslušnom podniku.²³

¹⁹ TOMEK, Miroslav. ONDIRKOVÁ, Jela. *Vybrané aspekty právnych noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. 305 s. ISBN 978-80-7385-004-3.

²⁰ TOMEK, Miroslav. ONDIRKOVÁ, Jela. *Vybrané aspekty právnych noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. 307 s. ISBN 978-80-7385-004-3.

²¹ TOMEK, Miroslav. ONDIRKOVÁ, Jela. *Vybrané aspekty právnych noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. 308 s. ISBN 978-80-7385-004-3.

²² ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 18 s. ISBN 80-8070-607-7.

²³ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 11 s. ISBN 80-227-1540-9.

1.2.2 Sociálne opatrenia

Sociálnymi opatreniami sa rozumie súhrn štátnych a podnikových opatrení, ako aj činnosť zamestnávateľov zameraných na sústavné zlepšovanie pracovných podmienok na udržiavanie, podporovanie a všestranný rozvoj pracovných síl. Zabezpečujú sa prostredníctvom pracovnoprávných opatrení, sociálnym zabezpečením pri pracovných úrazoch, chorobách či chorobách z povolania, budovaním objektov sociálnej starostlivosti a pod. Sociálna politika zamestnávateľov je realizovaná na základe zámerov sociálnej politiky štátu, je vymedzená hranicami ekonomických možností zamestnávateľov, ktoré sú tým vyššie, čím je produktívnejší výsledok podnikovej činnosti. Jej cieľom je vytvárať podmienky spokojnosti zamestnancov, optimalizovať ich postavenie v pracovnom procese a zabezpečiť im plnú možnosť pracovnej sebarealizácie pri optimálnych pracovných a životných podmienkach.²⁴

1.2.3 Opatrenia ekonomického charakteru

Oblasť BOZP sa týka ako ochrany zamestnancov, tak aj ochrany zamestnávateľa, najmä v dôsledku ekonomických následkov, vyplývajúcich napríklad zo zníženia zdravia zamestnancov, vrátane zníženia ich pracovnej pohody, zníženia produktivity práce, náhrady mzdy v dobe pracovnej neschopnosti, zníženie konkurencieschopnosti podniku a pod.²⁵

Tieto opatrenia sledujú využitie ekonomických nástrojov riadenia v prospech zvyšovania úrovne bezpečnosti práce. Možno ich uplatňovať aj v priamom vzťahu zamestnávateľ-zamestnanec. Zamestnanci môžu byť priamo ekonomicky postihovaní v prípade porušovania bezpečnostných predpisov, nepoužívania pridelených prostriedkov osobnej ochrany a pod. Hmotne možno tiež postihnúť všetkých zamestnancov na rôznych stupňoch riadenia v prípade, že výsledky štatistiky negatívnych udalostí sú nepriaznivé alebo výsledky kontroly či inšpekcie potvrdzujú zanedbávanie povinností na úseku bezpečnosti práce.²⁶

1.2.4 Organizačné opatrenia

Tieto opatrenia možno rozdeliť do troch skupín:

²⁴ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 12 s. ISBN 80-227-1540-9.

²⁵ NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 16 s. ISBN 978-80-7357-556-4.

²⁶ ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 20 s. ISBN 80-8070-607-7.

- Prijatie potrebných organizačných dokumentov – organizačný a pracovný poriadok – na realizáciu BOZP. V uvedených organizačných dokumentoch je nevyhnutné, aby boli vytvorené základné riadiace predpoklady pre všestranný postačujúci systém starostlivosti o všetky aspekty bezpečného pracovného prostredia. Ide o určenie práv a povinností zamestnávateľa, zamestnancov, stanovenie špecializovaných prác, spôsobov vydávania príkazov na vykonávanie kontrol na všetkých stupňoch riadenia a pod.²⁷
- Vytvorenie nevyhnutných materiálových predpokladov pre sledovanú oblasť. Za tým účelom je nevyhnutné vyčleniť potrebný objem prostriedkov, v systéme riadenia podniku zabezpečiť nákup potrebných zariadení, výstavbu a údržbu potrebných objektov, nákup a distribúciu prostriedkov, pomocných materiálov a pod. Tam, kde si to náročnosť technologických zariadení vyžaduje, pre systém diagnostiky a pravidelnej údržby je potrebné zabezpečiť potrebný súbor meracej techniky, nákup zodpovedajúceho sortimentu náhradných dielov a pod.²⁸
- Vytvorenie potrebných personálnych predpokladov na výkon všetkých činností na úseku bezpečnosti práce. V súlade s opatreniami prvej skupiny sa predpokladá určenie konkrétnych zamestnancov pre špecializované činnosti. Ide o zamestnancov požadovaných profesii zodpovedajúcej štruktúre a v potrebnom počte.²⁸

1.2.5 Výchovo-vzdelávacie opatrenia

Výchovo-vzdelávacie opatrenia sa realizujú najčastejšie formou školenia BOZP, ktorého cieľom je oboznámenie zamestnancov s náležitými predpismi BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi s ohľadom na ich pracovnú činnosť a pracovisko. K týmto opatreniam možno zaradiť aj semináre, kurzy a tiež názornú propagáciu – nástenky, letáky, interné publikácie, pokyny a pod. Ich nevyhnutnosť a dôležitosť je predpoklad ovplyvnenia kvality práce z hľadiska BOZP, nakoľko nedostatočné znalosti a vedomosti zamestnancov ako aj zamestnávateľov sú najčastejšou príčinou chybného kroku či zásahu v pracovnej činnosti.²⁹

²⁷ ŠUKALOVÁ, Viera. Manažment bezpečnosti práce. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 20 s. ISBN 80-8070-607-7.

²⁸ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 14-15 s. ISBN 80-227-1540-9.

²⁹ TOMEK, Miroslav – SEIDL, Miroslav – ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 23-25 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

Tieto opatrenia sa realizujú v rámci výchovného a vzdelávacieho procesu. Výchova k bezpečnosti práce je špecifický druh výchovy zameraný na utváranie uvedomelého vzťahu zamestnancov k úlohám ochrany zdravia. Jej účinnosť je podmienená stanovením výchovných a vzdelávacích cieľov, vymedzením obsahu výchovy, aplikáciou metód a prostriedkov výchovy a materiálnymi podmienkami výchovy a vzdelávania. Cieľom výchovy k bezpečnosti práce je zabezpečiť získanie potrebného súboru informácií, vedomostí nevyhnutných pre bezpečný výkon činnosti. Zabezpečuje sa najmä sústavou školení a praktických zácvikov. Školenia možno členiť na vstupné a cyklické.³⁰

Z hľadiska štruktúry súboru školených osôb možno školenia orientovať do štyroch základných kategórií:

- Školenia riadiacich zamestnancov;
- Školenia špecializovaných osôb pre bezpečnosť práce, ako sú bezpečností technici, skúšobní technici technických zariadení, špecialisti pre škodliviny a pod;
- Školenia odborných zamestnancov rozličných profesií, u ktorých sú v oblasti bezpečnosti práce stanovené kvalifikačné požiadavky predpismi, ide o zamestnancov vykonávajúcich odborne náročné technické práce a obsluhovateľov niektorých technických zariadení;
- Školenie ostatných osôb – ide o zamestnancov rozličných profesií, ktorí sú pri svojej práci v priamej interakcii s pracovnými a výrobnými prostriedkami a sú bezprostredne vystavení pôsobeniu škodlivých faktorov pracovného procesu.³¹

1.2.6 Zdravotnícke opatrenia

Zdravotnícke opatrenia majú hlavne preventívnu funkciu. Táto prevencia sa v prvom rade zameriava na posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca pred jeho nástupom do práce alebo pri jeho preradení na inú prácu. Zodpovedným posúdením zdravotnej spôsobilosti sa zabezpečí optimálny súlad medzi zdravotným stavom a celkovou dispozíciou zamestnanca a špecifickými požiadavkami práce, a to nielen z fyziologického hľadiska, ale i psychickej pripravenosti.³²

³⁰ ŠUKALOVÁ, Viera. Manažment bezpečnosti práce. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 21 s. ISBN 80-8070-607-7.

³¹ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 16-17 s. ISBN 80-227-1540-9.

³² SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 18 s. ISBN 80-227-1540-9.

Pre mnoho rizikových pracovných činností je dôležité vykonať posúdenie zdravotnej spôsobilosti – ako fyzických, tak aj psychických predpokladov zamestnanca pred nástupom do práce s rizikovými podmienkami a aj priebežne v stanovených intervaloch v priebehu zamestnania na tejto pracovnej pozícii, aby sa tak vylúčili riziká, ktoré môžu nastať zmenenými osobnostnými predpokladmi zamestnanca.³³

Zamestnávateľ nesmie pripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorá by nezodpovedala jeho schopnostiam a zdravotnej spôsobilosti.³⁴

K týmto opatreniam možno tiež zaradiť preventívne prehliadky zamestnancov v priebehu výkonu pracovnej činnosti, pričom ich periodicita je plne v rozhodovacej kompetencii zamestnávateľa.³⁵

Podľa Zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v prípade vzniku mimoriadnej situácie, akou je napríklad výskyt infekčného ochorenia je zamestnávateľ povinný posudzovať riziko na pracovisku a v prípade potreby je oprávnený prijať a vykonať vhodné zdravotnícke a hygienické opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov.

1.2.7 Technické opatrenia

Technické opatrenia slúžia na zaistenie bezpečnosti, trvanlivosti, usporiadanosti a ochrany technických zariadení, technológií a objektov. Zabezpečujú ochranu týchto zariadení proti vplyvom iných zariadení a zároveň zabraňujú ich škodlivému pôsobeniu na okolité zariadenia.³⁵

Uvedené opatrenia riešia najmä technickú bezpečnosť a prevádzkovú spoľahlivosť technických zariadení, avšak do tohto súboru sa organicky začleňuje aj bezpečnosť prevádzkových objektov. V cykle prípravy, tvorby a používania technických zariadení sa ťažisko bezpečnostnej prevencie aktualizuje v štádiu ich prípravy a tvorby. Preto primárne riziko vzniká v dôsledku nerešpektovania bezpečnostných hľadísk už v projektovej a konštrukčnej dokumentácii.³⁶

³³ MIKULÁŠTÍK, Milan. *Sociální kompetence*. 1. vyd. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 2008. 127 s. ISBN 978-80-88931-90-4.

³⁴ URBAN, Jan. STÝBLO, Jiří. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s.. 2011. 882 s. ISBN. 978-80-7357-627-1.

³⁵ TOMEK, Miroslav – SEIDL, Miroslav – ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 23-24 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

³⁶ ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 22-23 s. ISBN 80-8070-607-7.

Už pri projektovaní, konštruovaní objektov, musia sa rešpektovať hľadiská, v ktorých ide predovšetkým o to, aby zariadenia boli:

- Bezpečné, čiže aby pri prevádzke za normálnych okolností nehrozili z technických zariadení nebezpečenstvá osobám a veciam, aby nemohli spôsobiť úraz a pod.
- Trvanlivé, čiže aby na ich konštrukciu boli použité také materiály, ktoré počas primeranej doby sú schopné odolávať vplyvom pracovného prostredia a pracovných podmienok, pre ktoré sú určené, bez toho, aby sa neprípustne zhoršili ich vlastnosti a nenarušila ich funkcia.
- Usporiadané, čiže aby umožňovali vykonávanie riadnej obsluhy, údržby, skúšok a kontrol, aby sa vyskytujúce poruchy obmedzili len na čo možno najmenší rozsah a aby umožňovali dobrú orientáciu, aby v daných podmienkach pracovali spoľahlivo a čo do riešenia a druhu vyhovovali účelu, pre ktorý sú určené a pre ktorý boli vyrobené.
- Chránené proti vplyvom iných zariadení, čiže aby boli umiestnené tak, že nemôžu byť vystavené škodlivému pôsobeniu iných zariadení, prípadne aby boli proti škodlivému pôsobeniu iných zariadení odolné.
- Škodlivo neovplyvňovali iné zariadenia, aby svojim pôsobením neovplyvňovali nežiadúcim spôsobom funkcie a využívanie iných zariadení.³⁷

1.3 Aspekty bezpečnosti práce

Aspekty bezpečnosti práce možno rozdeliť na psychické a fyzické. Podceňovanie jednotlivých aspektov bezpečnosti práce v pracovnom prostredí, či už psychických či fyzických, môže mať negatívny vplyv ako na jednotlivých zamestnancov, tak aj na celý chod podniku.

1.3.1 Psychické aspekty bezpečnosti práce

Psychický stav zamestnanca sa pod vplyvom pracovných podmienok mení a často tieto zmeny ovplyvňujú jeho pracovný výkon. Na BOZP môžu rušivo pôsobiť aspekty nefyzického charakteru, ide teda o psychické aspekty bezpečnosti práce, ktoré sú ovplyvňované možným vznikom negatívnych psychických javov v pracovnom procese.

³⁷ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 19 s. ISBN 80-227-1540-9.

Psychické riziká vo forme výskytu negatívnych psychických javov sú v rámci BOZP menej zjavné riziká, ktoré si vyžadujú dlhší reakčný čas, nakoľko sú oveľa menej rozpoznávané než akútnejšie a viditeľnejšie fyzické riziká bezpečnosti práce. Mnohí zamestnanci tieto riziká vnímajú ako riziká, ktoré súvisia s prácou a ktoré treba prijať a znášať. Takáto tendencia vnímania psychických rizík bezpečnosti práce, ktoré sú bežné a ktorým sú zamestnanci pri práci neodmysliteľne vystavení, sa vzťahuje na riziká súvisiace s pracovnou záťažou, intenzitou práce a pracovným časom.³⁸

Medzi negatívne psychické javy v pracovnom procese patrí najmä psychická záťaž, stres, monotónia práce, psychická saturácia a pracovná únava. Spomínané negatívne psychické javy znižujú spoľahlivosť zamestnanca pri práci a tým aj nepriaznivo vplyvajú na jeho bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.³⁹

Psychická záťaž

Počas pracovného výkonu sú prirodzene na zamestnanca kladené zo strany zamestnávateľa určité pracovné nároky. Práve tie môžu predstavovať pre zamestnanca istú pracovnú psychickú záťaž. Či je táto záťaž menšia či väčšia je individuálne, v každom prípade jej dôsledky sa kumulujú.

Psychická záťaž pri práci je vyvolaná rôznymi záťažovými situáciami. Pri skúmaní psychickej záťaže u zamestnancov sa posudzujú faktory ako intenzita práce a časový tlak, vynútené pracovné tempo, vplyvy narušujúce sústredenie, sociálne interakcie, riziko ohrozenia vlastného zdravia ako aj zdravia iných osôb, fyzický diskomfort či ďalšie iné zdroje neprimeranej psychickej záťaže.⁴⁰

Stres

Stres je najčastejšou poruchou vznikajúcou v pracovnom procese. Ide o psychický nátlak, silné pôsobenie na organizmus, pod vplyvom ktorého sa mení nielen psychický ale aj fyzický stav zamestnanca, pričom nedochádza k organickému poškodeniu orgánov a buniek. V praxi je dôležité, aby zamestnanec u seba identifikoval nástup stresu a eliminoval jeho príčiny.⁴¹

³⁸ Európska agentúra pre BOZP. *BOZP v mikropodnikoch a malých podnikoch v EÚ: pohľad z pracoviska*. 2018. 5 s.

³⁹ SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 24-25 s. ISBN 80-227-1540-9.

⁴⁰ TOMEK, Miroslav – SEIDL, Miroslav – ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 73-74 s. ISBN 978-80-554-0243-7

⁴¹ ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 92-93 s. ISBN 80-8070-607-7.

Stresové faktory v pracovnom procese môžu byť príčinou pracovných úrazov, nehôd či havárií s vážnymi následkami na zdraví, majetku a životnom prostredí v dôsledku zlyhania ľudského faktora pri pracovnej činnosti.⁴²

K stresorom, ktoré môžu vyvolávať stres v súvislosti s pracou zaraďujeme:

- Fyzikálne faktory pracovného prostredia (hluk, vibrácie, prašnosť, vlhkosť, výkyvy teplôt a pod.)
- Organizácia práce (preťaženie pracovnými úlohami, nedostatočne vysvetlenie pracovných postupov, tlak na zvyšovanie pracovného výkonu, intenzita a tempo práce)
- Medziľudské vzťahy na pracovisku (diskriminácia, konflikty, malá alebo žiadna podpora spoluzamestnancov)
- Pracovná neistota (nedostatok kontroly nad výkonom práce)
- Nedostatočná kvalifikácia a odbornosť pre výkon práce
- Zmeny (zmena náplne práce, zmena rýchlosti pracovných operácií, zmena medziľudských vzťahov, zmena motivácie, zmena vlastných schopností).⁴²

Ako stresové faktory môžu na zamestnanca pôsobiť rôzne podnety z prostredia ako aj z vlastnej odolnosti a pripravenosti. Môže ísť o určité ambície, snahu dosiahnuť lepšie postavenie, pocity nespravodlivosti, môže to byť diskriminácia, sexuálny harašment, mobbing, odlišné očakávania od vlastného správania, konflikty, absencia komunikácie či nedostatok autonómie v pracovnej činnosti.⁴³

Monotónia práce

Monotónia práce je subjektívny stav zníženej psychickej aktivity, ktorý sa prejavuje pri výkone dlhotrvajúcej, mechanicky sa opakujúcej a jednotvárnej pracovnej činnosti, ktorá zaťažuje jednostranne iba určitú vymedzenú skupinu svalov a určité lokálne centrum v centrálnej nervovej sústave. Ide o jednotvárnosť pracovnej činnosti. Môže ovplyvňovať nielen kvantitu, ale predovšetkým kvalitu pracovného výkonu, kedy môže dochádzať k výskytu väčšieho množstva chýb či k poklesu celkového pracovného výkonu. Stav monotónie sa prejavuje duševnou otupenosťou, nechutosťou, ospalosťou, pocitmi únavy, výkyvmi v pracovnom výkone či zníženou úrovňou koncentrácie pozornosti. Monotónia sa

⁴² VÁCHOVÁ, Miluše. *Stres při práci a spolehlivost lidského činitele*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. 329-330 s. ISBN 978-80-7385-004-3.

⁴³ MIKULÁŠTÍK, Milan. *Sociální kompetence*. 1. vyd. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 2008. 109 s. ISBN 978-80-88931-90-4.

vyznačuje tým, že sa zamestnanec cíti unavený ale pre prácu v inej pracovnej činnosti je disponovaný.⁴⁴

Psychická saturácia

Psychická saturácia (presýtenosť) je stav zvýšenej aktívnej bdlosti, sprevádzaný nepokojom, podráždenou reakciou na pracovné podnety. Vyznačuje sa tendenciou striedania činnosti, odkladaním práce, zamestnanec je prácou presýtený.⁴⁵

Je to stav nechuti a averzie až odporu voči nejakej pracovnej činnosti. V tomto stave je dôležitá motivácia zamestnanca, jeho záujem o pracovnú činnosť alebo o jej výsledky. Zaujímavá pracovná činnosť, i keď je dlhotrvajúca, nenavodí stav presýtenia. Nezaujímavá pracovná činnosť vedie k presýteniu, i keď trvá krátko. Presýtenie sa odstraňuje ľahko a rýchlo tým, že sa zmení pracovná činnosť.⁴⁴

Pracovná únava

Pracovná únava je bežný dôsledok intenzívnej a dlhej vykonávanej pracovnej činnosti. Súvisí nielen s charakterom práce či s náročnosťou práce, ale aj s pracovnými podmienkami. Samotná únava škodlivá nie je, škodlivou sa stáva vtedy, keď zamestnanec nemá možnosť regenerovať svoju výkonnosť a keď je vystavený takým pracovným podmienkam, že sa s nimi nedokáže stotožniť. Môže mať rôzne príznaky, ale tiež odlišnú úroveň ich intenzity. Typickými príznakmi sú pokles pracovnej výkonnosti, zvýšená podráždenosť, poruchy pozornosti, nesústredenosť, poruchy motorickej koordinácie, drobné poruchy v myšlienkových operáciách najmä pri riešení pracovných problémov a pod. Regenerácia a odstraňovanie pracovnej únavy trvá určitú dobu a vyžaduje si svoj čas.⁴⁴

Je v záujme zamestnávateľa, aby sa zaoberal problematikou predchádzania negatívnych psychických javov u zamestnancov pri práci, čo prispieva zvýšeniu pracovnej pohody aj zvýšeniu ich produktivity práce. Je potrebné však podotknúť, že zaoberanie sa psychickými aspektami bezpečnosti práce je oveľa komplikovanejšie, nakoľko existuje ich subjektívne vnímanie zo strany zamestnancov.⁴⁶

⁴⁴ MIKULÁŠTÍK, Milan. *Sociální kompetence*. 1. vyd. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 2008. 110 s. ISBN 978-80-88931-90-4.

⁴⁵ ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 91 s. ISBN 80-8070-607-7.

⁴⁶ VÁCHOVÁ, Miluše. *Stres při práci a spolehlivost lidského činitele*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. 330 s. ISBN 978-80-7385-004-3.

Vzhľadom na konkrétnu pracovnú činnosť sa mení aj dôležitosť psychických aspektov bezpečnosti práce voči fyzickým aspektom bezpečnosti práce. V dôsledku tejto skutočnosti môže byť vznik negatívnych psychických javov u zamestnancov viac nebezpečnejší než výskyt negatívnych fyzických javov pri práci.

1.3.2 Fyzické aspekty bezpečnosti práce

Povinnosť zabezpečovať fyzické aspekty bezpečnosti práce zamestnávateľovi vyplýva zo zákona o BOZP. Ide o vytváranie fyzicky bezpečných pracovných podmienok, ktoré umožňujú zamestnancom bezpečný výkon ich pracovnej činnosti. V súvislosti s tým zamestnávateľ zabezpečuje v podniku bezpečnostné značenie a dbá na vhodnú úpravu pracovného prostredia.

Bezpečnostné značenie

Používanie bezpečnostného značenia je súčasťou BOZP podniku a malo by byť samozrejmosťou pre existenciu bezpečného pracoviska v prípade, že nebezpečenstvo nemožno odstrániť bezpečnostnými opatreniami a postupmi pri organizácii práce podniku. Ide najmä o používanie farieb a jednotlivých značiek. Povinnosťou zamestnávateľa je podľa potreby zabezpečiť na pracovisku a v jeho priestoroch umiestnenie takýchto označení. Ich hlavnou úlohou je prevencia, nakoľko prispievajú k znižovaniu úrazovosti na pracovisku a môžu tiež viesť ku skvalitneniu pracovného prostredia.

Pri určovaní potreby počtu a rozmiestnenia bezpečnostných značiek na pracovisku sa síce vychádza z posúdenia konkrétnych rizík, avšak sú tiež stanovené určité pravidlá. Čo sa týka ich umiestnenia, nesmie byť ich účinnosť ovplyvnená nesprávnou voľbou značiek, ich nedostatočnou údržbou či nedostatočným počtom alebo prítomnosťou iných značiek alebo zdrojov svetla, ktoré znižujú ich viditeľnosť. Bezpečnostné značky možno rozdeliť na 3 skupiny: ⁴⁷

- Značky zákazu – oznamujú zakázanú činnosť, napríklad zákaz fajčenia, je pre ne charakteristický kruhový tvar s čiernym piktogramom na bielom pozadí
- Značky výstrahy – oznamujú nebezpečenstvo alebo ohrozenie pri vykonávanej činnosti, napríklad nebezpečenstvo pádu, je pre ne charakteristický trojuholníkový tvar s čiernym piktogramom na žltom pozadí s čiernym okrajom

⁴⁷ NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 149-150 s. ISBN 978-80-7357-556-4.

- Značky príkazu – oznamujú príkaz alebo nariadenie, napríklad príkaz k použitiu osobného ochranného pracovného prostriedku, je pre ne charakteristický kruhový tvar s bielym piktogramom na modrom pozadí
- Informatívne značky – používajú sa napríklad pre označenie únikových ciest, núdzového východu, miesta prvej pomoci či zariadenia pre privolanie prvej pomoci, majú obdĺžnikový či štvorcový tvar s bielym piktogramom na zelenom pozadí; používajú sa tiež na označenie prostriedkov požiarnej ochrany, požiarnych bezpečnostných zariadení a smeru cesty k nim, majú obdĺžnikový či štvorcový tvar s bielym piktogramom na červenom pozadí.

Úprava pracovného prostredia

Zamestnávateľ účelovou úpravou a racionalizáciou bezpečného pracovného prostredia kladie dôraz predovšetkým na fyzikálne faktory pracovného prostredia, medzi ktoré patria osvetlenie pracoviska, hluk a mikroklimatické podmienky a farebná úprava pracoviska. Ich vplyv na spokojnosť a výkonnosť zamestnancov sú dokázané, premietajú sa do celkových pracovných výsledkov.⁴⁸

Základnými požiadavkami na pracovné prostredie, ktoré umožňujú zamestnancovi pohodlný a bezpečný pracovný výkon, sú dostatok osobného priestoru pri práci a dostatok priestoru na zmenu pracovnej polohy a pohybov.⁴⁹

Celkové **osvetlenie** pracovného prostredia a miestne osvetlenie musia zabezpečiť vyhovujúce svetelné podmienky pri zohľadnení charakteru práce a vizuálnych požiadaviek zamestnanca. Je treba predchádzať rušivým jasom a svetelným odrazom na iných zariadeniach vhodným usporiadaním pracoviska, vhodným umiestnením zdrojov umelého osvetlenia s vyhovujúcimi technickými parametrami. Pracovné prostredie sa musí riešiť tak, aby zdroje svetla ako okná a iné otvory, priehľadné a priesvitné steny nespôsobovali priame **oslňenie** a nevyvolávali **svetelné odrazy**. Okná sa musia vybaviť vhodným systémom nastaviteľného tlmenia, aby sa znížilo podľa potreby denné svetlo dopadajúce na pracovisko. Pri zriaďovaní pracovného prostredia treba dbať na odhlučnenie od okolia v dôsledku zamedzenia výrazných rušivých vplyvov pri práci, ako je **hluk** spôsobovaný zariadeniami na pracovisku a nadmerný hluk prenášaný z okolia, aby neporušil sluch zo zdravotného

⁴⁸ KACHAŇÁKOVÁ, Anna. NACHTMANNOVÁ, Oľga. JONIAKOVÁ, Zuzana. *Personálny manažment*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. 209 s. ISBN 978-80-8078-391-4.

⁴⁹ KOUBEK, Ladislav. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Motiv Press. 2014. 280 s. ISBN 978-80-87981-12-2.

hľadiska a aby nerozptyľoval pozornosť zamestnancov. Čo sa týka **teploty** na pracovisku, zariadenie, ktoré je súčasťou pracoviska, nesmie byť zdrojom tepla spôsobujúceho u zamestnancov pocit tepelnej nepohody a tepelné pomery pracovného prostredia musia byť prispôsobené charakteru činnosti zamestnancov. Stanovenie teploty štandardami býva riešením tam, kde medzi zamestnancami panujú na optimálnu teplotu rôzne názory.⁵⁰

Pri navrhovaní, vytváraní a úpravách pracovného prostredia musí zamestnávateľ zohľadniť zásady, ktoré sú z hľadiska BOZP vyžadované a predchádzajú zdravotným ťažkostiam. Tieto zásady sa týkajú pracovného vybavenia – pracovné sedadlo a stôl, v ktorom zamestnanci trávajú v dôsledku sedavej práce takmer celý pracovný čas a rovnako pravidelne používajú zobrazovacie jednotky ako je počítač, obrazovka a klávesnica,

Obraz na obrazovke musí byť ustálený bez blikania, byť bez zrkadlenia a svetelných odrazov spôsobujúcich zrakovú nepohodu zamestnanca. Jas obrazovky a kontrast medzi znakmi a pozadím musia byť ľahko nastaviteľné a taktiež ľahko prispôsobiteľné podmienkam prostredia. Poloha obrazovky musí byť ľahko prispôsobiteľná a ak je to potrebné, treba používať pre obrazovku osobitný podstavec alebo stôl s nastaviteľnou výškou podľa potreby zamestnanca. Klávesnica musí byť od obrazovky oddelená a musí mať takú výšku a sklon, aby zamestnanec mohol zvoliť pohodlnú pracovnú polohu umožňujúcu predchádzať únave paží a rúk. Priestor pred klávesnicou musí byť dostatočne veľký, aby poskytol oporu pre ruky a predlaktia. Klávesnica musí mať matný povrch zamedzujúci vzniku svetelných odrazov. Usporiadanie klávesnice a vlastnosti kláves musia uľahčovať používanie klávesnice. Znaky na klávesoch musia byť dostatočne kontrastné a čitateľné zo základnej pracovnej polohy. Pracovné sedadlo musí byť stabilné a musí zamestnancovi umožňovať pohodlnú pracovnú polohu a voľnosť pohybov. Sedadlo musí byť nastaviteľné na výšku, operadlo musí mať nastaviteľnú výšku a sklon. Opierka nôh musí byť podľa individuálnej potreby zamestnanca.⁵¹

Sumarizované teoretické poznatky nás uviedli do všeobecnej problematiky BOZP ale aj do jednotlivých oblastí BOZP, ktoré budú našim predmetom skúmania v podmienkach slovenského podniku.

⁵⁰ TOMEK, Miroslav. SEIDL, Miroslav. ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 198 s. ISBN 978-80-554-0243-7

⁵¹ TOMEK, Miroslav. SEIDL, Miroslav. ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 196-198 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

2 Cieľ práce

Hlavným cieľom diplomovej práce je identifikácia a analýza existujúceho stavu BOZP vo vybranom podniku. Ako objekt skúmania sme zvolili podnik Tatra banka, a. s. so sídlom v Bratislave. V nadväznosti na hlavný cieľ sme určili aj ciele čiastkové, ktoré nás nasmerovali k dosiahnutiu hlavného.

Cieľ teoretickej časti záverečnej práce spočíva v oboznámení sa problematikou BOZP v teoretickej rovine na základe poznatkov z odbornej literatúry, z ktorých sa vychádza pri jej tvorbe. Pre dosiahnutie tohto cieľa je potrebné štúdium spomínaných informačných prameňov, knižných, elektronických, internetových zdrojov a právnej úpravy.

Cieľom empirickej časti záverečnej práce je na základe vybraných metód, dotazníkového prieskumu a štruktúrovaného rozhovoru, identifikovať a analyzovať existujúci stav BOZP vo vybranom podniku a navrhnúť možné opatrenia pre zlepšenie starostlivosti o zamestnancov podniku v oblasti BOZP.

Čiastkové ciele:

- Zosumarizovanie teoretického základu práce v danej oblasti ako východisko pre empirickú časť.
- Analýza vzdelávania BOZP v podniku, jeho organizácia, formy a pravidelnosť.
- Analýza manažmentu rizík pri práci v podniku z hľadiska prevencie, vyhľadávania a hodnotenia rizík.
- Definovanie cieľov a oblastí podnikovej politiky BOZP.
- Analýza fyzickej a psychickej úrovne bezpečnosti práce vzhľadom na charakter pracovnej činnosti.
- Analýza spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami, pracovným prostredím z hľadiska ergonómie a poskytnutými pracovnými prostriedkami.
- Analýza participácie zamestnancov na tvorbe a zlepšovaní systému BOZP v podniku.
- Komparácia reálneho existujúceho stavu BOZP v podniku s teoretickými informáciami.

3 Metodika práce a metody jej skúmania

3.1 Charakteristika objektu skúmania

Objektom skúmania záverečnej práce je podnik Tatra banka, a. s. v Bratislave na ulici Černyševského 50. Nakoľko ide o veľkú inštitúciu, skúmanie sme zúžili konkrétne na zamestnancov oddelenia Data Science, ktorého poslaním je objavovanie biznisových príležitostí banky prostredníctvom štatistických metód, algoritmov, data minovacích a vizualizačných techník. Na tomto oddelení zamestnanci pracujú v oblasti informačných technológií na rôznych pracovných pozíciách, ktoré uvádzame v pôvodnom názve v anglickom jazyku: data scientist, data warehouse analyst, data warehouse architect a business intelligence analyst. Náplň pracovnej činnosti zamestnancov spočíva v príprave a integrácii veľkých nehomogónnych data setov, návrhu špecializovaných databáz, premene obrovského množstva dát na informácie použité pri tvorbe kritických rozhodnutí banky, návrhu experimentov, testovaní hypotéz, tvorbe dátových modelov a dátovej analýzy.

Na oddelení pracujú ženy aj muži, všetci majú vysokoškolské vzdelanie a ich vekového rozpätie sa pohybuje od 23 po 55 rokov. Počet zamestnancov pracujúcich na tomto oddelení je 34. Oslovili sme všetkých so žiadosťou o vyplnenie dotazníka, návratnosť odpovedí bola 100 %.

3.2 Pracovné postupy

Prvý krok pri spracovávaní záverečnej práce bolo jasné zadefinovanie jej hlavného cieľa. Na základe cieľa sme vytvorili osnovu záverečnej práce, podľa ktorej sme postupovali po celý čas jej tvorby. Návšteva Krajskej knižnice v Žiline s cieľom vypracovania rešerše na danú tému našej záverečnej práce a následný výber a triedenie vhodnej literatúry, informácii a zdrojov k danej problematike bol ďalší nevyhnutný krok potrebný k spracovávaniu teoretickej časti práce. V nej sme sa venovali iba tým oblastiam, na ktoré sme chceli nadviazať v praktickej časti práce. Po skompletizovaní teoretických poznatkov k danej téme sme sa zamerali na výber podniku Tatra banka, a. s. a oddelenie Data Science, v ktorom sme sa rozhodli realizovať výskum. Následne sme zadefinovali čiastkové ciele, ktoré sa stali východiskom pri tvorbe empirickej časti záverečnej práce a podľa ktorých sme postupovali pri výbere metód, formulovaní otázok dotazníka pre respondentov a otázok štruktúrovaného rozhovoru s manažérom Oddelenia fyzickej bezpečnosti. Spracovanie a vyhodnotenie získaných informácii nám umožnilo naplniť hlavný cieľ práce, a teda identifikáciu a analýzu existujúceho stavu BOZP vo vybranom podniku. Na záver sme na

základe týchto zistení sformulovali odporúčania, ktoré by mohli viesť k zlepšeniu BOZP v podniku Tatra banka, a. s. na oddelení Data Science.

3.3 Spôsob získavania údajov a ich zdroje

V empirickej časti záverečnej práce sme zvolili 3 exploračné metódy, a to metódu dotazníkového prieskumu, metódu štruktúrovaného rozhovoru a analýzu interných dokumentov podniku. Metódu **dotazníkového prieskumu** sme zvolili za účelom získania informácií o existujúcom stave BOZP vo vybranom podniku z pohľadu zamestnancov. Dotazník pozostával z 24 otázok, z ktorých bolo 21 otázok povinných, 20 otázok malo na výber odpovede s možnosťami a 4 otázky boli otvorené. Jeho vzor je prístupný v prílohách záverečnej práce. Dotazník sme spracovali do elektronickej formy s použitím nástroja Forms od Microsoft Outlook a prostredníctvom e-mailu sme ho odoslali respondentom, ktorými sú zamestnanci na oddelení Data Science vo vybranom podniku Tatra banka a. s.. Na doplnenie informácií do empirickej časti záverečnej práce sme využili metódu **štruktúrovaného rozhovoru**. Pre túto metódu sme sa rozhodli za účelom získania manažérskeho uhla pohľadu na existujúci stav BOZP vo vybranom podniku. Z toho dôvodu sme oslovili manažéra Oddelenia fyzickej bezpečnosti, pod ktoré spadajú všetky oblasti BOZP, ktoré sú predmetom záujmu našej záverečnej práce. Osobný štruktúrovaný rozhovor sme realizovali s manažérom na základe vopred pripraveného zoznamu 8 otvorených otázok, ktoré sa orientovali na zisťovanie informácií o organizácii vzdelávania BOZP, o podnikovej politike BOZP, o manažmente a prevencii rizík v podniku. Zoznam otázok štruktúrovaného rozhovoru je taktiež prístupný v prílohách záverečnej práce. Metódu obsahovej **analýzy interných dokumentov** podniku sme aplikovali pri získavaní informácií o jeho vnútorných činnostiach, predpisoch a nariadeniach.

3.4 Použité metódy vyhodnocovania a interpretácia výsledkov

Pri spracovávaní záverečnej práce sme sa riadili metodikou, ktorá spočívala v určení rôznych vhodných metód. Na dosiahnutie hlavného cieľa práce a čiastkových cieľov práce sme použili metódy všeobecné - triedenie, analýza, syntéza, indukcia, dedukcia, komparácia a metódy štatistické.

Metódu triedenia sme využili najmä pri výbere príslušnej odbornej literatúry, ktorá nám umožnila získať teoretické poznatky potrebné pre získanie informácií, oboznámenie sa s problematikou BOZP v slovenských podnikoch a následnom spracovávaní teoretickej

časti záverečnej práce. **Analýzu** sme využili pri rozdelení danej problematiky na jednotlivé časti a skúmaní interných dokumentov podniku, **syntéza** umožnila tieto časti spojiť do celkov. Pomocou **indukcie** sme spracovali záver práce. Návrhy a odporúčania, ktoré sú určené na zlepšenie existujúceho stavu BOZP, sme vypracovali na základe metódy **dedukcie**. Metódu **komparácie** sme aplikovali pri porovnávaní výsledkov z dotazníkového prieskumu. **Štatistické metódy** sme použili na vyhodnotenie a interpretáciu výsledkov dotazníkového prieskumu, ktoré sú vyjadrené celými aj percentuálnymi hodnotami. Získané výsledky sme zobrazili aj graficky.

4 Výsledky práce

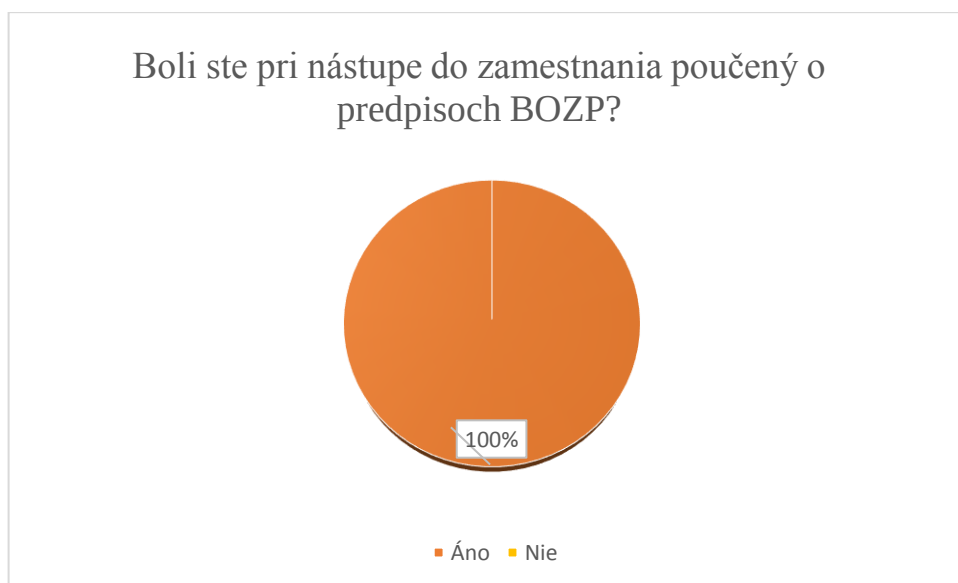
V nasledujúcej kapitole sa venujeme interpretácii výsledkov dotazníkového prieskumu a štruktúrovanému rozhovoru.

4.1 Interpretácia odpovedí dotazníkového prieskumu

V prvej časti kapitoly vyhodnocujeme odpovede na otázky v dotazníku od 34 respondentov, ktorými sú zamestnanci oddelenia Data Science v podniku Tatra banka, a. s.

Na úvod dotazníka sme zisťovali, či zamestnanci boli pri nástupe do zamestnania poučení o predpisoch BOZP. 100 %, čiže všetci respondenti (34 zamestnancov) boli pri nástupe do zamestnania poučení o predpisoch BOZP. Touto skutočnosťou bola zo strany zamestnávateľa splnená povinnosť, ktorá mu prináleží podľa Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Graf č. 1 Poučenie o predpisoch BOZP pri nástupe do zamestnania

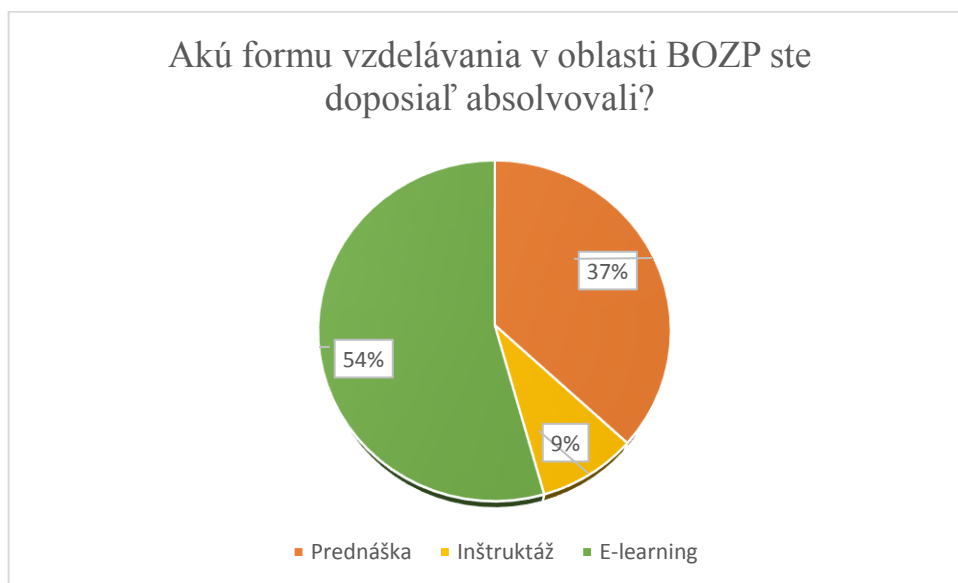


Zdroj: Vlastné spracovanie

V druhej otázke sme sa pýtali, akú formu vzdelávania v oblasti BOZP zamestnanci doposiaľ absolvovali, pričom si mohli vybrať aj viac odpovedí alebo doplniť inú formu, ktorá sa v možnostiach nenachádzala. 54 % respondentov (31 zamestnancov) uviedlo, že boli vzdelávaní e-learningom, ktorý je realizovaný prostredníctvom vyplňania testu v elektronickej forme. 37 % respondentov (21 zamestnancov) absolvovalo prednášku na tému BOZP. 9 % respondentov (5 zamestnancov) uviedlo, že boli vzdelávaní formou inštruktáže. Táto inštruktáž sa viaže na poskytovanie prvej pomoci na pracovisku. Žiaden

respondent neuviedol vytváranie modelových situácií, organizovanie informačných kampaní či propagačných akcií, ani inú formu vzdelávania.

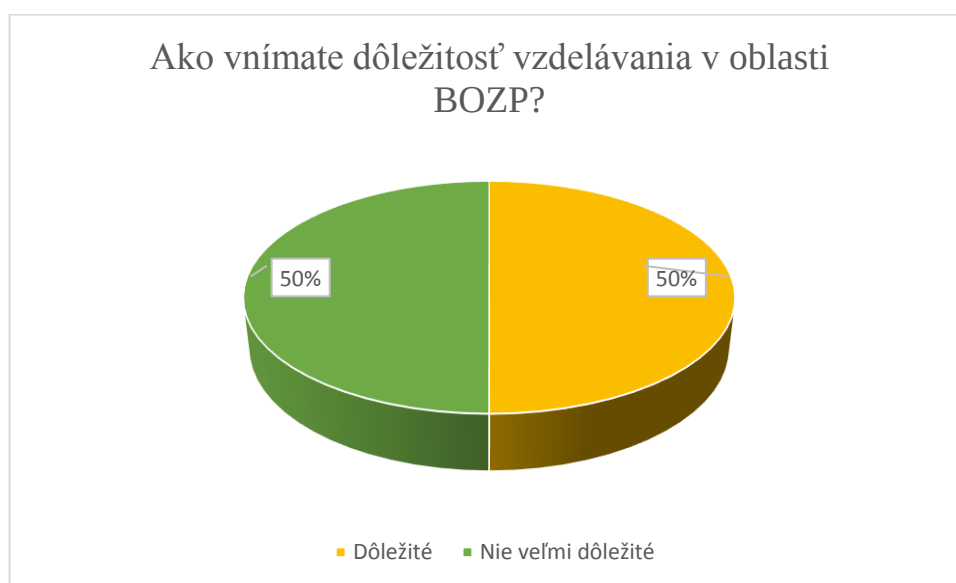
Graf č. 2 Formy vzdelávania BOZP



Zdroj: Vlastné spracovanie

V tretej otázke sme chceli zistiť, ako zamestnanci vnímajú dôležitosť vzdelávania v oblasti BOZP. Dozvedeli sme sa, že názory na dôležitosť tejto problematiky je vnímaná dvojako. Polovica, čiže 50 % respondentov (17 zamestnancov) považujú vzdelávanie v oblasti BOZP za dôležité. Môžeme predpokladať, že takýto zamestnanci majú vnútorný záujem byť informovaní o predpisoch BOZP ako o možnostiach ochrany vlastnej bezpečnosti a zdravia prostredníctvom vzdelávania. Druhá polovica, 50 % respondentov (17 zamestnancov) neprípisujú vzdelávaniu dôležitú rolu, vnímajú ho ako nie veľmi dôležité, a možno tvrdiť, že vidia v rámci svojej práce oblasti, ktorým venujú viacej pozornosti.

Graf č. 3 Dôležitosť vzdelávania BOZP



Zdroj: Vlastné spracovanie

Štvrtá otázka dotazníka sa vzťahovala na vstupnú zdravotnú prehliadku zamestnancov pri nástupe do zamestnania. Zákonná povinnosť zabezpečiť vstupnú zdravotnú prehliadku zamestnávateľovi vyplýva v závislosti od kategórie práce, do ktorej sú zamestnanci zaradení. U zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené do 2. kategórie prác nie je zákonom stanovená povinná vstupná zdravotná prehliadka. Zamestnávateľ ju teda môže, ale aj nemusí zabezpečiť a vyžadovať. Avšak Zákon č. 355/2007 Z. z. určuje povinnosť zamestnávateľovi vyžadovať vstupnú zdravotnú prehliadku zamestnanca pri nástupe do zamestnania v prípade, ak zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis, napríklad pri práci so zobrazovacou jednotkou.⁵²

Vychádzame zo skutočnosti, že naši respondenti sú zamestnancami zaradenými do 2. kategórie. Ide o IT zamestnancov, každodenne pracujúcich s počítačom, ktorý ako nevyhnutný pracovný prostriedok považujeme za zobrazovaciu jednotku. Zaradenie zamestnancov do 2. kategórie práce zamestnávateľovi neurčuje povinnosť vyžadovať vstupnú zdravotnú prehliadku, ale osobitný predpis, ktorý sa vzťahuje na prácu so zobrazovacou jednotkou, áno. Na základe tohto má zamestnávateľ povinnosť vyžadovať od zamestnancov vstupnú zdravotnú prehliadku. 68 % respondentov (23 zamestnancov) uviedlo, že absolvovali pri nástupe do zamestnania vstupnú zdravotnú prehliadku. Otázne je, prečo 32 % respondentov (11 zamestnancov) nie.

⁵² Vstupná lekárska prehliadka zamestnanca. [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2020-3-8]. Dostupné na internete: <<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/vstupna-lekarska-prehliadka-zamestnanca>>

Graf č. 4 Zdravotná prehliadka pri nástupe do zamestnania

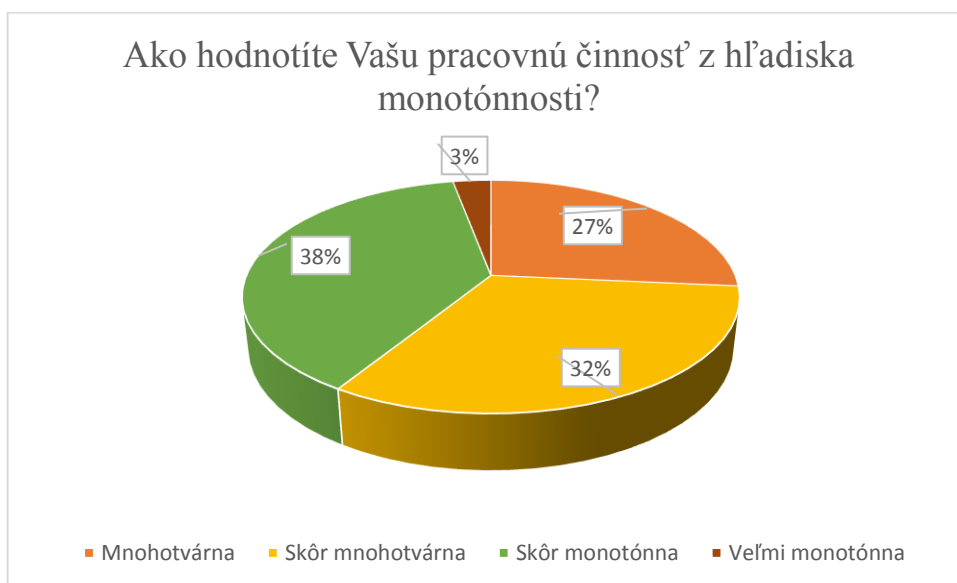


Zdroj: Vlastné spracovanie

V nasledujúcich otázkach dotazníka sme sa orientovali na určité charakteristiky pracovnej činnosti, ktoré determinujú psychickú úroveň bezpečnosti práce. Pýtali sme sa konkrétne na hodnotenie pracovnej činnosti z hľadiska jej monotónnosti, únavy, psychickej záťaže a stresu.

Na piatu otázku, ktorá sa týkala hodnotenia monotónnosti pracovnej činnosti sme zaznamenali rôzne odpovede. 38 % respondentov (13 zamestnancov) odpovedalo, že ich práca je skôr monotónna, naopak, 32 % respondentov (11 zamestnancov) vníma svoju prácu ako skôr mnohotvárnú. 27 % respondentov (9 zamestnancov) ju ohodnotilo ako mnohotvárnú a 3 % respondentov (1 zamestnanec) si myslí, že jeho práca je dokonca veľmi monotónna. Táto rôznosť v odpovediach môže byť zdrojom rozličných pracovných úloh, keďže v rámci oddelenia existujú štyri pracovné pozície a každý zamestnanec má vytýčené iné úlohy či už v samostatnej činnosti alebo tímových projektoch. To, že sa u zamestnancov prejavuje monotónnosť v pracovnej činnosti, môže byť nielen zdrojom chybovosti vo výsledku práce, keďže im klesá pozornosť v dôsledku neustáleho výkonu rovnakej či podobnej činnosti, ale aj psychickej presýtenosti práce, čo nemusí pôsobiť pozitívne na ich psychické zdravie. Naopak, pri mnohotvárnej pracovnej činnosti zamestnanci nie sú priamo vystavení presýteniu pracovnou činnosťou v dôsledku jej rôznosti.

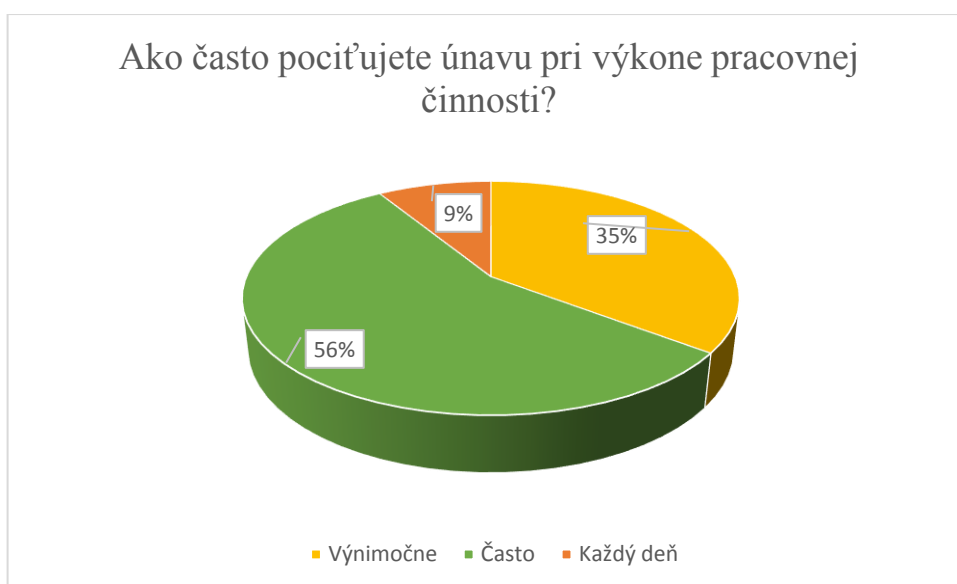
Graf č. 5 Monotónnosť pracovnej činnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie

V šiestej otázke sme venovali pracovnej únave. Pociťovanie únavy pri výkone pracovnej činnosti v dnešnej dobe nie je vôbec ojedinelé a už dávno sa únava nespája len s fyzicky náročnou prácou. To sa potvrdilo aj v našom prieskume, nakoľko žiadny z respondentov neuviedol, že únavu pri výkone pracovnej činnosti nepociťuje nikdy. Viac než polovica, až 56 % respondentov (19 zamestnancov) často pociťuje takúto únavu a 9 % respondentov (3 zamestnanci) dokonca každodenne. Je však zaujímavé, že 35 % respondentov (12 zamestnancov) sa cíti pri pracovnom výkone unavené len výnimočne.

Graf č. 6 Pociťovanie únavy pri pracovnej činnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie

Nároky pracovného prostredia ako aj samotnej pracovnej činnosti predstavujú pre zamestnancov určitú záťaž, ktorej zvládanie závisí od ich vlastnej psychickej zdatnosti. V siedmej otázke sme sa preto zamerali na hodnotenie psychickej záťaže a zistili sme opäť rôznosť vo výsledkoch, pretože až 62 % respondentov (21 zamestnancov) hodnotí svoju pracovnú činnosť ako skôr záťažovú, 15 % respondentov (5 zamestnancov) prácu vníma prácu až ako veľmi záťažovú a 23 % respondentov (8 zamestnanci) ju vnímajú ako nezátážovú.

Graf č. 7 Psychická záťaž pri pracovnej činnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie

V ôsmej otázke nás zaujímalo hodnotenie pracovnej činnosti z hľadiska stresu. A zaznamenali sme veľmi podobné výsledky ako v hodnotení psychickej záťaže pri pracovnej činnosti. Až 65 % respondentov (22 zamestnancov) hodnotí svoju pracovnú činnosť ako skôr stresujúcu, 20 % respondentov (7 zamestnancov) ako nestresujúcu, 15 % respondentov (5 zamestnanci) ju vnímajú až ako veľmi stresujúcu.

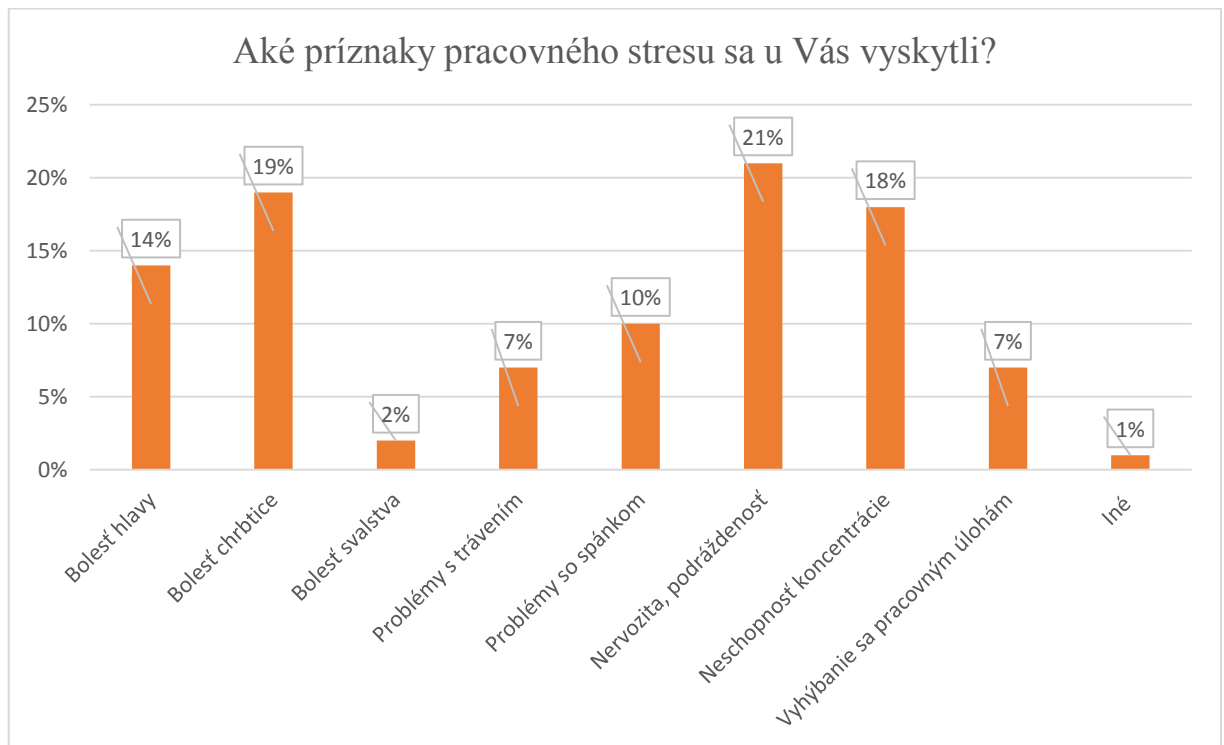
Graf č. 8 Stres pri pracovnej činnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie

Deviatou otázkou dotazníka sme nadviazali na tú predchádzajúcu, ktorá sa týkala stresu, a zisťovali sme v nej, aké konkrétne príznaky, ktoré sa vzťahujú na pracovný stres sa u zamestnancov už niekedy vyskytli. Mohli si vybrať aj viacero možností či doplniť inú, vlastnú možnosť, ktorá v ponuke chýbala. Zistili sme, že nervozita a podráždenosť je najčastejšie sa vyskytujúci príznak až u 21 % respondentov (18 zamestnancov), 19 % respondentov (16 zamestnancov) uviedlo bolesť chrbtice, čo má tiež spojitosť so sedavou prácou. U 18 % respondentov (15 zamestnancov) sa vyskytuje neschopnosť koncentrácie na pracovné úlohy, 14 % respondentov (12 zamestnancov) pociťuje bolesti hlavy, 10 % respondentov (8 zamestnancov) má problémy so spánkom, 7 % respondentov (6 zamestnancov) sa v dôsledku stresu vyhýba pracovným úlohám a rovnako 7 % má problémy s trávením. Najmenej, 2 % respondentov (2 zamestnanci) uviedlo, že pociťujú bolesti svalstva. Ako iná, chýbajúca možnosť príznakov bola spomenutá bolesť očí, uviedlo tak 1 % respondentov (1 zamestnanec). Možno teda skonštatovať, že sa v odpovediach potvrdilo, že pracovný stres nemá len psychické príznaky, ale je veľmi úzko prepojený s fyzickými príznakmi, má teda psychosomatický charakter.

Graf č. 9 Príznaky pracovného stresu



Zdroj: Vlastné spracovanie

Desiata otázka sa taktiež orientovala na stres a chceli sme vedieť, ktoré faktory na pracovisku sú pre zamestnancov zdrojom pracovného stresu. V tejto otázke mohli respondenti vybrať aj viac odpovedí alebo doplniť tú svoju. Ako najviac stresujúci faktor vnímajú zamestnanci intenzitu a tempo práce, ktoré sa od nich očakávajú, spoločne s časovou tiesňou pri riešení pracovných úloh tieto možnosti označilo až 37 % respondentov (23 zamestnancov). Zhodne, po 23 % respondentov (14 zamestnancov) označilo za takýto faktor organizáciu práce v dôsledku nedostatočne jasne vymedzených pracovných úloh a tiež nadmerné pracovné zaťaženie pracovnými úlohami. Pre 15 % respondentov (9 zamestnancov) je neúčinnosť či absencia komunikácie stresovým faktorom. Za najmenej vyskytujúci sa stresujúci faktor označilo len 2% respondentov (1 zamestnanec) medziľudské vzťahy na pracovisku, čo môžeme považovať za pozitívne zistenie. 2 % respondentov (1 zamestnanec) uviedol inú možnosť, v ktorej sa vyjadril, že je pre neho stresujúce pracovné prostredie open space office, a to v dôsledku koncentrácie väčšieho počtu ľudí v jeho pracovnom prostredí a hluku či pohybu ľudí s tým spojeným. Nikto z respondentov neoznačil možnosť diskriminácie, sexuálneho harašmentu či šikany na pracovisku.

Graf č.10 Zdroje pracovného stresu



Zdroj: Vlastné spracovanie

Medziľudské vzťahy sú veľmi dôležitým faktorom ovplyvňujúcim kvalitu pracovného prostredia. V dôsledku toho sme sa na ne orientovali v jedenástej otázke, kde sme zisťovali, ako sú zamestnanci spokojní s pracovným prostredím z hľadiska medziľudských vzťahov. V tejto oblasti sme zaznamenali veľmi pozitívne zistenia. Až 65 % respondentov (22 zamestnancov) je veľmi spokojných s medziľudskými vzťahmi na pracovisku. Svoju spokojnosť s nimi vyjadrilo 32 % respondentov (11 zamestnancov). Avšak 3% respondentov (1 zamestnanec) sa vyjadril, že je s medziľudskými vzťahmi skôr nespokojný, je to respondent, ktorý v predchádzajúcej otázke uviedol, že sú pre neho zdrojom pracovného stresu.

Graf č. 11 Medziľudské vzťahy na pracovisku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Predmetom dvanástej otázky bolo hodnotenie pracovného prostredia z hľadiska mikroklimatických podmienok (teplota, vlhkosť, výkyvy teplôt) hluku a osvetlenia na pracovisku. 29 % respondentov (10 zamestnancov) vníma pracovné prostredie ako vyhovujúce vo všetkých spomínaných oblastiach. 26 % respondentov (9 zamestnancov) vidí nedostatky v oblasti hluku, 24 % respondentov (8 zamestnancov) je nespokojných s mikroklimatickými podmienkami, osvetlenie na pracovisku je vnímané ako problém pre 3 % respondentov (1 zamestnanec). Až 18 % respondentov (6 zamestnancov) uviedlo, že je pracovné prostredie nevyhovujúce vo viacerých oblastiach. V odpovediach na túto otázku sa premietla rôznosť a individuálne potreby či preferencie jednotlivých zamestnancov. Zamestnávateľ sa riadi stanovenými normami pre dané oblasti pracovného prostredia, avšak nie je možné z dlhodobého hľadiska vyhovieť v nich každému, nakoľko to, s čím je jeden zamestnanec spokojný, môže vnímať druhý ako nepohodu pri práci, ktorá ovplyvňuje jeho pracovný výkon a pracovnú pohodu.

Graf č. 12 Mikroklimatické podmienky, hluk, osvetlenie na pracovisku



Zdroj: Vlastné spracovanie

V trinástej otázke nás zaujímalo, ako zamestnanci hodnotia ergonomickú úroveň vybavenia pracoviska a poskytnuté pracovné prostriedky potrebné pre sedavú prácu s počítačom. Nikto neoznačil možnosť „veľmi spokojný“ či „veľmi nespokojný“. 65 % respondentov (22 zamestnancov) sú so spomínanými skutočnosťami na pracovisku spokojní. Až 35 % respondentov (12 zamestnancov) na predchádzajúcu otázku vyjadrilo, že sú nespokojní, preto nás v štrnástej otázke zaujímalo, v čom konkrétne táto nespokojnosť spočíva. Táto otázka bola otvorená a získali sme 12 odpovedí. Kľúčová nespokojnosť podľa odpovedí respondentov pramení v nemožnosti nastavenia výšky pracovného stola, od ktorej sa odvíja aj nevhodné nastavenie sedadla a externého monitora. Nakoľko ide o vybavenie pracoviska, kde zamestnanci trávajú denne takmer celý pracovný čas, je dôležité, aby si parametre nastaviteľnosti pracovného stola a sedadla mohli určiť podľa individuálnych potrieb. Výškovú nenastaviteľnosť externých monitorov zamestnanci riešia podložením kníh pod monitor na vyhovujúcu výšku. Ďalšou problematickou oblasťou je absencia viacerých externých monitorov potrebných pre vyhovujúce zobrazenie programových súčastí. Ak to zamestnanci vyžadujú, nie vždy sa ich žiadosti vyhovie a tento proces schvaľovania je časovo náročný. Zamestnanci by uvítali tiež externé klávesnice, podložky pod myši a vhodnejší, respektíve ergonomickejší tvar myši. Nevhodné usporiadanie pracoviska, konkrétne pracovných stolov v miestnosti oproti oknu, kedy dochádza

k odražaniu vonkajšieho svetla do monitora, dôsledkom čoho je takmer celodenné spustené žalúzie a pustené umelé osvetlenie uviedli zamestnanci tiež ako dôvod nespokojnosti s priestorovým riešením pracoviska, ktoré nevnímajú ako optimálne.

Graf č. 13 Ergonomická vybavenosť pracoviska, pracovné prostriedky



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pätnásta otázka sa orientovala na sedavú prácu. Zisťovali sme, či ju zamestnanci vnímajú ako možné zdravotné riziko. Na odpovedi sa všetci respondenti v dotazníku zhodli a 100 % uviedli, že áno. Všetci väčšinu pracovného dňa trávajú v polohe sedu. V nadväznosti na túto otázku sme v dotazníku položili aj šestnástu, otvorenú otázku, v ktorej sme chceli vedieť, akým spôsobom si zamestnanci kompenzujú sedavú prácu mimo pracovnej doby. Polovica, čiže 50 % respondentov (17 zamestnancov) uviedlo, že sedavú prácu kompenzuje cvičením, konkrétne uvádzali odporúčané strečingové cviky na chrbticu v domácom prostredí ale aj cvičenie pod dohľadom s fyzioterapeutom, cvičenie a posilňovanie vo fitness centre. Zo športových aktivít 23 % respondentov (8 zamestnancov) konkretizovalo beh, lyžovanie, bicyklovanie, plávanie, veslovanie a turistiku. Prechádzky so psom, pešiu chôdzu do a z práce a chôdzu po schodoch namiesto použitia výťahu v práci (oddelenie Data Science sa nachádza na 5. poschodí) vníma 18 % respondentov (6 zamestnancov) ako vhodný spôsob na odreagovanie sa od celodenného sedenia v práci. Žiadnym spôsobom si však 9 % respondentov (3 zamestnanci) nekompenzujú sedavú prácu, hoci ju vnímajú ako zdravotné riziko.

Graf č. 14 Sedavá práca



Zdroj: Vlastné spracovanie

Na zisťovanie vedomého porušovania predpisov BOZP bola orientovaná sedemnásť otázka. Zistili sme, že 94 % respondentov (32 zamestnancov) vedome predpisy BOZP neporušilo, čo je pozitívne ale 6 % respondentov (2 zamestnanci) sa priznalo, že došlo z ich strany k takému konaniu. Účelom otvorenej, osemnásťtej otázky bolo zistiť, o akú situáciu v súvislosti s vedomým porušovaním predpisov BOZP sa jednalo. 6% respondentov (2 zamestnanci) v otvorenej otázke uviedlo použitie únikových dverí pre mimoriadne udalosti pri bežnom opustení pracoviska a fajčenie mimo určených priestorov pre túto činnosť.

Graf č. 15 Vedomé porušenie predpisov BOZP



Zdroj: Vlastné spracovanie

Či sa zamestnanci riadia na pracovisku výstražným a bezpečnostným značením sme chceli vedieť v devätnástej otázke. 40 % respondentov (14 zamestnanci) uviedlo, že málokedy, 30 % respondentov (10 zamestnanci) odpovedalo, že väčšinou a rovnako, 30 % respondentov (10 zamestnanci) odpovedalo, že sa nimi riadia vždy. Zaznamenali sme teda rôzne odpovede. Je dôležité podotknúť, že toto značenie má svoj význam najmä v prevencii, a preto je vhodné, aby sa ním zamestnanci skutočne riadili. Pozitívne je, že žiaden respondent neuviedol možnosť „nikdy“.

Graf č. 16 Výstražné a bezpečnostné značenie



Zdroj: Vlastné spracovanie

V dvadsiatej otázke dotazníku nás zaujímalo, či zamestnanci doposiaľ ohlásili nejaké potenciálne riziko, nebezpečenstvo na pracovisku. Urobilo tak však iba 12 % respondentov (4 zamestnanci). 88 % respondentov (30 zamestnancov) neohlásilo žiadnu takúto skutočnosť. V otvorenej dvadsiatej prvej, otvorenej otázke nás zaujímalo, o aké nahlásené riziko sa jednalo. Respondenti uviedli situáciu, keď nebolo možné v spoločných priestoroch zatvoriť okno, výskyt prázdnej lekárnice, občasné blikanie externých monitorov a iskriace zásuvky.

Graf č. 17 Ohlásenie potenciálneho rizika



Zdroj: Vlastné spracovanie

V dvadsiatej druhej otázke sme sa venovali predkladaniu návrhov na zlepšenie BOZP v podniku zo strany zamestnancov. Výsledky boli rovnaké ako v predchádzajúcej otázke. Iba 12 % respondentov (4 zamestnanci) využilo možnosť predložiť konkrétny návrh, podnet na zlepšenie BOZP na pracovisku. V dvadsiatej tretej, otvorenej otázke respondenti konkretizovali, že navrhli dôkladnejšie upratovanie spoločných priestorov, zabezpečenie prijateľnejšieho umelého osvetlenia, zrušenie open space pracovného prostredia a jeho rozdelenie na menšie jednotky. 88 % respondentov (30 zamestnancov) nepredložilo zatiaľ žiadny návrh. Zamestnanci majú možnosť ohlasovať tieto skutočnosti, a tým aj možnosť participovať na zlepšovaní opatrení existujúceho stavu BOZP. Stačí, ak so svojím návrhom oboznámi nadriadeného zamestnanca, ktorý túto skutočnosť deleguje na kompetentnú osobu na Oddelení fyzickej bezpečnosti.

Graf č. 18 Predloženie návrhu na zlepšenie BOZP



Zdroj: Vlastné spracovanie

V poslednej, dvadsiatej štvrtej otázke dotazníka nás zaujímalo, v akej z uvedených oblastí vnímajú zamestnanci možnosť zlepšenia BOZP s ohľadom na ich pracovnú činnosť a pracovisko. Mohli doplniť aj vlastnú odpoveď, ktorá sa v možnostiach nenachádzala. Až polovica, 50 % respondentov (17 zamestnanci) považuje za takúto oblasť práve psychickú bezpečnosť práce, ktorá sa vzťahuje na ich pracovnú pohodu, vnímanie stresu či psychickej záťaže, únavy, pracovnej presýtenosti. Tento výsledok možno odôvodniť v dôsledku toho, že zamestnanci vykonávajú duševnú prácu, ktorá si vyžaduje pozornosť, čas a správnosť výsledkov, čo je, prirodzene, náročné na ich psychiku. 35 % respondentov (12 zamestnanci) označilo ergonómiu pracovného prostredia, ktorá sa týka poskytnutých pracovných prostriedkov a vybavenia pracoviska vo vzťahu k ergonómii tela. To sa nám aj potvrdilo v otázke, kde mali respondenti hodnotiť svoju spokojnosť, respektíve nespokojnosť s ergonomickou úrovňou vybavenia pracoviska a s poskytnutými pracovnými prostriedkami. 15 % respondentov (5 zamestnanci) uviedlo, že možné zlepšenie by privítali práve v organizácii práce, režime práce a odpočinku a prestávkach v práci. Nikto z respondentov neoznačil, že vidí možnosť na zlepšenie BOZP v oblasti fyzickej bezpečnosti, čiže bezpečnostného značenia, bezpečnosti objektov či práce s technológiami, ani vo vzdelávaní BOZP, ktoré sa týka najmä oboznámenia s BOZP pri nástupe do zamestnania a využívaných foriem vzdelávania BOZP. Nikto zároveň nenavrhol inú oblasť, v ktorej by sa podnik vo vzťahu k BOZP mohol zlepšiť.

Graf č. 19 Možné zlepšenie oblastí BOZP



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2 Interpretácia odpovedí štruktúrovaného rozhovoru

V tejto časti práce sme spracovali odpovede na vopred pripravené otázky, zaznamenané prostredníctvom osobného štruktúrovaného rozhovoru s manažérom Oddelenia fyzickej bezpečnosti zo dňa 13. februára 2020 vo vybranom podniku.

1. Realizuje podnik služby BOZP vlastnými kapacitami alebo outsourcingom?

Realizáciu služieb BOZP si podnik zabezpečuje outsourcingom, a to prostredníctvom dvoch externých poskytovateľov – Profis, s. r. o. a Falck, s. r. o.. Podnik Profis, s. r. o. poskytuje komplexnú správu činností v oblasti služieb BOZP a požiarnej ochrany, dodávku a servis požiaro-technických zariadení, vzdelávanie (e-learning) v oblasti BOZP a tiež služby autorizovaného bezpečnostného technika a technika požiarnej ochrany. Podnik Falck, s. r. o. poskytuje služby pracovnej zdravotnej služby, respektíve zabezpečenie preventívnej zdravotnej starostlivosti o zamestnancov ako súčasť BOZP v podniku.

2. Aké metódy vzdelávania zamestnancov v oblasti BOZP sa využívajú v podniku?

Podnik využíva 3 metódy vzdelávania v oblasti BOZP, a to prednášku, e-learning a inštruktáž. V dôsledku zákonnej povinnosti podnik zabezpečuje úvodné vstupné školenie BOZP pre novo-nastupujúcich zamestnancov. Toto školenie má podobu prednášky a jeho cieľom je oboznámenie zamestnancov s predpismi BOZP v podniku. Druhou využívanou metódou vzdelávania je e-learning. Ide o test v elektronickej forme, schválený Národným inšpektorátom práce, pozostávajúci z desiatich otázok s možnosťou výberu odpovede a, b, c, s percentuálnym vyhodnotením úspešnosti po ukončení testovania. Do konca roka 2020 podnik plánuje zaviesť a spustiť nový, aktualizovaný e-learning test, ktorý bude obohatený o štúdium textu a následné vypracovanie otázok taktiež s možnosťami výberu odpovede a, b, c. Metódu inštruktáže podnik využíva vo vzdelávaní vzťahujúcom sa na poskytovanie prvej pomoci, kde zamestnanci majú možnosť naučiť sa a precvičiť si ako poskytnúť prvú pomoc na figuríne za pomoci slovných a názorných inštrukcií od lektora.

3. Čo je cieľom opakovaného vzdelávania zamestnancov v oblasti BOZP v podniku?

Cieľom opakovaného vzdelávania je najmä oboznámenie zamestnancov s novými alebo zmenenými zákonmi, vyhláškami a predpismi BOZP v dôsledku ich novelizácie zo strany štátu. Tiež sa zameriava na pripomenutie, rozširovanie vstupného obsahu vzdelávania a upozornenie na pretrvávajúce nedostatky v oblasti dodržiavania predpisov BOZP.

4. Ako často sa uskutočňuje vzdelávanie zamestnancov v oblasti BOZP v podniku?

Pre novo-nastupujúcich zamestnancov sa uskutočňuje úvodné školenie BOZP zásadne v období do jedného mesiaca od nástupu na pracovné miesto. Následne jedenkrát za dvadsať štyri mesiacov sa uskutočňuje e-learning test a rovnako aj inštruktáž poskytovania prvej pomoci.

5. Z akých poznatkov a potrieb na zlepšenie v oblasti BOZP vychádza politika BOZP?

Podnik má písomne vypracovanú podnikovú politiku BOZP. Jej hlavnými prameňmi, na základe ktorých bola spracovaná sú Zákonník práce, Zákon č. 124/2006 Z.z o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kolektívna zmluva a interné podnikové smernice, predpisy a dokumenty, upravujúce túto oblasť. Dokument podnikovej politiky BOZP je podpísaný štatutárnym zástupcom podniku, valným zhromaždením aj generálnym riaditeľom podniku, je prístupný k nahliadnutiu a známy všetkým zamestnancom - ako kmeňovým, tak aj externým zamestnancom pôsobiacim na pracovisku podniku.

Do tvorby podnikovej politiky BOZP je zainteresované najmä Oddelenie fyzickej bezpečnosti podniku, externí poskytovatelia služieb BOZP - Profis, s. r. o., Falck, s. r. o.,

vedúci zamestnanci oddelení ale aj každý jeden zamestnanec prostredníctvom participácie a angažovania sa v predkladaní návrhov na zmenu, zlepšenie systému BOZP v podniku.

Pri úpravách zameraných na zlepšovanie podnikovej politiky BOZP sa vychádza zo Zákona o BOZP, z potrieb zamestnancov, z aktuálnych trendov v oblasti BOZP, z konkrétnych situácií, ktoré v podniku nastali a následných opatrení, ktoré je potrebné urgentne zapracovať do politiky BOZP.

6. Aké sú hlavné ciele a oblasti podnikovej politiky BOZP?

V podnikovej politike BOZP sú stanovené nasledujúce ciele, ktoré chce podnik dosiahnuť prostredníctvom existujúceho systému BOZP:

- vytvorenie optimálnych pracovných podmienok na zabezpečenie BOZP;
- eliminácia nebezpečenstiev, rizík, škodlivých a nepriaznivých faktorov v pracovnom prostredí a pracovných podmienkach;
- informovanie, vzdelávanie, výchova a zvyšovanie povedomia zamestnancov v oblasti BOZP;
- plnenie a dodržiavanie predpisov a noriem BOZP;
- prevencia pred vznikom pracovných úrazov, chorôb z povolania;
- zvýšenie spokojnosti zamestnancov na pracovisku ako vo fyzickej, tak aj v psychickej rovine;
- zlepšovanie pracovných podmienok a prispôsobovanie pracovného prostredia zamestnancom a ich potrebám;
- zabezpečenie realizácie podnikovej politiky BOZP a jej dodržiavanie na všetkých úrovniach v podniku;
- podpora angažovania a participácie zamestnancov do realizácie podnikovej politiky BOZP;
- implementácia preventívnych opatrení do systému realizácie podnikovej politiky BOZP;
- kontrola realizácie a dodržiavania podnikovej politiky BOZP.

7. Aké činnosti podnik vykonáva v oblasti prevencie rizík? Vyhľadávajú a vyhodnocujú sa v podniku možné zdroje, príčiny vzniku rizík?

Preveniu rizík v podniku má v kompetencii externý poskytovateľ pracovnej zdravotnej služby (PZS) - Falck, s. r. o.. Úlohou PZS v oblasti prevencie je identifikácia a minimalizácia rizík a faktorov vedúcich k vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia, ktoré môžu vzniknúť zamestnancom vplyvom rizikových faktorov pracovných podmienok, pracovného prostredia a pracovných postupov.

PZS zabezpečuje v rámci prevencie nasledujúce činnosti, ktoré z dlhodobého hľadiska vplyvajú na zamestnancov pri výkone práce:⁵³

- konkrétny dohľad nad prácou a pracovnými podmienkami zamestnancov,
- analýza škodlivých vplyvov práce a pracovného prostredia,
- hodnotenie rizík na pracovisku a návrh prevádzkového poriadku,
- konkrétny dohľad nad zdravím zamestnancov, zdravotné preventívne prehliadky súvisiace s výkonom práce (vstupné, periodické, mimoriadne, výstupné)
- návrh cielených preventívnych opatrení, ako aj realizácia zdravotníckej prevencie,
- inštrukcia poskytovania prvej pomoci, návrh organizácie systému prvej pomoci na pracovisku,
- vyhľadávanie zdravotných rizikových faktorov na pracovisku zamerané na poškodenie zdravia z práce.

Na základe výsledkov činnosti PZS podnik následne vyhodnotí identifikované riziká, respektíve zdroje a príčiny rizikového charakteru, ako objekty tvorby preventívnych opatrení na zabezpečenie BOZP na pracovisku.

8. Existujú v podniku kontrolné mechanizmy v oblasti dodržiavania predpisov BOZP?
Aké sú dôsledky nedodržiavania, porušovania predpisov BOZP?

Kontrolná činnosť je v kompetencii externého poskytovateľa Profis, s. r. o.. Ide o kontrolný proces s presne vymedzeným postupom. Kompetentné osoby prechádzajú pracoviská a kontrolujú dodržiavanie predpisov BOZP zo strany zamestnancov, súčasťou kontroly je spravidla aj testovanie zamestnancov na požitie alkoholických nápojov alebo návykových látok na pracovisku počas pracovnej doby. Táto kontrola prebieha náhodne v periodicite raz za 3 mesiace, počas nej sa vedie záznam o vykonaní kontroly. Výsledky kontroly sa prejednávajú s komisiou BOZP, ktorá je tvorená zástupcom zamestnancov, zástupcom zamestnávateľa, autorizovaným bezpečnostným technikom a manažérom

⁵³ Pracovná zdravotná služba. [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2020-2-24]. Dostupné na internete: <<http://www.falck.sk/firemni-klienti-a-institucie/pzs/>>

Oddelenia fyzickej bezpečnosti. Na základe výsledkov kontroly komisia BOZP prijíma konkrétne rozhodnutia v oblasti BOZP v podniku. V prípade, že sa pri kontrole odhalí zanedbanie, porušovanie predpisov BOZP zo strany zamestnanca, môže byť takýto zamestnanec upozornený na odstránenie nedostatkov, prípadne sankcionovaný, najčastejšie v dôsledku porušenia pracovnej disciplíny. Rozhodnutie o sankcii je v kompetencii nadriadeného zamestnanca alebo priamo zamestnávateľa a postupuje sa individuálne podľa konkrétnej situácie.

4.3 Preventívne opatrenia BOZP v súvislosti s koronavírusom

V tejto časti kapitoly reagujeme na aktuálnu situáciu, kedy v období písania záverečnej práce (február, marec 2020) Tatra banka, a. s. nariadila zamestnancom rôzne preventívne opatrenia na zabezpečenie BOZP v dôsledku výskytu nového koronavírusu na Slovensku.

V súvislosti s narastajúcim počtom podozrení na ochorenie COVID-19 spôsobené novým koronavírusom v Európe ale aj na Slovensku boli v mesiaci február 2020 zamestnávateľom nariadené formou interného písomného dokumentu rozposlaného hromadným e-mailom všetkým zamestnancom podniku Tatra banka, a. s. nasledujúce preventívne opatrenia zamerané na ochranu zdravia a prevenciu pred šírením kvapôčkových infekcií:

- Prísne dodržiavanie hygienických návykov, najmä umývanie rúk teplou vodou a mydlom, používanie papierových vreckoviek,
- Vyvarovanie sa podávaniu rúk a blízkeho osobného kontaktu pri osobnom styku,
- Zákaz zahraničných pracovných ciest,
- Nariadená karanténa 14 dní zamestnancom pri ich návrate z rizikových krajín (Čína, Irán, Južná Kórea, Taliansko)
- Zákaz konania teambuildingov na Slovensku aj v zahraničí,
- Odvolanie účasti na konferenciách a iných hromadných akciách.

Súčasťou výbavy na pracoviskách sa v tomto období stali bezdotykové nástenné dávkovače dezinfekcie na ruky, bezkontaktný teplomer a informačné letáky „ako si správne umyť ruky“ umiestnené v sociálnych zariadeniach pracoviska.

V mesiaci marec 2020 sa však na Slovensku vyskytlo a následne rozšírilo infekčné ochorenie COVID-19 v takom rozsahu, že Vládou Slovenskej republiky bola na našom území vyhlásená mimoriadna situácia, ktorá delegovala zamestnávateľom povinnosť nariadenia preventívnych opatrení BOZP voči zamestnancom na zníženie rizika prípadného šírenia ochorenia, respektíve zabránenie jeho šírenia na pracovisku. Nakoľko zamestnávateľ je povinný zlepšovať a prispôbovať úroveň BOZP vo všetkých činnostiach meniacim sa skutočnostiam, následkom vzniknutej situácie zamestnávateľ nariadil špeciálny režim fungovania. Nariadené boli ďalšie preventívne opatrenia, ktoré boli opäť formou interného písomného dokumentu rozposlané hromadným e-mailom všetkým zamestnancom:

- Práca z domu (home office) pre všetkých zamestnancov, ktorých povaha práce to umožňuje,
- Povinné čerpanie dovolenky pri jej prenose z minulého roka
- Zákaz domácich a zahraničných pracovných ciest,
- Obmedzené otváracie hodiny pobočiek Tatra banka, a. s.,
- Povolené nosenie rúšok alebo iných zmysluplných ochranných prostriedkov zamestnancom, ktorí sa nachádzajú na pracovisku a nepracujú z domu,
- Zriadenie novej infolinky a e-mailovej stránky pre zamestnancov na účely zodpovedania otázok a poradenstva k danej situácii, ku karanténym opatreniam, čerpaniu PN, OČR a home office.

5 Diskusia

V diskusii sa na základe doposiaľ získaných informácií venujeme zhodnoteniu aktuálneho stavu BOZP v podniku v jednotlivých oblastiach vzdelávania BOZP, fyzickej a psychickej bezpečnosti práce a ergonómie pracovných prostriedkov a pracovného prostredia. V tejto kapitole sme sformulovali opatrenia, ktoré by mohli prispieť podniku k zlepšeniu jeho úrovne BOZP.

Cieľom aktuálne zavedeného systému BOZP v podniku je vytvárať bezpečné, vyhovujúce a zdraviu prospešné pracovné prostredie a pracovné podmienky pre zamestnancov. V dôsledku všetkých doposiaľ zmienených skutočností môžeme skonštatovať, že Tatra banka a. s. sa ako zamestnávateľ k záležitostiam v oblasti BOZP a starostlivosti o zamestnancov stavia zodpovedne. Existujúci stav BOZP v podniku považujeme za efektívny, nakoľko nie je založený na predpoklade, že zaistenie BOZP a bezpečných pracovných podmienok je primárne len záležitosťou zamestnávateľa a bezpečná práca je len záležitosťou samotných zamestnancov, obidva subjekty, ako zamestnávateľ, tak aj zamestnanci sa na systéme BOZP podniku podieľajú svojou spoluprácou. Existujúci stav BOZP teda považujeme za efektívny a dobre organizovaný, avšak vyžaduje si určité opatrenia, ktoré by mohli prispieť k jeho skvalitneniu.

Veľká a významná inštitúcia, akou Tatra banka, a. s. rozhodne je, disponuje takými finančnými, hmotnými a ľudskými zdrojmi, ktoré sú vhodnými predpokladmi na zaistenie vysokej úrovne prepracovania systému fyzickej bezpečnosti podniku. Bezpečnosť budovy a jednotlivých jej objektov, pracovísk je pod odborným dohľadom interných a externých kompetentných osôb, ktoré fyzickú bezpečnosť nielen zaisťujú ale aj kontrolujú. Vyhľadávajú, mapujú a hodnotia riziká, ktoré môžu ohroziť fyzickú bezpečnosť zamestnancov a prijímajú opatrenia na ich elimináciu či odstránenie, preto systém manažmentu rizík podniku považujeme za efektívny. V našom prieskume sme však zistili menšie nedostatky, ktoré sa týkajú vlašného prístupu zamestnancov vo vzťahu k dodržiavaniu bezpečnostného a výstražného značenia, ktoré sa vzťahuje na ich fyzickú bezpečnosť. Zamestnanci značenie evidujú, ale málokedy sa ním riadia. Toto značenie má svoj význam v prevencii, preto odporúčame, aby zamestnávateľ upozornil zamestnancov na nutnosť jeho dodržiavania, čo si môže aj náhodne odkontrolovať. V oblasti fyzickej bezpečnosti sa podnik sa zaoberá aj otázkami pracovných úrazov. V záverečnej práci sme sa tejto oblasti BOZP podrobne nevenovali, pretože náš objekt skúmania zaradujeme k podnikom s minimálnym výskytom rizík, pri ktorých je riziko vzniku pracovného úrazu

veľmi nízke. Avšak v diskusii sa chceme zmieniť o tom, že podnik si vedie v dôsledku zákonnej povinnosti evidenciu pracovných úrazov, drobných úrazov, registrovaných úrazov a chorôb z povolania a vykazuje ročne priemerne sedem pracovných registrovaných úrazov. S ohľadom na charakter práce najčastejšie hrozí zamestnancom riziko pošmyknutia či pádu a porezanie ruky v dôsledku manipulácie s papierom a kancelárskymi pomôckami. V súvislosti s fyzickou bezpečnosťou je vhodné tiež poznamenať, že zamestnanom nie sú poskytované voči možným rizikám žiadne špeciálne osobné ochranné pracovné prostriedky, a tie sme preto tiež v práci nerozoberali. Na základe pomenovaných skutočností považujeme systém fyzickej bezpečnosť práce v podniku ako organizovaný a efektívny.

Pozitívne môžeme zhodnotiť spôsob, akým podnik Tatra banka, a. s. nazerá na vzdelávanie svojich zamestnancov v otázkach BOZP - nie ako na formalitu či byrokraciu. Nezaťažuje zamestnancov nezáživnými prednáškami BOZP, z ktorých si pasívnym počúvaním nič neodnesú, naopak, do vzdelávania BOZP aplikuje čítanie s porozumením a riešenie prípadových štúdií so zámerom vzbudiť u zamestnancov záujem o riešenie danej situácie. Využíva inovatívne formy a metódy vzdelávania a tiež jeho obsah aktualizuje vo vzťahu k zmenám v právnej úprave danej problematiky. Rovnako je vhodné podotknúť, že sa podnik nezameriava len na teoretickú, ale aj praktickú rovinu vzdelávania v tejto oblasti. Systém vzdelávania BOZP v podniku hodnotíme ako efektívny a prínosný, a preto preň neformulujeme žiadne opatrenia na zlepšenie.

Pri formulácii návrhom pre zlepšenie BOZP v oblasti ergonómie, pracovného prostredia a pracovných prostriedkov vychádzame z toho, že všetci zamestnanci väčšinu pracovného dňa trávajú v polohe sedu, čo je aj nimi všetkými vnímané ako možné zdravotné riziko. Preto by malo prvoradé pre zamestnávateľa vytvoriť im v rámci starostlivosti o BOZP ergonomické prijateľné pracovné prostredie a prostriedky a umožniť im prispôbiť si ich podľa ich individuálnych potrieb a pokiaľ je možné, čo najviac ergonomicky, respektíve prijateľne k svojmu telu. Takmer tretina zamestnancov sa v našom prieskume vyjadrila, že nie sú spokojní s ergonomickou úrovňou vybavenia pracoviska a poskytnutými pracovnými prostriedkami. Bolo by preto žiadúce, aby sa nasledovnými odporúčaniami a návrhmi zaoberala kompetentná osoba v podniku, nakoľko sme pri ich tvorbe vychádzali priamo z návrhov zamestnancov, ktoré uviedli v doplňujúcej otvorenej otázke nášho dotazníku. V súčasnosti majú síce všetci zamestnanci k dispozícii nastaviteľné sedadlá, avšak ich pracovné stoly sú rovnaké, bez možnosti meniť ich výšku podľa potreby. Odporúčame preto zabezpečiť im aj pracovné stoly s možnosťou nastaviteľnosti výšky, aby si ich mohli prispôbiť svojim fyzickým parametrom. Navrhujeme tiež, aby zamestnávateľ zabezpečil

aj výškovo nastaviteľné externé monitory, pokiaľ je potrebné aj vo viacerých kusoch na jedného zamestnanca v dôsledku vyhovujúceho zobrazenia programových súčastí, čo je pri jednom monitore nedostatočné. Potrebné je zabezpečiť aj bezdrôtové myši ergonomického tvaru pre pohodlnú a dlhodobú prácu pri počítači bez bolesti dlaní, keďže zamestnanci majú k dispozícii len obyčajnú drôtovú myš a dokonca k nej nemajú ani podložku, čo je z hľadiska ergonómie pre BOZP dlhodobo nepostačujúce.

Čo sa týka pracovného prostredia z hľadiska mikroklimatických podmienok - teplota, vlhkosť vzduchu na pracovisku, je náročné vyhovieť požiadavkám zamestnancov, pretože čo je pre jedného vyhovujúce, pre druhého nemusí byť ideálne. V tomto odporúčame zamestnávateľovi, aby sa aj naďalej riadil stanovenými normami pre dané oblasti. V rámci osvetlenia pracoviska odporúčame, aby zamestnávateľ zabezpečil prijateľnejšie umelé osvetlenie, nakoľko je niekedy potrebné, aby bolo celý deň zapnuté, čo nevyhovuje všetkým zamestnancom. Umelé osvetlenie by malo byť dostatočne intenzívne, nie však nepríjemne ostré. Preto navrhujeme vymeniť biele centrálné osvetlenie s modrastým odtieňom, ktoré vyvoláva pocit chladu a na mnohých zamestnancov pôsobí nepríjemne a spôsobuje im bolesť očí za alternatívu lokálneho osvetlenia, ktoré vyžaruje teplejšie a mäkké svetlo so žltkastým nádychom, ideálne aj také, aby bolo možné upravovať jeho intenzitu žiarenia podľa potreby zamestnancov v menších priestoroch. Situácia hluku na pracovisku, s ktorým nie je spokojná tretina zamestnancov, sa vzťahuje na open space office pracovisko. Aj keď open space office môžeme považovať za trend v súčasných podnikoch korporátneho typu, u zamestnancov vyvoláva skôr negatívne než pozitívne pocity. Z hľadiska fyzického zdravia hrozí pri open space office riziko rýchlo šíriacej sa nákazy v prípade akéhokoľvek vírusového ochorenia, ktoré môže mať za následky ohrozenie zdravia a následne práceneschopnosť viacerých zamestnancov. Z hľadiska psychického zdravia zamestnanci nie sú spokojní s tým, že ich je v jednej miestnosti veľa, svoj pracovný priestor vnímajú ako „ohradku“, majú pocit straty súkromia, podráždenosti v dôsledku vysokej koncentrácie ľudí a zvýšeného hluku v jednom priestore. Preto aj v súvislosti s hlukom navrhujeme, aby zamestnávateľ zvážil zmenu open space office pracovného prostredia a jeho rozdelenie na menšie pracoviská, respektíve zmenu priestorového usporiadania pracoviska a redukovanie počtu pracovných stolov v jednej miestnosti. Máme za to, že priestory, v ktorých pracujú zamestnanci majú možnosť byť priestorovo a dispozične riešené iným spôsobom - prijateľnejším pre zamestnancov.

Najrizikovejšia oblasť BOZP je z pohľadu zamestnancov ich psychická bezpečnosť práce. Zamestnanci vykonávajú psychicky náročnú prácu, ktorá si vyžaduje pozornosť,

dôslednosť, čas a správnosť výsledkov, čo je, prirodzene, náročné na ich psychiku. Z odpovedí nášho dotazníku vyplýva, že sú v práci často vystavovaní stresu, ktorý im spôsobujú pracovné úlohy a konkrétne to, že sú pod časovým tlakom pri ich riešení, že sú nedostatočne jasne vymedzené, či to, že sú zamestnanci podľa ich názoru nimi nadmerne zaťažení. Svoju prácu vnímajú ako psychicky záťažovú, často pociťujú počas výkonu pracovnej činnosti či po nej únavu a vnímajú tiež, že sú svojou prácou presýtení. Môžeme skonštatovať, že veľmi im neprispieva k psychickému zdraviu a k pracovnej pohode ani skutočnosť, že pracujú v open space office pracovnom priestore. K zlepšeniu danej situácie by mohlo prispieť, aby tieto skutočnosti zamestnanci konzultovali so svojim nadriadeným a spoločne sa snažili nájsť východisko ako v budúcnosti tento stav zmeniť. V rámci starostlivosti o zamestnancov, odreagovania od stresu či záťaže v práci by mohol zamestnávateľ zorganizovať na pracovisku rôzne školenia či workshopy, kde by sa zamestnanci dozvedeli užitočné informácie a typy o tom, ako zostať fit, správne sedieť a starať o svoje telo, precvičovať namáhané časti tela ako svaly, chrbtica či oči. S ohľadom na sedavú prácu by sa mohli do systému benefitov zaradiť aj benefity orientované na zdravie zamestnancov s možnosťou výberu podľa vlastných potrieb a preferencií, napríklad vo forme ponuky masáže, rehabilitácie či fyzioterapie. Takýmto spôsobom by sa mohlo v rámci dlhodobej prevencie pozitívne prispieť k zlepšovaniu zdravia zamestnancov ale aj ich zrelaxovania z hľadiska psychického.

V neposlednom rade odporúčame zamestnancom, aby využívali možnosť participácie na tvorbe a zlepšovaní existujúceho systému BOZP v podniku, a to predkladaním svojich návrhov a podnetov na zlepšenie BOZP. Ak zamestnanec takto vykoná, kompetentné osoby sa podnetmi budú zaoberať, prešetrovať a hodnotiť ich ako vhodné či nevhodné na úpravu či zavedenie do systému riadenia BOZP v podniku. Na základe odpovedí z nášho dotazníka môžeme tvrdiť, že ak aj zamestnanci evidujú určité nedostatky v oblasti BOZP, len výnimočne predložia konkrétne návrhy na ich odstránenie. Preto je im potrebné zdôrazniť, že čím viac takých podnetov z ich strany bude podaných, tým viac budú sami prispievať k skvalitňovaniu BOZP v podniku.

Záver

V záverečnej práci sme sa venovali téme BOZP vo vybranom podniku. Naším hlavným cieľom bolo identifikovať a analyzovať existujúci stav BOZP v podniku Tatra banka, a. s., pričom vo výskume sme sa orientovali konkrétne na jej oddelenie Data science.

Empirickú časť záverečnej práce sme realizovali prostredníctvom dotazníkového prieskumu a štruktúrovaného rozhovoru, kde sme si vymedzili na základe čiastkových cieľov práce konkrétne oblasti BOZP, ktoré sme analyzovali. Otázniky dotazníku sa týkali vzdelávania BOZP, psychickej úrovne bezpečnosti práce, fyzickej úrovne bezpečnosti práce, spokojnosti s ergonómiou pracovného prostredia a poskytnutých pracovných prostriedkov a participácie zamestnancov na tvorbe a návrhoch zlepšenia systému BOZP v podniku. V štruktúrovanom rozhovore s manažérom oddelenia fyzickej bezpečnosti sme hlbšie analyzovali organizáciu, formy a pravidelnosť vzdelávania BOZP, manažment rizík pri práci a podnikovú politiku BOZP a jej ciele. Analýzou zameranou na vzdelávanie BOZP sme zistili, že systém, akým ho podnik zabezpečuje je efektívny a dobre organizovaný. Ďalej sme zistili, že z pohľadu BOZP je pre zamestnancov najrizikovejšia oblasť psychickej bezpečnosti práce vzhľadom na psychickú záťaž, stres a únavu, ktorú pri svojej práci pociťujú. V oblasti fyzickej bezpečnosti sme zistili malý nedostatok, ktorý vyplýva z vedomej nedbanlivosti k dodržiavaniu bezpečnostného a výstražného značenia zo strany zamestnancov, avšak okrem toho považujeme fyzickú bezpečnosť v podniku tiež ako dobre organizovanú. Skúmaním spokojnosti zamestnancov s úrovňou ergonómie pracovného prostredia a poskytnutými pracovnými prostriedkami sme zistili viac nedostatkov, pre ktoré sme navrhli konkrétne opatrenia na ich zlepšenie. Identifikovali sme nízku úroveň participácie zamestnancov na tvorbe a návrhoch zlepšenia systému BOZP v podniku. V diskusii sme na základe zistených nedostatkov navrhli opatrenia, ktoré by mohli súčasný stav BOZP zlepšiť v daných oblastiach. Opísali sme tiež reakciu podniku na výskyt koronavírusu na Slovensku a špeciálne opatrenia BOZP orientované najmä na zabránenie jeho šíreniu na pracovisku, ktoré Tatra banka, a. s. zaviedla v súvislosti so vznikom mimoriadnej situácie, ktorá nastala prvýkrát ako v podniku, tak aj na Slovensku.

V dôsledku analýzy existujúceho stavu BOZP v podniku a zistených skutočností môžeme skonštatovať, že Tatra banka a. s. sa ako zamestnávateľ k záležitostiam v oblasti BOZP a starostlivosti o zamestnancov stavia zodpovedne. Napriek nedostatkom, pre ktoré sme formulovali opatrenia na zlepšenie, existujúci stav BOZP v podniku považujeme za optimálny, a ak dôjde k realizácii opatrení, bude pre zamestnancov vyhovujúci.

Použitá literatúra

Knižné zdroje

Európska komisia. *BOZP sa týka všetkých: Praktické usmernenie pre zamestnávateľov*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2016. 15 s. ISBN 978-92-79-65204-2.

KACHAŇÁKOVÁ, Anna. NACHTMANNOVÁ, Oľga. JONIAKOVÁ, Zuzana. *Personálny manažment*. 2. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2011. 235 s. ISBN 978-80-8078-391-4.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s. 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Ladislav. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Motiv Press. 2014. 216 s. ISBN 978-80-87981-12-2.

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Sociální kompetence*. 1. vyd. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 2008. 280 s. ISBN 978-80-88931-90-4.

NEUGEBAUER, Tomáš. *BOZP v kostce, neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2010. 260 s. ISBN 978-80-7357-556-4.

STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. 1. vyd. Praha : Management Press. 2003. 148 s. ISBN 80-7261-097-X.

SABO, Milan. *Bezpečnosť práce*. 1. vyd. Vydavateľstvo STU v Bratislave. 2001. 126 s. ISBN 80-227-1540-9.

SYNAJ, Ján a kol. *Riziká technických zariadení – manažérstvo rizika*. Košice : vyd. OTA a. s.. 1997. ISBN 80-967783-0-7.

ŠUKALOVÁ, Viera. *Manažment bezpečnosti práce*. 1. vyd. Žilina: FPEDAS ŽU. 2006. 96 s. ISBN 80-8070-607-7.

TOMEK, Miroslav. ONDIRKOVÁ, Jela. *Vybrané aspekty právnych noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Sborník přednášek z mezinárodní konference: BOZP. 2007. ISBN 978-80-7385-004-3.

TOMEK, Miroslav. SEIDL, Miroslav. ŠEFČÍK, Vladimír. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. 1. vyd. Žilina : EDIS. 2010. 224 s. ISBN 978-80-554-0243-7.

URBAN, Jan. STÝBLO, Jiří. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Personalistika*. 4. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR. 2011. 1008 s. ISBN. 978-80-7357-627-1.

Európska komisia. *BOZP sa týka všetkých: Praktické usmernenie pre zamestnávateľov*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2016. 23 s. ISBN 978-92-79-65204-2.

Európska agentúra pre BOZP. *BOZP v mikropodnikoch a malých podnikoch v EÚ: pohľad z pracoviska*. 2018. 11 s.

Zákon č. 124/2006 Z. z. – Zákon o BOZP.

Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce.

Internetové zdroje

Národný inšpektorát práce: BOZP [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2019-10-10]. Dostupné na: <<https://www.ip.gov.sk/bozp/>>

Pracovná zdravotná služba. [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2020-2-24]. Dostupné na: <<http://www.falck.sk/firemni-klienti-a-institucie/pzs/>>

Vstupná lekárska prehliadka zamestnanca. [elektronický zdroj]. 2019 [cit. 2020-3-8]. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/vstupna-lekarska-prehliadka-zamestnanca>>

Prílohy

Príloha č. 1 Dotazník

Dobrý deň, chcela by som Vás poprosiť o vyplnenie nasledujúceho dotazníka s názvom BOZP vo vybranom podniku. Dotazník obsahuje 24 otázok, jeho vyplňanie vám zaberie 3-4 minúty času. Vaše odpovede sú anonymné a budú použité na účel výskumu diplomovej práce. Ďakujem.

1. Boli ste pri nástupe do zamestnania poučení o predpisoch BOZP?
 - ☐ Áno
 - ☐ Nie
2. Aké formy vzdelávania v oblasti BOZP ste doposiaľ absolvovali? (môžete vybrať aj viac odpovedí)
 - ☐ Prednáška
 - ☐ Inštruktáž
 - ☐ Vytváranie modelových situácií
 - ☐ Organizovanie informačných kampaní a propagačných akcií
 - ☐ E-learning
 - ☐ Iné (uved'te):
3. Ako vnímate dôležitosť vzdelávania v oblasti BOZP?
 - ☐ Veľmi dôležité
 - ☐ Dôležité
 - ☐ Nie veľmi dôležité
 - ☐ Nedôležité
4. Absolvovali ste vstupnú zdravotnú prehliadku pri nástupe do zamestnania?
 - ☐ Áno
 - ☐ Nie
5. Ako hodnotíte Vašu pracovnú činnosť z hľadiska monotónnosti?
 - ☐ Mnohotvárna
 - ☐ Skôr mnohotvárna
 - ☐ Skôr monotónna
 - ☐ Veľmi monotónna
6. Ako často pociťujete únavu pri výkone pracovnej činnosti?
 - ☐ Nikdy

- ☐ Výnimočne
 - ☐ Často
 - ☐ Každý deň
7. Ako hodnotíte Vašu pracovnú činnosť z hľadiska psychickej záťaže?
- ☐ Nezátťažová
 - ☐ Skôr nezátťažová
 - ☐ Skôr zátťažová
 - ☐ Veľmi zátťažová
8. Ako hodnotíte Vašu pracovnú činnosť z hľadiska stresu?
- ☐ Nestresujúca
 - ☐ Skôr nestresujúca
 - ☐ Skôr stresujúca
 - ☐ Veľmi stresujúca
9. Aké príznaky pracovného stresu sa u Vás vyskytli? (môžete vybrať aj viac odpovedí)
- ☐ Bolesť hlavy
 - ☐ Bolesť chrbtice
 - ☐ Bolesť svalstva
 - ☐ Problémy s trávením
 - ☐ Problémy so spánkom
 - ☐ Nervozita, podráždenosť
 - ☐ Neschopnosť koncentrácie
 - ☐ Vyhýbanie sa pracovným úlohám
 - ☐ Iné (uved'te):
10. Ktoré faktory na pracovisku sú pre Vás zdrojom pracovného stresu? (môžete vybrať aj viac odpovedí)
- ☐ Nadmerné pracovné zaťaženie
 - ☐ Intenzita a tempo práce, časová tieseň pri riešení pracovných úloh
 - ☐ Organizácia práce (nedostatočne jasné vymedzenie pracovných úloh)
 - ☐ Absencia komunikácie, neúčinná komunikácia
 - ☐ Medziľudské vzťahy
 - ☐ Diskriminácia na pracovisku
 - ☐ Sexuálny harašment na pracovisku
 - ☐ Šikana na pracovisku
 - ☐ Iné (uved'te):

11. Ako ste spokojný s pracovným prostredím z hľadiska medziľudských vzťahov?
- ☐ Veľmi spokojný
 - ☐ Skôr spokojný
 - ☐ Skôr nespokojný
 - ☐ Veľmi nespokojný
12. Ako hodnotíte Vaše pracovné prostredie z hľadiska mikroklimatických podmienok (vlhkosť vzduchu, teplota, výkyvy teplôt) hluku a osvetlenia?
- ☐ Vyhovujúce vo všetkých spomínaných oblastiach
 - ☐ Nevyhovujúce v oblasti mikroklimatických podmienok
 - ☐ Nevyhovujúce v oblasti hladiny hluku
 - ☐ Nevyhovujúce v oblasti osvetlenia
 - ☐ Nevyhovujúce vo viacerých spomínaných oblastiach
13. Ako ste spokojný s ergonomickou úrovňou vybavenia pracoviska a s poskytnutými pracovnými prostriedkami potrebnými pre sedavú prácu s počítačom (sedadlo, pracovná plocha, klávesnica, možnosť zmeny polohy pri práci)?
- ☐ Veľmi spokojný
 - ☐ Skôr spokojný
 - ☐ Skôr nespokojný
 - ☐ Veľmi nespokojný
14. Ak ste na predchádzajúcu otázku odpovedali „nespokojný“ alebo „veľmi nespokojný“, napíšte, v čom konkrétne vnímate túto nespokojnosť s vybavením pracoviska, pracovnými prostriedkami.
15. Vnímate sedavú prácu ako možné zdravotné riziko?
- ☐ Áno
 - ☐ Nie
16. Akým spôsobom si kompenzujete sedavú prácu mimo pracovnej doby?
-
17. Porušili ste vedome nejaký predpis BOZP?
- ☐ Áno
 - ☐ Nie
18. Ak ste na predošlú otázku odpovedali "Áno", uveďte prosím, o akú situáciu išlo.
19. Riadite sa na pracovisku výstražným a bezpečnostným značením?
- ☐ Nikdy

- ☐ Málokedy
 - ☐ Väčšinou
 - ☐ Vždy
20. Ohlásili ste potenciálne riziko, nebezpečenstvo na pracovisku?
- ☐ Áno
 - ☐ Nie
21. Ak ste na predošlú otázku odpovedali "Áno" , uveďte prosím, o aké riziko išlo.
22. Predložili ste nejaký návrh, podnet na zlepšenie BOZP na pracovisku?
- ☐ Áno
 - ☐ Nie
23. Ak ste na predošlú otázku odpovedali "Áno" , uveďte prosím, o aký návrh, podnet išlo.
24. V akej z nasledujúcich oblasti BOZP vnímate možnosť zlepšenia s ohľadom na Vašu pracovnú činnosť a pracovisko?
- ☐ Vzdelávanie o BOZP (oboznámenie s BOZP pri nástupe do zamestnania, chápanie vzdelávania BOZP ako „formality a byrokracie“, zastarané formy vzdelávania)
 - ☐ Fyzická bezpečnosť (bezpečnostné značenie, bezpečnosť objektov, práca s technológiami)
 - ☐ Psychická bezpečnosť (pracovná pohoda, stres, psychická záťaž, únava, pracovná presýtenosť)
 - ☐ Ergonómia pracovného prostredia (pracovné prostriedky a vybavenie prispôsobené ergonómii tela)
 - ☐ Organizácia práce (režim práce a odpočinku, prestávky v práci)
 - ☐ Iná (uveďte aká)

Príloha č. 2 Štruktúrovaný rozhovor

1. Realizuje podnik služby BOZP vlastnými kapacitami alebo outsourcingom?
2. Aké metódy vzdelávania zamestnancov v oblasti BOZP sa využívajú v podniku?
3. Čo je cieľom opakovaného vzdelávania zamestnancov v oblasti BOZP v podniku?
4. Ako často sa uskutočňuje vzdelávanie zamestnancov v oblasti BOZP v podniku?
5. Aké sú hlavné ciele a oblasti podnikovej politiky BOZP?
6. Z akých poznatkov a potrieb na zlepšenie v oblasti BOZP vychádza politika BOZP?
7. Aké činnosti podnik vykonáva v oblasti prevencie rizík? Vyhľadávajú a vyhodnocujú sa v podniku možné zdroje, príčiny vzniku rizík?
8. Existujú v podniku kontrolné mechanizmy v oblasti dodržiavania predpisov BOZP? Aké sú dôsledky nedodržiavania, porušovania predpisov BOZP?