

2017

Autorský kolektív:

Michal Němec

Ľubomír Ružek

Martina Nemethová

Marián Žerjava

Timea Szabóová

Barbora Němcová

**Analýza možností a podmienok
vytvorenia a financovania tripartitne
riadeného osobitného fondu,
určeného na financovanie prevencie
pracovných úrazov a chorôb
z povolania.**



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

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Autorský kolektív :

Michal Němec, Ľubomír Ružek, Martina Nemethová, Marián
Žerjava, Timea Szabóová, Barbora Němcová

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

OBSAH

ZOZNAM TABULIEK.....	5
ZOZNAM SKRATIEK.....	6
ZOZNAM PRÍLOH.....	8
ZHRNUTIE VÝSTUPOV PREDCHÁDZAJÚCEJ ETAPY „NÁRODNÉHO PROJEKTU CENTRUM SOCIÁLNEHO DIALÓGU“	9
ÚVOD.....	12
1. SITUAČNÁ ANALÝZA	19
1.1. Situácia pri realizácii prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania a ich financovaní v Slovenskej republike.....	20
1.1.1. Analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u malých, stredných a veľkých zamestnávateľov v Slovenskej republike pre potrebu osobitného fondu	26
1.1.2. Problematika a situácia v oblasti BOZP u veľkých zamestnávateľov.....	29
1.1.3. Problematika a situácia v oblasti BOZP u malých a stredných zamestnávateľov.....	31
1.1.4. Situácia a problematika podnikateľov – živnostníkov a štatutárnych orgánov právnických osôb.....	34
1.2. Popis súčasnej situácie v úrazovom poistení pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania.....	36
1.2.1. Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania...	37
1.2.2. Ekonomické aspekty úrazového poistenia na Slovensku	46
1.2.3. Ekonomické nástroje pre motiváciu zamestnávateľov realizovať prevenciu pracovných úrazov a chorôb z povolania.....	50
2. EKONOMICKÉ ASPEKTY PREVENIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA A PRÍKLADY DOBREJ PRAXE.....	57
2.1. Odhad ekonomických dopadov pracovných úrazov a chorôb z povolania na ekonomiku Slovenska.....	59
2.2. Príklady dobrej praxe	73
2.2.1. Nemecko.....	73
2.2.2. Rakúsko.....	75
2.2.3. Austrália.....	77
2.2.4. Belgicko.....	79
2.2.5. Dánsko	81

2.2.6.	Zhrnutie príkladov dobrej praxe.....	83
3.	ZHODNOTENIE VSTUPNÝCH INFORMÁCIÍ A NÁVRH NA ZALOŽENIE „OSOBITNÉHO FONDU PRE FINANCOVANIE PREVENČIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA“	86
4.	VÝZNAM ZAPOJENIA SOCIÁLNYCH PARTNEROV DO RIADENIA „OSOBITNÉHO FONDU PRE FINANCOVANIE PREVENČIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA“	92
4.1.	Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre štát	93
4.2.	Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre zamestnávateľov	96
4.3.	Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre zamestnancov	98
4.4.	Význam tripartitného riadenia „osobitného fondu“	99
5.	TECHNICKO-ORGANIZAČNÉ PREDPOKLADY PRE VZNIK A ČINNOSŤ „OSOBITNÉHO FONDU“.....	101
5.1.	Organizačná štruktúra a očakávaný rozsah činností, ktoré bude potrebné realizovať zo strany národného inšpektorátu práce pri správe „osobitného fondu“	103
6.	LEGISLATÍVNE PREDPOKLADY NA VZNIK, FINANCOVANIE, RIADENIE, KONTROLU „OSOBITNÉHO FONDU “	110
6.1.	Zmeny a doplnky zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	112
6.2.	Zmeny a doplnky zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.....	115
7.	NAVRHOVANÝ ROZSAH AKTIVÍT, KTORÉ BY BOLO MOŽNÉ FINANCOVAŤ Z „OSOBITNÉHO FONDU“	117
7.1.	Príklady opatrení nad rámec zákonných povinností zamestnávateľa.....	118
7.2.	Tvorba investičných priorít.....	122
7.3.	Špecifické a typizované projekty	124
7.4.	Celoplošné aktivity	127
8.	FINANCOVANIE „OSOBITNÉHO FONDU“ A ETAPY JEHO VZNIKU	129
8.1.	Krátkodobý scenár financovania „osobitného fondu“	131
8.2.	Strednodobý scenár financovania „osobitného fondu“	134
8.3.	Dlhodobá udržateľnosť.....	135
9.	ZÁVEREČNÉ ODPORÚČANIA	139
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	143
	PRÍLOHY	146

ZOZNAM TABULIEK

1. Počet porušení zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, zistených pri inšpekcii práce
2. Počet porušení zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, zistených pri vyšetrowaní udalostí
3. Klasifikácia, odškodňovanie poškodenia zdravia pri práci zamestnancov, živnostníkov, štatutárnych orgánov
4. Dávky poskytované Sociálnou poisťovňou z úrazového poistenia
5. Tvorba základného fondu úrazového poistenia Sociálnej poisťovne
6. Použitie základného fondu úrazového poistenia Sociálnej poisťovne
7. Prebytky fondu úrazového poistenia Sociálnej poisťovne v percentách
8. Prehľad sociálnych systémov a stimulačných systémov podľa krajín
9. Rekapitulácia vyčíslených nákladov a odhadov nákladov a strát ekonomiky Slovenska z titulu známych negatívnych dopadov PÚ a ChzP

ZOZNAM SKRATIEK

AUVA - Rakúska úrazová poisťovňa

BOZP - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

DKK - dánska koruna

ES - európske spoločenstvo

ESENER - Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách

EÚ - Európska únia

EU-OSHA - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

FGO - Fond pre zdravie Rakúska

FBG - Nemecká úrazová poisťovňa pre mäso spracujúci priemysel

HDP - Hrubý domáci produkt

HSE - Britská agentúra Health and Safety Executive

HSR SR - Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky

ChzP - choroba z povolania

ICOH - Medzinárodná komisia pre zdravie pri práci

ISO - Medzinárodná organizácia pre normalizáciu

ISOP - Informačný systém operačného programu

ISSA - Medzinárodná asociácia sociálneho zabezpečenia

Kč - česká koruna

Kčs - koruna československá

KOZ SR - Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky

MOP - Medzinárodná organizácia práce

MPSVaR SR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

NIP - Národný inšpektorát práce

OHSAS - Agentúra hodnotenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

OPLZ - Operačný program Ľudské zdroje

Osobitný fond - Osobitný fond pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z

povolania

OZ - Občiansky zákonník

PN - práceneschopnosť

PÚ - pracovný úraz

SGM - rakúsky systém pre riadenie BOZP v malých a stredných podnikoch

SZČO - samostatne zárobkovo činná osoba

USD - americký dolár

Z. z. - Zbierka zákonov

Zákon č. :

103/2007 Z. z. - o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov

124/2006Z. – o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

125/2006 Z. z. - o inšpekcii práce o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

355/2007 Z. z - o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

461/2003 Z. z. - o sociálnom poistení

650/2004 Z. z. - o doplnkovom dôchodkovom sporení a zmene a doplnení niektorých zákonov

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Vyhodnotenie prieskumu nákladov poškodených pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

Príloha 2: Vyhodnotenie prieskumu nákladov poškodených pracovným úrazom alebo chorobou z povolania

ZHRNUTIE VÝSTUPOV PREDCHÁDZAJÚCEJ ETAPY „NÁRODNÉHO PROJEKTU CENTRUM SOCIÁLNEHO DIALÓGU“

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je jednou z najvyšších priorít Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky. S ohľadom na ľudské, ale aj ekonomické dopady a následky pracovných úrazov a chorôb z povolania sme presvedčení, že účinné predchádzanie vzniku týchto udalostí je výrazne efektívnejšie ako riešenie a kompenzácia ich následkov. Táto naša filozofia je plne v súlade so „Strategickým rámcom EÚ pre ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014 - 2020“. Rovnako sa stotožňujeme aj s deklaroványm významom sociálneho dialógu v oblasti BOZP a potrebou aktívneho prístupu sociálnych partnerov k vyhľadávaniu nových prístupov pre rozvoj kultúry práce na národnej úrovni.

Keďže sme si plne vedomí našej zodpovednosti v oblasti prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, vypracovali a predložili sme v rámci našich aktivít v „Národnom projekte Centrum sociálneho dialógu“ ešte v roku 2015 návrh na zriadenie osobitného fondu zameraného na financovanie preventívnych opatrení práve v oblasti prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Prezentovaný návrh vychádzal z potreby vytvoriť v rámci financovania prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania nový inštitút, prostredníctvom ktorého by bolo možné realizovať a najmä financovať preventívne opatrenia priamo u zamestnávateľov, podporovať snahy základných odborových organizácií a zastrešovať niektoré celoštátne projekty tak, aby prevencia bola realizovaná nielen v zmysle zákonom vynucovaných opatrení, ale najmä nad tento rámec.

Z našich skúseností jednoznačne vyplýva, že práve realizácia prevencie nad zákonom stanovený rámec je skôr výnimkou a aj v prípade, že sa realizuje, deje sa tak skôr u veľkých zamestnávateľov. Veľkí zamestnávatelia majú väčšie možnosti, ako aj viac finančných zdrojov na profesionalizáciu systému BOZP na svojich pracoviskách, vo veľa prípadoch ide o súčasť nadnárodných celkov, kde koncernové štandardy výrazne prevyšujú pravidlá platné na Slovensku. Veľkí zamestnávatelia majú taktiež vyššiu motiváciu certifikovať svoje systémy

riadenia BOZP. V prípade malých a stredných podnikov evidujeme skôr problémy s dodržiavaním zákonného minima a opatrenia nad jeho rámec zvyčajne presahujú ochotu a schopnosť týchto zamestnávateľov. Nedostatok finančných prostriedkov, nepochopenie významu problematiky BOZP, podceňovanie, respektíve nevyhodnotenie rizík vyplývajúcich z výkonu práce ich zamestnancov predstavujú hlavné dôvody nedostatočnej ochrany ich zamestnancov.

Hľadali sme preto možnosti, ako všetkých zamestnávateľov pozitívne motivovať napríklad k zmene technológie tak, aby bol znížený alebo vylúčený vplyv rizikových faktorov, alebo k realizácii rehabilitačných pobytov aj v prípade tých zamestnancov, ktorým to síce zákon nepredpisuje, ale dochádza u nich k častému výskytu chorôb z povolania a podobne.

Na základe zahraničných skúseností a príkladov dobrej praxe sme dospeli k názoru, že by bolo vhodné navrhnuť zriadenie osobitnej finančnej schémy zameranej práve na financovanie podobných opatrení a poskytnúť tak zamestnávateľom pozitívne ekonomické a investičné stimuly pre zvyšovanie úrovne BOZP nad legislatívou stanovený rámec. Pri hľadaní prostriedkov pre financovanie tohto projektu sme dospeli k názoru, že finančný mechanizmus musí byť trvalo udržateľný a nemal by byť spojený len s jedným programovým obdobím. Preto sme navrhli, aby základným zdrojom pre financovanie navrhovaných aktivít bol prebytok z hospodárenia fondu úrazového poistenia spravovaného Sociálnou poisťovňou. Fond úrazového poistenia vykazuje dlhodobé prebytky vo svojom hospodárení, čo sa ale neprejavuje napríklad na znížení poisteného alebo na zvýšení vyplácaných dávok. Navyše investície do prevencie by mali viesť k zníženiu počtu škodových udalostí a tým opätovne k znižovaniu výdavkov tohto fondu verejného poistenia a zároveň aj k zvyšovaniu jeho prebytkov. Preukázateľne pozitívny vplyv je možné očakávať aj v ostatných verejných fondoch, najmä vo fonde nemocenského poistenia, dôchodkového systému a v neposlednom rade aj systéme zdravotného poistenia. Žiaľ, vláda tieto úspory nevníma a má tendenciu sa na sociálne poistenie pozeráť ako na jeden subjekt, a to bez ohľadu na to, akú bilanciu vykazujú jednotlivé fondy. Všetky prebytky používa na financovanie deficitu dôchodkového systému.

Tento pohľad sa jednoznačne prejavil aj v novelizácii Zákona 461/2003 Z. z. v časti úrazové poistenie, keď bol zo zákona vypustený systém bonus-malus a bolo zakonzervované poistné zamestnávateľa bez ohľadu na jeho rizikový profil. Podobný prístup je dlhodobo neudržateľný a skúsenosti z iných krajín Európskej únie jednoznačne ukazujú na význam pozitívnych ekonomických stimulov pre zamestnávateľov pri realizácii prevencie v oblasti BOZP. Po zvážení uvedených skutočností Konfederácia odporových zväzov SR predstavila v rámci záverov „Národného projektu Centrum sociálneho dialógu“ návrh na zriadenie „Osobitného fondu pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania“, ktorý by mal vzniknúť a fungovať na nasledovných princípoch:

- Fond by mal financovať opatrenia smerujúce k prevencii PÚ a ChzP, najmä k zlepšovaniu BOZP na pracoviskách nad rámec zákonom stanovených povinností zamestnávateľa, k zvyšovaniu povedomia o rizikách vyplývajúcich z pracovnej činnosti, k prispôsobovaniu pracovísk starnúcej pracovnej sile a k celkovému zvyšovaniu kultúry práce.
- Fond by mal byť zriadený na základe zákona 125/2006 Z. z.
- Riadenie fondu by malo byť realizované na tripartitnom základe.
- Financovanie fondu môže byť v prvej etape zabezpečené prostredníctvom štrukturálnych fondov EÚ, ale s jasnou víziou do budúcnosti financovať ho z prebytkov fondu úrazového poistenia alebo zo štátneho rozpočtu. Je na zváženie, či v budúcnosti využiť pre jeho financovania aj zdroje iných subsystémov sociálneho a zdravotného poistenia.
- Prevádzkovú správu fondu by mal realizovať Národný inšpektorát práce.

V priebehu predbežných konzultácií s predstaviteľmi zamestnávateľských organizácií, ale aj s predstaviteľmi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sme dospeli k názoru, že vznik podobného finančného mechanizmu by mohol byť pre Slovenskú republiku prínosom, preto sme sa rozhodli v rámci pokračovania „Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II“ vytvoriť expertnú skupinu, aby predložený návrh rozpracovala a pripravila ďalšiu argumentačnú bázu pre jeho uvedenie do praxe.

ÚVOD

Negatívne vplyvy pracovnej činnosti na zdravie človeka sprevádzajú ľudstvo od nepamäti. Prvotným nástrojom pomoci pracovníkom pri pracovných úrazoch alebo špecifických poškodeniach zdravia pri práci boli kompenzácie škôd spôsobených týmito udalosťami. Už v prvých písomných pamiatkach z obdobia starovekých štátov z oblasti „úrodného polmesiaca“ sú známe písomné zmienky o odškodňovaní pracovníkov napríklad za stratu časti tela alebo zlomeninu končatiny. Podobné schémy boli aplikované aj v rámci antiky. V období stredoveku išlo najmä o dobročinnosť postavenú na dobrovoľnom rozhodnutí „zamestnávateľa“ - feudálneho pána, alebo pomoc zo strany mestských a obecných komunít, prípadne remeselníckych cechov. Výška a intenzita pomoci nebola určovaná predpismi, ale vychádzala takmer výlučne z ochoty a možností pomáhajúceho. Napríklad v bohatých bankých mestách boli vytvárané fondy pre pomoc obetiam bankých nehôd a ich rodinám.

Zásadný zlom predstavuje priemyselná revolúcia. Kumulácia výroby, zavedenie strojov, komplikovanejšie technologické postupy, dlhý pracovný čas, nedostatočne kvalifikovaná a poučená pracovná sila, to všetko boli faktory, ktoré viedli ku vzniku úrazov a poškodení zdravia spôsobených výkonom práce. Z pohľadu množstva prípadov išlo o nový jav, s ktorým nemali zamestnávateľia, ich zamestnanci, ale ani vlády skúsenosti. Najmä v prípade závažnejších a fatálnych poškodení zdravia, ktoré mali za následok neschopnosť poškodeného naďalej pracovať a živiť svoju rodinu, dochádzalo k sociálnemu napätiu kompenzovanému snahou domôcť sa príslušného odškodnenia na súdoch. Prioritným záujmom zamestnávateľov bolo brániť sa týmto nárokom, zbaviť sa zodpovednosti a túto zodpovednosť preniesť na zamestnanca. Postupne sa v právnom systéme Veľkej Británie sformovala „unholy trinity defenses“ („nespravodlivá obranná trojica“)¹ Tieto princípy môžeme voľne interpretovať nasledovne: Spoluzavinenie zamestnanca predstavovalo vždy nevinu zamestnávateľa bez ohľadu na riziká, ktorým bol zamestnanec vystavený. V prípade, že zranenie bolo z akejkoľvek

¹ Gregory P. Guyton, A Brief History of Workers Compensation, Iowa Orthopaedic Journal, 1999 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/>

časti spôsobené konaním spolupracovníka poškodeného, zamestnávateľ za to nebol zodpovedný. A konečne doktrína „prevzatia rizika“, v rámci ktorej bolo konštatované, že podpisom zmluvy si je zamestnanec vedomý rizík, ktoré z jeho pracovného zaradenia vyplývajú. V rámci zmluvy bolo definované aj pravidlo, že sa zamestnanec v prípade pracovného úrazu vzdáva svojho práva na žalobu. Podobné zmluvy boli označované ako „worker’s right to die“ alebo „death contract“ („právo pracovníka zomrieť“ alebo „zmluvy smrti“)² Potreba eliminovať sociálne napätie, ktoré z vyššie uvedeného prístupu logicky vyplývalo, viedlo na konci 19. storočia vo Veľkej Británii k prijatiu „Workmens compensation Act (1897)“. V legislatíve bolo týmto zavedené pravidlo, ktoré napriek zásade prezumpcie nevinu uložilo zamestnávateľom povinnosť preukazovať, že úraz svojho zamestnanca nezavinili. V rámci uvedeného zákona bol okrem iného uvedený spôsob výpočtu výšky náhrady škody. (viac pozri Tomeš I. Úvod do teórie a metodologie sociální politiky, Portál, Praha 2010, str. 224) Došlo tak k otočeniu dôkazného bremena, ktoré v drobných obmenách platí dodnes. Tento jednoznačne ekonomický impulz podnietil prvotný záujem zamestnávateľov o bezpečnosť práce ich zamestnancov, ako aj potrebu toto ekonomické riziko zmierniť alebo ho rozložiť formou poistenia.

Pre ďalší vývoj na Slovensku mal ale zásadný vplyv nemecký model úrazového poistenia. Ten bol implementovaný kancelárom Ottom von Bismarkom v rámci sústavy sociálno-politických zákonov v 80. rokoch 19. storočia ako druhý systém robotníckeho poistenia, a to zákonom zo 6.7.1884. Prvým bolo nemocenské poistenie v roku 1883, následne bolo v roku 1889 zavedené dôchodkové a invalidné poistenie. Zákon o úrazovom poistení bol postupne v krátkej dobe niekoľkokrát novelizovaný (1885 až 1887) a neustále bola rozširovaná jeho pôsobnosť tak, že v danej dobe zahrňoval približne 13 miliónov ľudí (dvakrát viac ako nemocenské poistenie). Poistenie platil len zamestnávateľ a v rámci zákona o úrazovom poistení boli stanovené aj minimálne plnenia, na ktoré má zamestnanec nárok.³ Tento systém, aj keď sa dotýkal len

² Gregory P. Guyton, A Brief History of Workers Compensation, Iowa Orthopaedic Journal, 1999 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1888620/>

³ Ottův slovník naučný, Ottovo nakladatelství, Praha 1893, díl VII, heslo dělnické pojištění

niektorých skupín zamestnancov, vytvoril na svoju dobu jedinečnú sústavu sociálnych zákonov a dodnes z neho vychádzajú systémy sociálneho poistenia vo väčšine európskych krajín.

V rakúskych krajinách boli od konca 19. storočia implementované len dva systémy: úrazové poistenie zákonom z 28. 12. 1887 a nemocenské poistenie zákonom z 30.3.1888. Zákon o úrazovom poistení definoval okruh osôb, pre ktoré bolo poistenie povinné. Išlo najmä o profesie, pri ktorých sa predpokladalo vysoké riziko úrazu, pričom 10% poistného platil zamestnanec, zvyšok zamestnávateľ. Výška poistného bolo viazaná na stupeň nebezpečenstva úrazu v danom odvetví alebo prevádzke. Zákon tiež definoval nároky poškodených, napríklad v prípade, ak bol poškodený neschopný v dôsledku úrazu pracovať, bola mu od piateho dňa vyplácaná dávka vo výške 60% jeho predchádzajúcej mzdy.³

S prvou priemyselnou revolúciou teda prichádza aj revolúcia v oblasti sociálneho a z nášho uhlu pohľadu najmä úrazového poistenia. Neustále sa však pozornosť venuje najmä otázkam odškodňovania následkov pracovných úrazov a od minulého storočia aj odškodňovaniu následkov chorôb z povolania. Úlohou poistných systémov je poskytovať náhradu mzdy alebo jej časti, a tým pádom kompenzovať stratu schopnosti pracovať. A to z dôvodu krátkodobého alebo dlhodobého zlého zdravotného stavu, ktorý nastal z titulu pracovného úrazu, respektíve pôsobenia nepriaznivých faktorov na zdravie zamestnancov spôsobujúcich choroby z povolania. Pod tlakom silnejúceho medzinárodného odborového hnutia, ako aj vplyvom zahájenia činnosti Medzinárodnej organizácie práce sa začína postupne, popri ďalšom rozvoji poistných systémov, presadzovať myšlienka prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj snaha o zlepšovanie pracovných podmienok. Začína byť jasné, že samotná kompenzácia následkov poškodenia zdravia pri práci nebude pre ďalší vývoj postačovať a bude nutné sa venovať ich predchádzaniu.

Už prvý Dohovor MOP č. 1/1919 o obmedzení pracovnej doby na 8 hodín denne a 48 hodín týždenne v priemyselných podnikoch jasne dokumentuje úsilie o zásadné zlepšovanie pracovných podmienok. Československo prevzalo tento dohovor ešte v roku 1919. Asi prvým dohovorom MOP, ktorý má za cieľ obmedziť používanie nebezpečných látok, je Dohovor č.

13/1921 o používaní bieleho olova pri natieračských prácach, ktorý obmedzuje používanie olova vo farbách na maximálne 2%. Samotná Ústava MOP v svojom úvode spomína potrebu zlepšenia ochrany pracujúcich proti chorobám z povolania a proti úrazom utrpénym pri práci, čo je zdôraznené aj v texte takzvanej Filadelfskej deklarácie z mája 1944, ktorá tvorí prílohu vyššie uvedenej Ústavy MOP. V nej je uvedený záväzok MOP podporovať realizáciu plánov smerujúcich o.i. aj k primeranej ochrane života a zdravia pracujúcich vo všetkých zamestnaniach. Postupné zvyšovanie významu prevencie ochrany zdravia pracujúcich je vidno aj z nasledovných dohovorov MOP, ktoré majú snahu zamedziť expozícii nebezpečných látok pri výkone povolania a nebezpečného pracovného prostredia v rôznych odvetviach. Ako príklad môžeme uviesť Dohovory o obmedzení ionizujúceho žiarenia, karcinogénnych látok, o ochrane pri znečistenom ovzduší, hluku, vibráciách a podobne. Nezanedbateľnou súčasťou tohto systému sú aj dohovory o inšpekcii práce všeobecne, ako aj v konkrétnych odvetviach hospodárstva.

V súčasnom období sú rozhodujúcimi normami MOP najmä Dohovor 155/1981 a Odporúčanie 187/2006. V uvedených normách jednoznačne dominujú ustanovenia smerujúce k maximálnej možnej miere prevencie, zvyšovaniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a k realizácii vnútroštátnych programov smerujúcich k zlepšovaniu pracovného prostredia. Osobitná pozornosť je venovaná aj problematike malých a stredných podnikov.

Pre Slovensko je ďalším podstatným nositeľom myšlienok zameraných na prevenciu pracovných úrazov a chorôb z povolania Európska únia. Problematike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa venuje už článok 151 a následne 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ktorý zároveň vytvára priestor pre koordinačné pôsobenie Európskej komisie v tejto oblasti. Ochrana zdravia zamestnancov a zlepšovanie ich pracovných podmienok patria medzi základné ciele európskej sociálnej politiky. Jednotný európsky trh a možnosť voľného pohybu pracovnej sily vytvárajú dlhodobú spoločenskú objednávku na zjednocovanie pravidiel pre ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci v jednotlivých členských krajinách. Potreba obdobnej miery ochrany pracovnej sily na pracovisku, ako aj jej sociálnej ochrany jednoznačne smeruje k potrebe maximálnej možnej koordinácie politik členských štátov. Jednoznačným hlavným

motívom týchto politík by mala byť práve prevencia pracovných úrazov a chorôb z povolania vyplývajúca zo zlepšovania pracovného prostredia, zvyšovania jeho bezpečnosti a konformity pre zamestnancov, čo vychádza aj zo stratégie Európa 2020.

Základné ciele v tejto oblasti definuje „Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014 - 2020“. Už v úvode „Oznámenia Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EÚ v ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014 - 2020“ sa uvádza: „Predchádzanie rizikám a podpora bezpečnejších a zdravších podmienok na pracovisku sú rozhodujúce nielen z hľadiska zlepšenia kvality pracovných miest a podmienok, ale aj podpory konkurencieschopnosti. Zachovanie zdravia pracovníkov má priamy a merateľný pozitívny vplyv na produktivitu a prispieva k zvýšeniu udržateľnosti systémov sociálneho zabezpečenia. Predchádzanie závažným úrazom a chorobám z povolania pracovníkov a podpora zdravia pracovníkov v celom pracovnom živote už od prvého zamestnania sú kľúčom k predĺženiu ich pracovného života. Prispieva teda k riešeniu dlhodobých účinkov demografického starnutia, a to v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.“⁴ V uvedenom dokumente je rovnako podstatné konštatovanie, že „investície do ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci prispievajú k pohode pracovníkov a sú nákladovo efektívne. Investície v tejto oblasti môžu podľa nedávnych odhadov zvýšiť návratnosť na priemernú hodnotu 2,2 v rozmedzí 1,29 až 2,89“. (Uvedené hodnoty vychádzajú zo štúdie Medzinárodného združenia sociálneho zabezpečenia <http://www.issa.int>).⁴

Jednoznačne môžeme konštatovať, že práve prevencia a investície do zvyšovania bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov sú prioritami Európskej únie na nasledujúce obdobie. Na historickom kontexte jednoznačne vidíme postupné preklápanie sa priorit v tejto oblasti: od financovania kompenzácií a odstraňovania sociálnych dopadov pracovných úrazov a chorôb

⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EU v ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014-2020 str. 2

z povolania k prevencii a predchádzaniu ich vzniku. Pochopenie, že prevencia je lacnejšia ako financovanie kompenzácií a odstraňovanie dopadov, je výsledkom viac ako storočného procesu a vychádza nielen z ekonomického poznania, ale najmä z rozvoja ľudských hodnôt.

Z pohľadu súčasného vývoja v Európskej únii, Slovensko nevynímajúc, do popredia problematiky bezpečnej práce vstupujú dva závažné faktory. Na jednej strane ide o fenomén starnúcej populácie, na strane druhej o jav označovaný ako Priemysel 4.0. Oba tieto fenomény budú mať zásadný vplyv na ďalší vývoj spoločnosti, a to aj v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Čo sa týka starnúcej populácie, zamestnávateľi si budú musieť uvedomiť, že prispôbovanie pracovísk starnúcej pracovnej sile je nevyhnutnosťou a bez toho nebude možné udržať ľudí dlhšie v pracovnej sile. Chiméra postavená len na predlžovaní dôchodkového veku a „donútení“ ľudí pracovať, je podobná ekonomickému vydieraniu zamestnancov z obdobia ranej priemyselnej revolúcie. Navyše táto chiméra rýchlo splasne, pretože akékoľvek navyšovanie dôchodkového veku narazí na svoj prirodzený strop, ktorý sa volá invalidita.

Ak je naším spoločným cieľom udržať ľudí v produktívnom veku a tým aj v zamestnaní čo najdlhšie, či už z dôvodu chýbajúcej pracovnej sily, alebo potreby odľahčenia situácie v dôchodkových systémoch a tým aj vo verejných financiách, bude nutné vytvárať také pracovné podmienky, ktoré staršej pracovnej sile umožnia pracovať bez zásadného negatívneho vplyvu na jej zdravie.

Druhým momentom je Priemysel 4.0. Na prvý pohľad tento fenomén bude schopný čiastočne kompenzovať nedostatok pracovnej sily. Zavádzanie nových technológií bude prispievať k zníženiu potrebného počtu zamestnancov pri konkrétnej technologickej operácii, čo môže umožniť časti starších zamestnancov odísť do dôchodku a nebude potrebné ich nahrádzať inými zamestnancami, ale budú nahradení technológiami. Navyše nahradzovanie jednotvárnej a fyzicky namáhavej práce technológiami a strojmi môže prispieť k odstráneniu niektorých negatívnych faktorov práce na ľudský organizmus. Keď sa pozrieme na najčastejšie diagnózy tvoriace na Slovensku choroby z povolania, ide najmä o diagnózy spojené s dlhodobou

jednostrannou záťažou pohybového aparátu, ktoré je možné minimalizovať iba tým, že tento typ práce budú zabezpečovať stroje.

Tieto nesporné pozitíva so sebou ale prinesú aj negatíva. V prvom rade je to bilancia dôchodkových systémov, čo je ale mimo záber našej analýzy a uvádzame tento fakt len pre úplnosť informácií. Podstatnejšie z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci budú nové riziká, o ktorých dnes niečo tušíme, ale nevieme ich presne vyhodnotiť a odhadnúť ich negatívne dopady. Pravdepodobne pôjde o negatívne faktory pracovnej činnosti viac zamerané na psychiku zamestnancov. V každom prípade pôjde o nové, zatiaľ nie úplne presne zdokumentované rizikové faktory a tým aj o nové, zatiaľ komplexne nevyskúšané preventívne opatrenia. Podobne ako v prípade prvej priemyselnej revolúcie systém len pomaly reagoval na nové potreby a najskôr sa zaoberal kompenzáciou škôd a až postupne prešiel k prevencii. Obdobná situácia môže nastať aj v prípade Priemyslu 4.0. To by však vzhľadom na dynamiku vývoja, ako aj naakumulované problémy spojené so starnutím populácie, mohlo mať fatálne následky. Preto bude potrebné sa v čo najkratšom čase zaoberať nielen tým, čo sa nás dnes dotýka, ale v rámci výskumov bude potrebné investovať najmä do budúcnosti.

Na podobné investície je potrebné sa pripraviť a v dostatočnom časovom predstihu im vytvoriť vhodný inštitucionálny, organizačný a finančný rámec. Jedno, podľa nášho názoru, z reálnych, zaujímavých a moderných riešení sa pokúsime predstaviť v tomto materiály.

1. SITUAČNÁ ANALÝZA

Prevenia pracovných úrazov a chorôb z povolania je cieľom, ktorý je dnes integrálnou súčasťou svetovej ekonomiky. V praxi sa pre napĺňanie tohto cieľa aplikujú zásady označované ako systém bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ide o systém minimálnych bezpečnostných štandardov, ktoré sú zamestnávateľia povinní pre svojich zamestnancov zabezpečiť. Rovnako zamestnanci, ako aj ostatní pracujúci ľudia sú ich povinní dodržiavať.

Rozsah a kvalita jednotlivých bezpečnostných opatrení sa v rôznych štátoch môže odlišovať. Všeobecne ale platí zásada, že čím vyspelejšia ekonomika, tým sú požiadavky na systém BOZP vyššie. Zámer minimalizovať negatívne vplyvy pracovného prostredia a výkonu práce na ľudský organizmus sú dlhodobou výzvou modernej spoločnosti. Jedným z príkladov je prvá celosvetová kampaň Medzinárodnej asociácie sociálneho zabezpečenia pod názvom „Vision Zero“. Kampaň vychádza z presvedčenia, že každá nehoda na pracovisku alebo choroba spôsobená výkonom práce má svoje špecifické príčiny. Je preto možné na základe poznania príčin a ich odstránenia predchádzať všetkým pracovným úrazom, aj chorobám z povolania. Možno to považovať za symbolické, že s podobnou kampaňou prichádza práve ISSA.

Sociálny štandard vyžaduje, aby sociálne systémy jednotlivých krajín mali v sebe zakomponované kompenzačné mechanizmy zamerané na financovanie následkov pracovných úrazov a chorôb z povolania na strane poškodených. Úlohou poisťných systémov je odškodňovať zamestnancov za pracovné úrazy a choroby z povolania bez ohľadu na ochotu a schopnosť ich zamestnávateľov tieto kompenzácie platiť. Práve zamestnávateľia sú kľúčovými hráčmi v oblasti BOZP ich zamestnancov. Oni sú povinní systém BOZP financovať, implementovať ho na svojich pracoviskách a viesť svojich zamestnancov k jeho dodržiavaniu, oni sú aj objektívne zodpovední za zdravie svojich zamestnancov. Na mieste je preto otázka, ako zamestnávateľov motivovať k správnej aplikácii nielen minimálneho, zákonom stanoveného štandardu, ale k čo najširšej prevencii pracovných úrazov a chorôb z povolania.

1.1. Situácia pri realizácii prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania a ich financovaní v Slovenskej republike

Právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ako aj ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci garantuje občanom Slovenska Ústava Slovenskej republiky.⁵ Ústavné právo zamestnancov je realizované a zabezpečované systémom právnych predpisov. Hlavnou zákonnou normou pre oblasť BOZP je Zákon č.124/2006 Z. z. Tento zákon ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce (§1 Zákona o BOZP). Zákon o BOZP sa s určitými výnimkami vzťahuje na všetkých zamestnávateľov a pracujúcich na Slovensku. Nejde len o zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnéj aj nevýrobnej sféry, ale aj o samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nie sú zamestnávateľmi, vzťahuje sa aj na ich rodinných príslušníkov, ktorí sa podieľajú na ich podnikaní, osoby organizujúce a vykonávajúce dobrovoľnícke aktivity a ďalšie osoby definované v §2 zákona. V praxi to znamená, že takmer každý pracujúci človek by mal realizovať svoju pracovnú činnosť tak, aby neohrozoval svoje zdravie ani zdravie iných a mal by dodržiavať zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ďalším zákonom, ktorý má podstatný vplyv na BOZP v konkrétnych podnikoch, je Zákon č. 355/2007 Z. z. Tento zákon najmä definuje bezpečné pracovné podmienky a rizikové faktory, ktoré pri práci môžu na zamestnanca pôsobiť.

Základným kódexom upravujúcim vzťahy zamestnávateľov a zamestnancov je Zákonník práce. Ide o zásadnú právnu normu, ktorá musí upravovať aj problematiku pracovných úrazov a chorôb z povolania. Práve Zákonník práce zakotvuje už spomínanú objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania jeho zamestnancov.

⁵ Ústava Slovenskej republiky čl. 36 písm. c)

Systém zákonov riešiaci problematiku BOZP na Slovensku dopĺňa Zákon č.125/2006 Z. z. Ten vytvára právny rámec na realizáciu potrebnej kontroly, identifikáciu nedostatkov a prípadné sankcie voči zamestnávateľom, aj zamestnancom.

Pod pojmom „bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci“ sa vo všeobecnosti rozumie stav pracovných podmienok eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo pracovného prostredia na zamestnancov. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci si kladie za cieľ:

- zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov,
- eliminovať negatívne dôsledky pracovného procesu na organizmus zamestnanca, ktorými sú najmä choroby z povolania a pracovné úrazy,
- prispieť k eliminovaniu škôd zamestnávateľa na zariadeniach, výrobkoch, v službách, pri výlukách v pracovnom procese a iné finančné straty.

Na dosiahnutie tohto cieľa musia byť všetky prvky pracovného procesu bezpečné a zdraviu prospešné. A to v nasledujúcich oblastiach:

Pracovné podmienky: predstavujú komplex podmienok, ktoré pôsobia na človeka v pracovnom procese a vplyvajú na efektívny priebeh pracovného procesu. Pracovné podmienky sú podľa §2, ods. 1 písm. e) zákona č. 355/2007 Z. z. „fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické faktory a spôsob výkonu práce pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese; sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia“. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, v závislosti od pracovných podmienok zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok a určiť počet odborných zamestnancov pre výkon preventívnej bezpečnostnotechnickej a zdravotnej služby.

Stavby, komunikácie, pracovné prostriedky, pracovné postupy: zamestnávateľ je všeobecne povinný podľa § 6 zákona č. 124/2006 Z. z. zabezpečovať, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy. Z tohto dôvodu je zamestnávateľ povinný podľa § 13 zákona č. 124/2006 Z. z. počas užívania stavieb a ich súčastí, pracovných priestorov, prevádzky pracovných prostriedkov a používania pracovných postupov zabezpečiť vedenie predpísanej technickej dokumentácie tak, aby zodpovedala skutočnému stavu. Zamestnávateľ môže užívať stavby, ich súčasti a pracovné priestory, prevádzkovať pracovné prostriedky a používať pracovné postupy, len ak zodpovedajú predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak sú dodržané podmienky, ktoré vymedzil ich projektant, konštruktér, tvorca alebo výrobca a po vykonaní údržby, prehliadok, kontrol, skúšok, úradných skúšok alebo odborných prehliadok a odborných skúšok ustanovených osobitnými predpismi (napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov, nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko), alebo technickou dokumentáciou výrobcu.

Organizácia práce: predstavuje vo vymedzenej oblasti práce rozdelenie úloh, ich postupnosť a nadväznosť, ako aj zabezpečenie nevyhnutných zdrojov potrebných v záujme plnenia cieľov. Zamestnávateľ je povinný podľa § 6 zákona č. 124/2006 Z. z. zabezpečovať, aby organizácia práce neohrozovala bezpečnosť a zdravie zamestnancov.

Spôsob odmeňovania za prácu: tradične sa považuje za odmenu za prácu mzda alebo plat, prípadne iné formy peňažnej a nepeňažnej povahy poskytované zamestnancovi ako kompenzácia za vykonanú prácu. Výška mzdy sa vo všeobecnosti ustanovuje ako časová mzda, ktorá závisí od dĺžky pracovnej doby, a úkolová mzda, ktorá závisí od kvantitatívnych

parametrov práce zamestnanca. Spôsob odmeňovania nemôže mať negatívny vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Preto sa zamestnávateľovi zakazuje uplatňovať úkolovú formu mzdy podľa § 174 ods. 2 Zákonníka práce pri odmeňovaní mladistvých zamestnancov. Zákon o BOZP ohľadom odmeňovania za prácu v § 6 ods. 1 písm. t) zamestnávateľovi ukladá povinnosť nepoužívať pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mal za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov.

Mzda je súčasne podľa § 124 Zákonníka práce aj dôležitým faktorom pri finančnej kompenzácii škodlivých faktorov pracovného prostredia. Zamestnávateľ je povinný zvýšiť odmenu zamestnancovi, ktorý vykonáva práce na pracoviskách zaradených do kategórie 3 alebo 4. podľa zákona č.355/2007 Z. z.

Ľudia a vzájomné vzťahy medzi ľuďmi: negatívne vzťahy medzi zamestnancami navzájom, zamestnancami a vedením spôsobujú na pracovisku nezdravú pracovnú klímu, ktorá má negatívny vplyv na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Je povinnosťou každého zamestnávateľa zabezpečiť takú kultúru práce, ktorá odstráni negatívne medziľudské vzťahy na pracovisku.

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, prevenciu pred PU a ChzP musia zabezpečovať všetci zamestnávatelia. Ich povinnosťou je starať sa o technické, technologické, organizačné, personálne a iné opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Úlohy zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sú povinní zabezpečovať vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností.

Povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP, ktoré predstavujú zásady BOZP, sú ustanovené v druhej časti zákona č. 124/2006 Z. z.. Tieto

povinnosti zároveň predstavujú aj rámec minimálnych preventívnych opatrení BOZP zameraných na predchádzanie PU a CHZP. Ide najmä o nasledovné povinnosti:

- a) všeobecné, sú to základné povinnosti, ktoré má každý zamestnanec v záujme BOZP, ako povinnosť vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - bezplatne poskytovať zamestnancom, pri ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí, určovať bezpečné pracovné postupy,
 - písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - vydávať vnútorné predpisy, pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a dávať pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
 - vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam zakázaných prác a pracovísk pre chránené skupiny zamestnancov,
- b) oboznamovanie a informovanie zamestnancov, je povinnosť zamestnávateľa pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s predpismi BOZP, s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, so zákazom vstupovať do priestoru, zdržiavať sa v priestore a vykonávať činnosti, ktoré by mohli bezprostredne ohroziť život alebo zdravie zamestnanca,
- c) povinnosti zamestnávateľa pri bezprostrednom a vážnom ohrození života alebo zdravia, sú to povinnosti zamestnávateľa na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci v prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia, po zohľadnení veľkosti organizácie, charakteru práce, charakteru nebezpečenstiev a veľkosti rizika,
- d) kontrolná činnosť, je povinnosťou zamestnávateľa sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a

- ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov,
- e) spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov, ide o povinnosť zamestnávateľa umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- f) rekondičný pobyt, je povinnosť zamestnávateľa v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancovi, ktorý vykonáva vybrané povolanie podľa § 11 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z. z..

Zamestnanci musia pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie, ako aj o bezpečnosť a zdravie ostatných osôb. Tieto povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov primerane vo svojej činnosti plnia aj podnikajúce fyzické osoby, najmä SZČO. V súčasnosti sú v SR preventívne povinnosti v BOZP a ochrane pred PU a ChzP povinnosťami zamestnávateľa a zamestnanca. Všetky tieto povinnosti financuje výlučne zamestnávateľ.

Vyššie uvedené ustanovenia jednotlivých zákonov a podzákonných noriem vytvárajú základný rámec systému BOZP na Slovensku. Ako sme už viackrát konštatovali, tento systém definuje zákonné minimum, ktoré sú povinní naplňovať zamestnanci aj zamestnávatelia. Finančné bremeno je pritom na zamestnávateľovi. Rovnako zamestnávateľ znáša aj najvyššie riziko prípadných pokút a sankcií v prípade neplnenia jednotlivých povinností.

Ako je bežné aj z pohľadu plnenia si iných zákonmi stanovených povinností, aj v tejto oblasti existuje rozdielny prístup konkrétnych subjektov. Tak ako existujú zamestnávatelia, ktorí si bez problémov plnia svoje povinnosti, rovnako existujú zamestnávatelia, ktorí z najrôznejších dôvodov majú tendenciu povinnosti v oblasti BOZP plniť len formálne, respektíve vôbec. Hlavným dôvodom je nevedenie si alebo podcenenie rizika, profesionálna slepota, ale aj snaha ušetriť finančné prostriedky. Jedným z podstatných faktorov je napríklad aj veľkosť konkrétneho zamestnávateľa. Bez ohľadu na dôvody, ide o nebezpečný prístup a záujmom všetkých by malo byť venovať problematike BOZP maximálnu pozornosť. Práve zákonom

stanovený minimálny rozsah je základným stupňom prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

1.1.1. Analýza stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u malých, stredných a veľkých zamestnávateľov v Slovenskej republike pre potrebu osobitného fondu

Členenie zamestnávateľov na základe počtu zamestnancov podľa pravidiel stanovených príslušnou legislatívou EÚ je:

- a) Stredný podnik zamestnáva menej ako 250 osôb a má ročný obrat nepresahujúci 50 mil. EUR, alebo ročnú bilančnú sumu neprevyšujúcu 43 mil. EUR.
- b) Malý podnik zamestnáva menej ako 50 osôb a ročný obrat alebo celková bilančná suma nepresahuje 10 mil. EUR.
- c) Mikropodnik zamestnáva menej ako 10 osôb a ročný obrat alebo celková bilančná suma nepresahuje 2 mil. EUR.

Zamestnávateľ - podnikateľ, podľa § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka, je veľkým podnikom, ak nespĺňa aspoň jednu z podmienok definície mikropodniku, malého a stredného podniku.

Za účelom prehľadu porušení ustanovení zákona č. 124/2006 Z. z. formou porovnania počtu zistených nedostatkov pri inšpekcii práce a pri vyšetrovaní udalostí bola v rokoch 2014 až 2016 vykonaná celoslovenská analýza zistených nedostatkov v členení malý, stredný a veľký zamestnávateľ (podnik). Nedostatky, respektíve porušenia jednotlivých právnych predpisov, zistené inšpektormi práce jednotlivých inšpektorátov práce počas preventívnych inšpekcií práce zameraných na kontrolu predpisov BOZP a vyšetrovaní udalosti, eviduje Národný inšpektorát práce v systéme ISOP. Zo systému ISOP boli pre potreby analýzy porušení vybrané údaje o porušení ustanovení zákona č. 124/2006 Z. z. v rokoch 2014 až 2016. Z týchto nedostatkov bola vykonaná analýza porušení zákona č. 124/2006 Z. z. zistených pri inšpekcii práce a vyšetrovaní udalostí v členení malé, stredné a veľké podniky. Výsledkom tejto analýzy sú tabuľky č.1 a č.2, v ktorých sú uvedené porušenia jednotlivých paragrafov zákona č.

124/2006 Z. z., ktoré sú predmetom analýzy súčasnej situácie BOZP na úrovni zákona č.

124/2006 Z. z.

Tabuľka č.1

Počet porušení zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, zistených pri inšpekcii práce							
zákon č. 124/2006 Z. z.	Roky 2014 až 2016						
§	malý podnik	%	stredný podnik	%	veľký podnik	%	SPOLU
4	429	67	124	19	86	14	639
5	28	66	7	17	7	17	42
6	25 931	71	6 871	19	3 927	10	36 729
7	5 469	79	1 040	15	434	6	6 943
11		0	1	100		0	1
17	610	60	224	22	182	18	1 016
19	426	84	63	13	17	3	506
21	448	93	23	5	10	2	481

Zdroj: NIP

Tabuľka č.2.

Počet porušení zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov, zistených pri vyšetrowaní udalostí							
zákon č. 124/2006 Z. z.	Roky 2014 až 2016						
§	malý podnik	%	stredný podnik	%	veľký podnik	%	SPOLU
4	8	62	4	31	1	9	13
5	3	100	0	0	0	0	3
6	301	54	167	30	86	16	554
7	50	58	22	26	14	16	86
9	31	59	13	25	9	16	53
17	75	66	29	26	9	8	113
19	3	100	0	0	0	0	3
21	7	100	0	0	0	0	7

Zdroj: NIP

Z výsledkov vykonanej celoslovenskej analýzy vyplýva, že najviac zistených nedostatkov počas kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vyšetovania udalostí inšpektorátmi práce v rokoch 2014 - 2016 sa týka porušenia povinností zamestnávateľa stanovených najmä § 6 zákona č. 124/2006 Z. z.. Najvyšší počet porušení povinností zamestnávateľa evidujeme práve u malých a stredných podnikov. Aj keď je pravdou, že ide o výrazne početnejšie skupiny zamestnávateľov ako v prípade veľkých podnikov, táto skutočnosť svedčí o zásadných problémoch práve v tomto segmente. Toto tvrdenie je v súlade aj so zisteniami agentúry EU-OSHA a je možné ho označiť za celoeurópsky fenomén. Tento stav má svoje identifikovateľné dôvody a bude potrebné sa zamerať na ich odstránenie.

Reakciou na vzniknutú situáciu sú aj konkrétne ustanovenia v strategických rámcoch, či už Európskej únie alebo Slovenskej republiky. Potreba hľadania možností ako podporiť zvýšenie úrovne BOZP a prevencie PU a ChzP najmä v malých a následne v stredných podnikoch sa ukazuje ako čoraz viac naliehavá priorita.

Stavom BOZP v podnikoch, resp. u zamestnávateľov, v závislosti od ich členenia na mikro, malé, stredné, veľké podniky, sa v SR zaoberali aj vedecké inštitúcie. Napríklad Inštitút pre výskum práce a rodiny vo svojej práci „Postoje k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v praxi zamestnávateľských subjektov“.⁶ Štúdia skúmala stav BOZP v mikro, malých, stredných a veľkých podnikoch, a to na základe posudzovania nasledovných kritérií: význam BOZP, nárast významu BOZP, informácie o BOZP, riadenie BOZP, pracovné podmienky z hľadiska BOZP, kontrola stavu BOZP, správanie a konanie zamestnancov vo vzťahu k BOZP, motivácia k BOZP, zástupca zamestnancov pre BOZP, odborný pracovník BOZP (bezpečnostný technik), legislatíva v oblasti BOZP, činnosť orgánov dozoru nad BOZP, aktivity na podporu BOZP zo strany štátu, činnosť zamestnávateľských zväzov a združení v oblasti BOZP, činnosť odborov a zamestnaneckých rád v oblasti BOZP. Prieskum bol realizovaný na 377 respondentoch z 33

⁶ Postoje k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v praxi zamestnávateľských subjektov, Viera Škvarková, Bulletin Rodina a práca 5/2005, Bratislava august 2005, <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-05-2005.pdf>

inštitúcií lokalizovaných na celom území SR. Na základe posúdenia odpovedí a názorov boli formulované závery, ktoré sme zhrnuli do nasledovných oblastí:

- Správanie a konanie zamestnancov vo vzťahu k BOZP vychádza najmä z prístupu vedenia podniku k tejto problematike.
- Postoje vrcholových riadiacich zamestnancov podnikov k realizácii opatrení v rámci BOZP sú výrazne limitované ekonomickými možnosťami, ale aj ekonomickými prioritami.
- Predpisy v oblasti BOZP sú v prevažnej miere hodnotené ako zložité a rozptýlené vo veľkom počte predpisov.
- Informácie o problematike BOZP poskytované verejnosti sú hodnotené ako nedostatočné, nekonkrétne, chýbajú príklady dobrej praxe.
- Stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sledovaný u zamestnávateľov je v prevažnej väčšine kritérií najlepší u veľkých podnikov.
- Stav BOZP v hospodárskych subjektoch je limitovaný okrem ekonomickej situácie aj postojom zamestnávateľov a zamestnancov k otázkam BOZP.
- Riadiaci pracovníci by uvítali uplatňovanie ekonomických nástrojov v oblasti motivácie zamestnávateľov v oblasti BOZP.

Celkovo je možné konštatovať, že realizácia legislatívou stanoveného minimálneho rozsahu BOZP má v podnikoch svoje výrazné rezervy a je poznamenaná a ovplyvňovaná množstvom negatívnych faktorov. To, čo vyplýva z vyššie uvedených poznatkov, potvrdzuje, že len negatívna motivácia zamestnávateľov nepostačuje a bolo by preto potrebné sa zaoberať ďalšími nástrojmi na zvyšovanie bezpečnosti našich pracovísk. Spoločenskú zodpovednosť zamestnávateľov za zdravie svojich zamestnancov často prevyšujú ekonomické priority. Zároveň je pravdou, že medzi zodpovedné spoločnosti patria skôr veľké podniky.

1.1.2. Problematika a situácia v oblasti BOZP u veľkých zamestnávateľov

Zodpovedné spoločnosti už dávno prišli na to, aký význam má ich obraz a povesť v spoločnosti. Ide najmä o veľkých zamestnávateľov, ktorí sú buď dcérskymi spoločnosťami zahraničných koncernov, ale sú v obchodnom vzťahu so zahraničnými partnermi. Prenos kultúry práce,

ktorej súčasťou sú aj kvalitné systémy riadenia a realizácie opatrení v oblasti BOZP, je v tomto prostredí bežným javom. Od veľkých zamestnávateľov sa očakáva, že budú preukazovať stále vyššiu úroveň riadenia a rozvoja organizácie a väčšiu transparentnosť v postupoch predkladania správ. Mnohé podniky môžu teraz realizovať významné prínosy z integrácie úrovne BOZP do svojho širšieho modelu riadenia. Patria k nim:

- zlepšenie obrazu, hodnoty obchodnej značky a povesti podniku,
- realizácia záväzkov sociálnej zodpovednosti organizácie,
- zachovanie a zvyšovanie dôvery investorov,
- získanie pozitívneho postoja zúčastnených strán,
- zahrnutie BOZP do širších iniciatív riadenia a rozvoja organizácie, zabezpečenie, aby sa zmluvní partneri a dodávatelia náležite zaoberali rizikami v oblasti BOZP,
- motivovanie subdodávateľských podnikov zlepšovať ich systém riadenia BOZP.

Poznatky dozorných orgánov (uvedené v správach o stave ochrany práce zverejnených na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/inspekcia-prace/>) poukazujú na významný rozdiel v starostlivosti o BOZP medzi zamestnávateľmi s veľkým a malým počtom zamestnancov. V prípade veľkých zamestnávateľov je podstatná aj masa finančných prostriedkov, ktoré na BOZP vydávajú. To im umožňuje financovať existenciu profesionálnych interných tímov, vyhľadávať existujúce riziká, realizovať opatrenia na ich elimináciu a realizovať interné informačné kampane a vzdelávať svojich zamestnancov. Lepšia situácia v BOZP je u zamestnávateľov s novými technológiami a novými technickými zariadeniami.

Pozitívny stav je u veľkých zamestnávateľov, ako aj u zamestnávateľov, u ktorých aktívne pôsobia zástupcovia zamestnancov pre BOZP, bezpečnostnotechnická služba a pracovná zdravotná služba, ktorí dobre poznajú situáciu v spoločnosti a na výkon odborných úloh majú vytvorené podmienky, a teda účinnejšie zabezpečujú plnenie úloh v oblasti BOZP. Vo veľkých subjektoch je aj snaha systematicky zapájať zamestnancov do riešenia problematiky BOZP, najmä v súvislosti s posudzovaním rizík. V dôsledku tejto lepšej starostlivosti o BOZP spoločnosti dosahujú dobré výsledky v pracovnej úrazovosti, resp. v pozitívne klesajúcom

trende počtu pracovných úrazov. Navyše veľké spoločnosti realizujú často opatrenia, ktoré priamo nevyplývajú len z legislatívneho minima, ale v záujme zvyšovania ochrany zdravia svojich zamestnancov a prevencie PÚ a ChZP realizujú aj opatrenia nad jeho rámec. Výrazným príspevkov týchto lídrov v oblasti BOZP je aj skutočnosť, že sa aktívne podieľajú na rozširovaní dodržiavania zásad bezpečnej práce aj u svojich spolupracujúcich a subdodávateľských spoločností. Napríklad veľké množstvo pracovníkov subdodávateľov vedie k monitoringu dodržiavania BOZP nielen u samotného zamestnávateľa, ale na všetkých jeho pracoviskách, čím sa dotýka aj zamestnancov subdodávateľov. Nedodržiavanie noriem BOZP stanovených pre dané pracovisko alebo napríklad stavenisko všetkými zamestnancami, ktorí na nich vykonávajú svoju prácu, môže mať za následok ukončenie zmluvy so subdodávateľom. Tento ekonomický aspekt stavia BOZP do popredia záujmu aj menších subdodávateľských firiem.

Toto konštatovanie je súčasťou strategického dokumentu vlády SR „Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a program jej realizácie“. Ako vyplýva z tohto dokumentu, systém BOZP je u veľkých zamestnávateľov na vyššej kvalitatívnej a kvantitatívnej úrovni ako u malých a stredných zamestnávateľov.

1.1.3. Problematika a situácia v oblasti BOZP u malých a stredných zamestnávateľov

Ako je už vyššie konštatované, praktické poznatky, ako aj výsledky výskumov na európskej úrovni dokazujú, že zamestnanci menších podnikov sú vystavení väčším rizikám než zamestnanci väčších podnikov a menšie podniky majú väčšie problémy pri kontrolovaní rizík v oblasti BOZP vyplývajúcich z ich činnosti. Je možné sledovať a potvrdiť závislosť: čím menší podnik, tým hrozia väčšie problémy v systéme BOZP. Toto pravidlo platí všeobecne.

Nedostatky v riadení BOZP vyplývajú zo špecifických charakteristík typických pre malé a stredné podniky. Sú nimi:

- štrukturálne a organizačné znaky práce a zamestnávania, vyplývajúce najmä z menej formálnych vzťahov na pracoviskách, ako aj z užších vzťahov typických pre malé kolektívy,

- ekonomická pozícia poznačená výškou obratu a tým aj disponibilného kapitálu, ako aj investičnými prioritami,
- úzke obchodné vzťahy zamerané na menší počet zákazníkov,
- obchodná diverzita vyplývajúca z menšieho množstva realizovaných tovarov alebo služieb,
- vzdialenosť od regulačného dosahu, množstvo podobných subjektov skôr umožňuje „skryť sa v dave“ rovnako malých spoločností a tým aj uniknúť pozornosti orgánov inšpekcie,
- postoje a kompetencie vlastníkov a zamestnancov, ktoré sú postavené na ich individuálnych možnostiach alebo schopnostiach v kombinácii s vysokou rozhodovacou právomocou a minimálnou vnútornou kontrolou.

Tieto charakteristiky sú vlastné najmä mikropodnikom a malým podnikom a výrazne im komplikujú vytvorenie a udržanie bezpečného a zdravého pracovného prostredia. Výnimky tvoria práve malí a strední zamestnávateľia, ktorí sú v priamom obchodnom vzťahu s veľkými zamestnávateľmi, napríklad v pozícii subdodávateľov, a sú tak nútení aspoň čiastočne prevziať ich systémy a zásady BOZP. Podobné príklady môžeme vidieť v stavebníctve, ale aj v automobilovom priemysle.

Pracovné úrazy, ku ktorým došlo u malých a stredných zamestnávateľov, predstavujú 82% celkových pracovných úrazov a 90% všetkých smrteľných nehôd.

Vplyv vážneho incidentu v oblasti BOZP je pre malý podnik výrazne problematickejší ako pre veľkých zamestnávateľov, a to z nasledujúcich dôvodov:

- čím menšia organizácia, tým horšie bude znášať zvýšené ekonomické náklady spojené s BOZP, nemusí ísť len o náklady vyplývajúce z pracovného úrazu, kritickým bodom môže byť aj udelenie pokuty,
- kľúčových zamestnancov nemožno ľahko alebo rýchlo nahradiť, navyše je možné predpokladať ich osobné spojenie so zamestnávateľom,
- hoci aj krátkodobé prerušenie podnikania môže viesť k strate klientov a dôležitých zmlúv a obchodných partnerov,

- vážny incident môže viesť k zatvoreniu podniku z dôvodu priamych nákladov súvisiacich s incidentom alebo k strate zmlúv či zákazníkov,
- aj malé incidenty a prípady práceneschopnosti môžu mať fatálne následky.

Na druhej strane niektoré výskumy ukazujú, že práve dobrý stav BOZP je základom pre úspešné a dlhodobé prežitie týchto mikropodnikov a malých podnikov. Prieskumom ESENER agentúry EU-OSHA sa dokázalo, že aj veľmi malé podniky môžu vykazovať vysokú úroveň systémov riadenia BOZP, a to v rôznych krajinách, aj odvetviach. Z toho vyplýva, že ak dokážeme vytvoriť povzbudzujúce prostredie, mohlo by sa podstatne zlepšiť riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia v mikropodnikoch a malých podnikoch. Práve pri tomto type zamestnávateľov evidujeme najvyššie riziko poškodenia zdravia zamestnancov. Ide o jednu zo zásadných výziev pre najbližšie obdobie.

Účinné riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia nie je podstatné len pre zlepšovanie pohody zamestnancov, ale tiež zaisťuje, že podniky a ekonomiky budú dlhodobo prosperovať vďaka minimalizovaniu výrobných strát spôsobených úrazmi alebo chorobami. Hlavne u malých zamestnávateľov nastáva situácia, keď je otázka zabezpečenia BOZP zároveň aj otázkou ich ďalšej existencie. Žiaľ, túto závislosť si zodpovední málokedy uvedomujú. Nakoľko vo väčšine prípadov títo zamestnávatelia nie sú schopní zabezpečiť BOZP interne, robia tak externou formou. Tu však nie vždy je na prvom mieste kvalita, ale najmä cena.

Ako je už vyššie uvedené, problematika BOZP v malých a stredných podnikoch predstavuje zásadnú výzvu pre najbližšie obdobie. Najmä prenos príkladov dobrej praxe a drobné ekonomické stimuly môžu zohrať zásadnú úlohu pri napredovaní kvality a kultúry práce v tomto segmente.

1.1.4. Situácia a problematika podnikateľov – živnostníkov a štatutárnych orgánov právnických osôb

Zvláštnou a zo systémom BOZP problematicky kompatibilnou skupinou sú pracujúci, ktorí nevykonávajú závislú prácu. Ide najmä o živnostníkov a ich spolupracujúce osoby, štatutárne orgány obchodných spoločností a tých, ktorí vykonávajú činnosti na základe autorského zákona. U týchto osôb vystupuje do popredia hneď niekoľko problémov. Aj keď v zmysle zákona č. 124/2006 Z. z. sú aj oni povinní vykonávať svoju prácu v súlade s bezpečnostnými predpismi tak, aby nedochádzalo k ohrozovaniu ich života a zdravia, predsa len ide o skupinu, ktorá je na okraji alebo až za okrajom systému BOZP. V ich prípade dokonca nemôžeme prípadné zranenie pri výkone práce alebo poškodenie zdravia súvisiace s prácou označiť, podľa súčasnej legislatívy, za pracovný úraz alebo chorobu z povolania. Vyplýva to z konštrukcie systému úrazového poistenia, kde je ich situácia ešte horšia. Tieto osoby nie sú povinne úrazovo poistené a nemôžu sa ani dobrovoľne úrazovo poistiť v Sociálnej poisťovni.

V praxi ide o niekoľko typov prípadov. Prvou možnosťou je prípad živnostníka, ktorý zamestnáva zamestnancov. Z pohľadu BOZP je on povinný splniť všetky povinnosti zamestnávateľa (vo veľkej väčšine prípadov sa na týchto zamestnávateľov vzťahuje charakteristika mikropodnikov a malých podnikov), ale on ako osoba je mimo systému úrazového poistenia, aj keď aspoň čiastočne realizuje opatrenia BOZP a tým pádom je možné predpokladať, že on sám je ich súčasťou. V prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnanci budú odškodnení, ale on nie. Rovnaká situácia je aj v prípade jeho spolupracujúcich osôb.

Druhý prípad je živnostník, ktorý len „predáva“ svoju pracovnú silu, prípadne pracovnú silu spolupracujúcich osôb. Z pohľadu systému BOZP má síce vágnu povinnosť vyplývajúcu z už spomínaného zákona č. 124/2006 Z. z., ale v praxi ide o diskutabilný stav. Rovnaká je situácia z pohľadu systému úrazového poistenia, ani on ani jeho spolupracujúce osoby nie sú úrazovo poistení a v ich prípade nie je možné hovoriť o pracovnom úraze alebo chorobe z povolania.

V nedávnom období sa zamestnávateľa napríklad v sektore stavebníctva alebo lesného hospodárstva takto zbavovali svojich kmeňových zamestnancov a prevádzali ich na živnosti s cieľom ušetriť finančné prostriedky spojené s ich klasickým zamestnávaním. Jedna z podstatných oblastí úspor je práve problematika sociálneho poistenia a tým aj ich úrazového poistenia, ako aj oblasť BOZP. Žiaľ, tento model sa na prvý pohľad javí ako výhodný pre obe strany, ale reálne sú hlavné ekonomické výhody na strane zamestnávateľa. Dotknutý zamestnanec – živnostník, sa dostáva do sociálnej pasce a uprednostní okamžité ekonomické výhody a reálny nárast svojho čistého príjmu pred sociálnymi istotami. Pre oblasť BOZP toto konštatovanie platí snáď najkomplexnejšie. Nielen, že sa takýto pracovník vzdáva svojho úrazového poistenia, ale aj osobných ochranných pomôcok a ďalších výhod, ktoré mu v rámci BOZP prináša postavenie zamestnanca.

Variáciou na danú tému sú štatutári obchodných spoločností. Po zavedení niektorých povinností pre živnostníkov, najmä z pohľadu zdravotného poistenia, bol ako ideálny model „zamestnávania“ zvolený model obchodných vzťahov medzi právnickými osobami. Majiteľ živnosti sa stal majiteľom obchodnej spoločnosti a jej štatutárom. Naďalej vykonáva rovnakú prácu, ale jeho odvodové a daňové povinnosti sú ešte nižšie. Z pohľadu úrazového poistenia, ako aj z pohľadu BOZP, je jeho situácia rovnaká. Jeho nároky sú minimálne, respektíve nulové. Navyše v spoločnostiach, ktoré nemajú zamestnancov, nemajú žiadnu kompetenciu ani inšpektoráty práce. Na druhej strane je potrebné priznať, že najmä veľkí zamestnávateľa zohrávajú pozitívnu úlohu aj v tomto prípade. Kľúčovým začína byť bezpečnostný audit pracoviska, nielen osôb, ktoré na ňom pracujú. Týmto spôsobom aj tieto osoby získavajú kontakt so systémami BOZP a ich ochranu. Otázkou je, či je to z pohľadu realizácie štátnej politiky dostatočné.

Poslednou skupinou sú osoby pracujúce v rámci zmlúv vychádzajúcich z autorského zákona. Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že ide o absolútne bezpečné postavenie a týmto pracujúcim nič nehrozí. Možno je táto téza čiastočne pravdivá z pohľadu pracovných úrazov, ale u určitej skupiny takto pracujúcich ľudí objektívne existuje riziko choroby z povolania. Dôkazom tohto

je aj dikcia zákona č. 650/2004 Z. z., ktorý medzi rizikové skupiny ohrozené chorobami z povolania uvádza aj hráčov na hudobné nástroje a tanečných umelcov.

V každom prípade živnostníci, ich spolupracujúce osoby, konatelia obchodných spoločností a osoby vykonávajúce svoju prácu na základe zmlúv vychádzajúcich z autorského zákona predstavujú z pohľadu BOZP, ale aj z pohľadu úrazového poistenia, takzvanú šedú, až čiernu zónu. Nielen, že nemajú nárok na odškodnenie, ale navyše ich poškodenia zdravia pri práci nie sú definované ako pracovný úraz alebo choroba z povolania. Nie sú odškodňovaní v rámci systému úrazového poistenia, kam ani nemôžu prispievať. Navyše tieto incidenty nie sú ani súčasťou štatistík pracovných úrazov a chorôb z povolania, čím dochádza k deformácii skutočného počtu prípadov poškodenia zdravia v súvislosti s výkonom práce na Slovensku.

1.2. Popis súčasnej situácie v úrazovom poistení pri odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania

Úrazové poistenie sa na Slovensku zaviedlo v roku 1993 ako poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania. Správu tohto poistenia, ktoré poskytovalo zamestnancom odškodnenie v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania, vykonávala Slovenská poisťovňa, a.s. V dôsledku jej privatizácie bol realizovaný prechod tohto poistenia do Sociálnej poisťovne. Úrazové poistenie sa stalo súčasťou verejnoprávneho sociálneho poistenia. A to i napriek tomu, že vo svojom princípe ide o poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu spôsobenú pracovným úrazom a chorobou z povolania. Je teda vo svojej podstate subsystémom sociálneho poistenia najbližším komerčnému poisteniu.

Ako je uvedené v úvode, úrazové poistenie je jedným z najstarších druhov sociálneho poistenia. Jeho zmyslom je poskytnúť poškodeným finančné kompenzácie bez ohľadu na ochotu a schopnosť zamestnávateľa zaplatiť tieto finančné kompenzácie priamo. Po druhej svetovej vojne bola v rámci reforiem úrazového poistenia presadzovaná myšlienka, aby

úrazové poistenie doplňovalo dávky ostatných subsystémov sociálneho poistenia.⁷ Tak získalo úrazové poistenie svoj nadstavbový charakter, z ktorého vychádza filozofia aj dnešného systému úrazového poistenia na Slovensku. Podstatou nadstavbového charakteru úrazového poistenia je doplňovať dávky poskytované z iných častí sociálneho poistenia. V prípade Slovenskej republiky ide najmä o príplatky k nemocenským a invalidným dávkam.

1.2.1. Poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania

Systém sociálneho poistenia dostal svoju definitívnu podobu zákonom č. 461/2003 Z. z. a jeho vykonávateľom sa stala Sociálna poisťovňa.

Sociálna poisťovňa okrem nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia (starobného a invalidného) a úrazového poistenia rozšírila pôsobnosť o poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie, ktorých agendu prevzala od Národného úradu práce. Navyše bol pod správu Sociálnej poisťovne ustanovený aj rezervný fond solidarity.

Do konca roku 2004 bol dôchodkový systém v plnej miere financovaný priebežne, ale v roku 2005 sa základný systém dôchodkového poistenia zmenil na dvojpilierový. Prvý pilier zostal financovaný priebežne, druhý pilier bol postavený na kapitalizácii. Zavedenie kapitalizácie vyplývalo najmä zo snahy reformátorov obísť už vtedy nepriaznivý demografický vývoj a zapojiť do financovania dôchodkov výnos z kapitálového trhu. Na obdobnom princípe už vtedy fungoval tretí pilier, ktorý na rozdiel od druhého nebol povinný, ale dobrovoľný. V rámci druhého piliera, t.j. starobného dôchodkového sporenia, poisťovňa predovšetkým vyberá príspevky, postupuje ich dôchodkovým správcovským spoločnostiam a registruje zmluvy o starobnom dôchodkovom sporení. Realizovaná reforma dôchodkového systému na dlhé obdobie zmenila finančné toky a celkovú bilanciu Sociálnej poisťovne a zásadným spôsobom sa dotkla a naďalej dotýka aj finančnej bilancie úrazového poistenia.

⁷ Tomeš I. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, Portál, Praha 2010, str. 225

Jediným povinným prvkom tretieho piliera (doplňkového dôchodkového sporenia) je povinný príspevok zamestnávateľa pre zamestnancov vykonávajúcich práce zaradené na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej a štvrtej kategórie (§ 2 ods. 2 písm. b zákona 650/2004 Z. z.). Účelom povinných príspevkov zamestnávateľa určených zamestnancom, ktorí sú v rámci svojej pracovnej činnosti vystavení pôsobeniu rôznych rizikových faktorov, je umožniť im po uplynutí maximálnej novej doby expozície získať doplnkový príjem zo systému doplnkového dôchodkového sporenia a vytvoriť im tak predpoklady pre zmenu pracovného miesta alebo pre skorší odchod do dôchodku. Cez určité legislatívne a aplikačné nedostatky ide o pozitívny moment pri kompenzácii zvýšeného rizika výskytu chorôb z povolania.

V invalidnom poistení boli zmenené podmienky vzniku nároku na invalidný dôchodok, bolo zavedené pravidlo o výbere buď invalidného alebo starobného dôchodku, bola zrušená kategorizácia na čiastočný a plný invalidný dôchodok. Čo sa týka posúdenia invalidity poistenca, zákon určuje, že o invalidného poistenca ide vtedy, ak má v porovnaní so zdravou fyzickou osobou o viac ako 40% pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. Zákonodarca tiež ustanovuje, čo je dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav. Je to taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako jeden rok.

Najzásadnejšou zmenou v nemocenskom poistení, ktorá bola definitívne ukončená, bolo zavedenie spoluzodpovednosti zamestnávateľa za výdavky na nemocenské poistenie. Zamestnávateľ hradí náhradu mzdy svojim zamestnancom za prvých 10 dní práceneschopnosti, pri znížení poistnej sadzby na nemocenské poistenie z 3,4% na 1,4% vymeriavacieho základu. Taktiež bola znížená náhrada mzdy za prvé tri dni práceneschopnosti z 55% na 25% vymeriavacieho základu. Cieľom týchto opatrení bolo:

- zlepšenie podnikateľského prostredia znížením poistného,
- zavedenie spoluzodpovednosti zamestnávateľa za kontrolu zamestnancov v prípade práceneschopnosti,

- zamedzenie zneužívania nemocenského poistenia na riešenie dočasného poklesu výroby a z toho vyplývajúceho nedostatku prostriedkov na mzdy.

Positívny dopad tohto opatrenia sa prejavil už v prvom roku jeho zavedenia, keď počet dní práceneschopnosti poklesol z viac ako 33 miliónov v roku 2003 na 21 miliónov v roku 2004, čo je viac ako o 36%.

Zákonom č. 461/2003 Z. z. bolo upravené aj úrazové poistenie a v základných princípoch dostalo svoju dnešnú podobu. Je možné konštatovať, že úrazové poistenie podľa tohto zákona je povinným poistením zamestnávateľa pre prípad jeho zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnancom. Vyplýva to zo Zákonníka práce a vo svojom princípe ide o zodpovednostné poistenie. Sociálna poisťovňa ním preberá povinnosť zamestnávateľa vyplývajúcu zo Zákonníka práce odškodniť zamestnancov v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zabezpečiť im sociálnu istotu, pokiaľ si pracovný úraz nezavinili porušením predpisov na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, opitostou alebo omamnými prostriedkami a toto porušenie je jedinou príčinou pracovného úrazu. Ak sa stane zamestnanec v dôsledku úrazu alebo choroby z povolania dočasne neschopný vykonávať ďalšiu prácu, je zabezpečený dávkami nemocenského poistenia a v prípade trvalého ochorenia alebo straty zárobkovej schopnosti dávkami dôchodkového poistenia. Úrazové poistenie pripláca k týmto dávkam potrebné sumy, a to tak, aby zamestnancovi, lepšie povedané poškodenému, kompenzovalo rozdiel medzi výškou nemocenskej alebo invalidnej dávky a výškou jeho aktuálneho zárobku. Tým chráni aj zamestnávateľa pred rizikom ekonomickej záťaže, ktoré mu hrozí v prípade PÚ a ChzP a povinnosti nahradiť škodu, ktorá vznikla jeho zamestnancom.

Okrem straty na zárobku, ktorú poisťovňa kompenzuje zamestnancom formou úrazového príplatku a úrazovej renty, poistenie nahrádza poškodeným zamestnancom aj bolestné a sťaženie spoločenského uplatnenia, náklady spojené s liečením a rehabilitáciou, aj vecnú škodu. Pri smrteľných úrazoch poistenie odškodňuje pozostalých. Cieľom tejto zákonnej úpravy je nielen sociálne zabezpečiť poškodených, neznižovať ich životnú úroveň, prípadne

zabezpečiť pozostalé osoby, ale dosiahnuť aj zvýšenie prevencie na zabezpečenie odvrátenia rizika vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Zamestnávateľ má v zmysle Zákonníka práce objektívnu zodpovednosť za PÚ a ChzP. Na druhej strane podľa § 17 zákona č. 124/2006 Z. z. pracovný úraz registruje a eviduje len zamestnávateľ, čo v praxi znamená, že rozhoduje, či poškodenie zdravia je pracovný úraz. V prípade sporu ohľadom registrácie pracovného úrazu sa môže zamestnanec obrátiť len na súd. Ak aj bolo poškodenie zdravia definované ako PÚ, má zamestnávateľ možnosť zbaviť sa zodpovednosti za PÚ buď úplne, alebo čiastočne. V prípade úplného zbavenia sa zodpovednosti musí preukázať, že jedinou príčinou vzniku pracovného úrazu bolo porušenie zásad BOZP zo strany zamestnanca, pričom ten bol preukázateľne poučený o právnych a ostatných predpisoch a opatreniach týkajúcich sa BOZP a škodu si spôsobil sám v dôsledku porušenia vyššie uvedených predpisov, alebo v dôsledku požitia alkoholických alebo omamných a psychotronických látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť. Prípadne sa zamestnávateľ môže zbaviť zodpovednosti čiastočne, a to ak preukáže, že uvedené príčiny vzniku PÚ boli len jednou z viacerých príčin poškodenia zdravia zamestnanca. „Konečné slovo“ pri rozhodovaní najmä o miere zavinenia zamestnanca a vyvinení sa zamestnávateľa zo zodpovednosti za škodu majú súdy, ako nezávislé štátne orgány, ktoré v sporných prípadoch rozhodujú o náhrade škôd pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania. Pri porušení bezpečnostných predpisov sa súd často nezaobíde bez znaleckého dokazovania znalcom z odboru bezpečnosti a ochrany zdravia, ochrany verejného zdravia alebo pri súbehu iných ochorení s chorobou z povolania alebo poškodenia zdravia následkom úrazu je napríklad potrebné spraviť dokazovanie znalcom z odboru pracovného lekárstva. Žiaľ, ide vo veľa prípadoch o vlečúce sa spory, keď poškodený do konečného rozhodnutia súdu nemá nárok na príslušné dávky úrazového poistenia.

Na rozdiel od nemocenského a dôchodkového poistenia sú príspevky (poistné) na povinné úrazové poistenie viazané výlučne na zamestnávateľa, ktorý je v pozícii poisteného a platí úrazové poistenie. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca, a zaniká dňom, v ktorom už nezamestnáva ani

jedného zamestnanca. Úrazové poistenie sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov okrem zamestnávateľov sudcov a prokurátorov, ktorých odškodňovanie je riešené osobitnými predpismi. Zamestnanec pre účely úrazového poistenia podľa § 4 odsek 2 zákona č.461/2003 Z. z. je aj fyzická osoba, ktorá vykonáva práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Z uvedeného vyplýva, že poistenie odškodňuje iba vymedzený okruh pracujúcich, a to zamestnancov. Z úrazového poistenia je touto podmienkou vylúčený široký okruh pracujúcich, ktorí sú špecifikovaní v časti 1.1.4.. Uvedené skupiny pracujúcich síce majú možnosť komerčne sa poistiť, ale náklady na komerčné poistenie sú výrazne vyššie, ako tie v prípade štátneho úrazového poistenia. Neúčast v štátnej poistnej schéme vystavuje tieto skupiny pracujúcich a ich rodiny neúmerne vysokému sociálnemu riziku.

Vzťah jednotlivých skupín pracujúcich k možnostiam odškodnenia pracovných úrazov a chorôb z povolania je uvedený v tabuľke č.3. V nej sú uvedené jednotlivé osobné zložky podniku (zamestnanec, podnikateľ – živnostník, štatutárny orgán právnickej osoby) vo vzťahu k povinnému úrazovému poisteniu, klasifikácii poškodenia zdravia pri práci a kompetencii štátnych orgánov vyšetrovať takéto poškodenie zdravia pri práci.

Tabuľka č.3: Klasifikácia, odškodňovanie poškodenia zdravia pri práci zamestnancov, živnostníkov a štatutárnych orgánov

Osobná zložka podniku	Povinné úrazové poistenie podľa §16 zákona o sociálnom poistení	Klasifikácia poškodenia zdravia pri práci, alebo v priamej súvislosti s prácou pre podnik, zodpovednosť a nárok na úrazové dávky pri PÚ a ChzP podľa § 17 v nadväznosti na § 83 zák. o sociálnom poistení	Kompetencia štátnych orgánov vyšetrovať poškodenie zdravia pri práci, alebo v súvislosti s prácou pre podnik
Zamestnanec	Áno, prostredníctvom zamestnávateľa	Je pracovný úraz, alebo choroba z povolania podľa § 195 Zákonníka práce, za ktorú zodpovedá zamestnávateľ a zamestnanec má nárok na úrazové dávky	Áno: Inšpektoráty práce § 7 ods. 3 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z. a Úrady pre ochranu zdravia § 31a zákona č. 355/2007

Podnikateľ, živnostník	Nie	Škoda na zdraví – občianskoprávna zodpovednosť podľa šiestej časti, druhej hlavy OZ zákonníka. Nie je nárok na úrazové dávky	Nie
Štatutárny orgán právnickej osoby	Nie	Škoda na zdraví – občianskoprávna zodpovednosť podľa šiestej časti, druhej hlavy OZ. Nie je nárok na úrazové dávky	Nie

V zmysle platnej legislatívy, Ústavy SR, Zákonníka práce, zákona o sociálnom poistení, zákona o inšpekcii práce, zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa dá konštatovať:

- Subjekt, ktorého poškodenie zdravia pri práci, alebo v priamej súvislosti s prácou, PÚ alebo ChzP, môže byť len zamestnanec, alebo fyzická osoba uvedená v zákone o sociálnom poistení.
- Poškodenie zdravia pri práci, alebo v priamej súvislosti s prácou podnikateľa - živnostníka, štatutárneho zástupcu právnickej osoby, nie je pracovný úraz a ani choroba z povolania, takéto poškodenia zdravia sa neregistrujú a orgány štátnej správy nemajú ohľadom nich žiadne kompetencie.
- Živnostníci a štatutárne orgány právnických osôb nie sú úrazovo poistení a ani nemajú nárok na úrazové dávky od Sociálnej poisťovne.

Živnostníci a štatutárne orgány právnických osôb nevykonávajú závislú prácu. Živnostníci vykonávajú prácu – prevádzkujú živnosť samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť. Nakoľko právnická osoba nemá spôsobilosť na právne úkony, konajú v mene právnických osôb fyzické osoby, štatutárne orgány. Ich konanie vo veciach podniku nie je závislé, t. j. podriadené inej osobe a podľa jej pokynov. Z tohto dôvodu nemôže byť podnik, alebo prevádzka objektívne zodpovedná za ich poškodenie zdravia pri práci, ako je to u zamestnávateľa v prípade PÚ a ChzP zamestnanca. Do úrazového poistenia sa živnostníci

a štatutárne orgány právnických osôb však nemôžu zapojiť ani dobrovoľne, tak ako je to v dôchodkovom a nemocenskom poistení. Je to dané platiteľom poistného, ktorým môže byť iba zamestnávateľ. Z toho dôvodu je štatistická evidencia nákladov spôsobených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania tejto skupiny pracujúcich skreslená a podhodnotená.

Do kategórie pracujúcich osôb, ktoré nie sú úrazovo poistené, patria aj iné skupiny pracujúcich, ako sú napríklad vypomáhajúci rodinní príslušníci živnostníkov, slobodné povolania a osoby, ktoré vykonávajú prácu podľa Obchodného zákonníka alebo autorského zákona.

Riešením pre tento okruh pracujúcich je už uvedené komerčné poistenie, avšak pri rovnakom rozsahu poskytovaných dávok a ich výške by bolo v porovnaní so súčasným stavom neporovnateľne drahšie a v praxi ekonomicky ťažko dostupné. Úrazové dávky majú nadstavbový charakter k dôchodkovým dávkam (úrazová renta k invalidnému dôchodku) alebo k nemocenským dávkam (úrazový príplatok prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti k náhrade príjmu a od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti k nemocenskému), čo sa premieta aj do podmienok nároku na tieto úrazové dávky alebo na ich výplatu a na určovanie ich výšky. Z toho dôvodu je realizácia úrazového poistenia (napríklad výpočet výšky dávok) najvhodnejšia v Sociálnej poisťovni. Komerčný poisťovací sektor nevie vytvoriť podobné systémové väzby a navyše rozloženie rizika vzniku poistnej udalosti je v komerčnej poisťovni len na jej poistnom kmeni. V prípade štátnej schémy sa riziko rozkladá na celý trh práce.

Úrazové poistenie súčasne rieši garanciu odškodnenia pracovných úrazov a chorôb z povolania v súlade s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia a Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 121 o dávkach pri pracovných úrazoch.

Systém úrazového poistenia na Slovensku poskytuje s ohľadom na konkrétne prípady zákonom definované dávky. Ide o nasledujúcich 10 dávok:

Tabuľka č.4 Dávky poskytované Sociálnou poisťovňou z úrazového poistenia

Úrazový príplatok	Je peňažnou dávkou úrazového poistenia. Poskytuje sa zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Účelom tejto dávky je v určitej miere nahradiť rozdiel medzi čistým príjmom, ktorý zamestnanec obvykle dosahoval v čase, keď bol pracovne aktívny pred vznikom pracovného úrazu alebo pred zistením choroby z povolania, a náhradou príjmu alebo nemocenským, ktoré sa mu poskytujú počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti. Ide o pracovnú neschopnosť, ktorá vznikla v súvislosti s poškodením zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Ak zanikne nárok na nemocenské alebo na jeho výplatu, zastaví sa aj výplata úrazového príplatku, nakoľko už ďalej nie sú splnené zákonné podmienky nároku na túto dávku úrazového poistenia.
Úrazová renta	Je pravidelnou peňažnou dávkou úrazového poistenia, ktorá má poškodenému zmierniť pokles zárobku v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania po jeho opätovnom zaradení do pracovného procesu a kompenzovať pokles schopnosti vykonávať doterajšiu činnosť, t. j. činnosť vykonávanú pred vznikom PÚ alebo ChzP.
Jednorazové vyrovnanie	Účelom dávky je kompenzovať finančnou náhradou pokles pracovnej schopnosti poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ktorý dosiahol minimálne 10 % a maximálne 40%.
Pozostalostná úrazová renta	Pozostalostná úrazová renta je pravidelná peňažná dávka úrazového poistenia, ktorá má zabezpečiť osoby, ktorým poškodený, ktorý zomrel v dôsledku PÚ alebo ChzP, bol povinný poskytovať výživu na základe rozhodnutia súdu.
Jednorazové odškodnenie	Na preklopenie nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, sa poskytuje manželovi, manželke a nezaopatrenému dieťaťu poškodeného jednorazové odškodnenie.
Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	Pracovná rehabilitácia je dávka poskytovaná fakultatívne z úrazového poistenia, ktorá má podporiť snahu poškodeného o pracovnú a sociálnu reintegráciu. Pracovná rehabilitácia je zo zákona definovaná ako výcvik potrebný na získanie pracovnej schopnosti na výkon doterajšej činnosti poškodeného alebo inej vhodnej činnosti poškodeného. Iná vhodná činnosť poškodeného je činnosť zamestnanca alebo činnosť fyzickej osoby, zodpovedajúca zdravotnej spôsobilosti na prácu s prihliadnutím na jeho vek, pracovné schopnosti a kvalifikáciu. Rehabilitačné je dávkou peňažného charakteru poskytovanou z úrazového poistenia zo zákona, ak sa poškodenému poskytuje pracovná rehabilitácia. Účelom tejto dávky je finančne zabezpečiť poškodeného počas absolvovania pracovnej rehabilitácie.
Rekvalifikácia a	Rekvalifikácia je vecná dávka poskytovaná z úrazového poistenia, ktorá

rekvalifikačné	<p>má podporiť snahu poškodeného o pracovnú a sociálnu reintegráciu. Rekvalifikácia je definovaná ako zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorú treba zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností, teoretickou alebo praktickou prípravou umožňujúcou jeho pracovné uplatnenie v inej vhodnej činnosti poškodeného. Iná vhodná činnosť poškodeného je činnosť zamestnanca alebo činnosť fyzickej osoby zodpovedajúca zdravotnej spôsobilosti na prácu s prihliadnutím na jeho vek, pracovné schopnosti a kvalifikáciu.</p> <p>Rekvalifikačné je dávkou peňažného charakteru poskytovanou z úrazového poistenia a súvisí s rekvalifikáciou ako vecnou dávkou úrazového poistenia. Úlohou tejto dávky je finančne zabezpečiť poškodeného počas absolvovania rekvalifikácie.</p>
Náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia	<p>Náhrada za bolesť je dávkou úrazového poistenia, ktorá sa poskytuje poškodenému jednorazovo podľa osobitného predpisu, a jej účelom je kompenzovať bolesť ako ujmu spôsobenú poškodením zdravia následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, jeho liečením alebo odstraňovaním jeho následkov.</p> <p>Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia je dávkou úrazového poistenia, ktorá sa poskytuje poškodenému jednorazovo podľa osobitného predpisu, a jej účelom je kompenzovať zníženie možnosti spoločenského uplatnenia, ako ujmu spôsobenú stavom súvisiacim s poškodením na zdraví, ktoré má preukázateľne nepriaznivé následky pre životné úkony poškodeného, na uspokojovanie jeho životných a spoločenských potrieb alebo na plnenie jeho spoločenských úloh (ďalej len následok).</p>
Náhrada nákladov spojených s liečením	<p>Účelom dávky je nahradiť poškodenému náklady spojené s liečením následkov PÚ alebo ChzP, ktoré mu nemôžu byť uhradené zo zdravotného poistenia.</p>
Náhrada nákladov spojených s pohrebom	<p>Na náhradu nákladov spojených s pohrebom poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, má za podmienok ustanovených zákonom ten, kto tieto náklady spojené s pohrebom uhradil. Na náhradu výdavkov na smútočné ošatenie a na náhradu cestovných výdavkov na prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť má nezaopatrené dieťa poškodeného a fyzická osoba, ktorá s poškodeným ku dňu jeho smrti žila v domácnosti.</p>

Zdroj : Zákon č. 461/2003 Z. z.

Využitelnosť jednotlivých dávok je značne rozdielna. Niektoré dávky sú síce v zákone uvedené, ale používajú sa minimálne, prípadne vôbec. Podstatnou skutočnosťou, ktorú je potrebné si uvedomiť, je fakt, že úrazové poistenie neprepláca náklady zdravotných poisťovní na liečebné náklady pracovných úrazov a chorôb z povolania. Jedinou väzbou medzi systémom zdravotného poistenia a úrazovým poistením je právo na regres liečebných nákladov

v prípade, ak pracovný úraz zapríčinil zamestnávateľ. S ohľadom na to, že jeho zodpovednosť je poistená, je táto väzba minimálne otázná. V prvom rade to výrazným spôsobom ovplyvňuje (ne)evidované náklady na pracovné úrazy a choroby z povolania. A následne to opätovne dokazuje nedostatočne komplexne nastavený systém úrazového poistenia na Slovensku.

1.2.2. Ekonomické aspekty úrazového poistenia na Slovensku

Úrazové poistenie je realizované fondom úrazového poistenia spravovaného Sociálnou poisťovňou. Jeho osobitným znakom je, že poistený je iba zamestnávateľ, ktorý zamestnáva aspoň jedného zamestnanca a iba on platí poistné na úrazové poistenie. Týmto je z úrazového poistenia vylúčená veľká skupina zamestnancov, ako napríklad samostatne zárobkovo činné osoby a im vypomáhajúci rodinní príslušníci, konatelia spoločností bez zamestnaneckého pomeru, sudcovia a prokurátori a podobne.

Zamestnávatelia platia jednotné poistné vo výške 0,8% vymeriavacieho základu svojich zamestnancov, a to i napriek tomu, že Slovensko malo od roku 2003 v zákone č. 461/2003 Z. z. ustanovenia, ktoré predpokladali zaviesť systém bonus-malus na základe škodového priebehu. Navyše mali byť zamestnávatelia rozdelení do takzvaných nebezpečnostných tried s rozdielnou výškou poistného. Rozdelenie do nebezpečnostných tried malo byť realizované na základe ich prevládajúcej činnosti a potenciálneho rizika pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Rozpätie poistného sa malo pohybovať od 0,3% do 2,1% vymeriavacieho základu. Ustanovenia o zavedení systému bonus-malus a o rozdelení zamestnávateľov do nebezpečnostných tried mali cez prechodné ustanovenia odloženú účinnosť tak, aby bolo možné systém nastaviť, rozdeliť zamestnávateľov a pripraviť procesy najmä na pôde Sociálnej poisťovne. Dočasne bola stanovená jednotná sadzba úrazového poistenia pre všetkých zamestnávateľov na 0,8% vymeriavacieho základu. Platnosť prechodných ustanovení, ktoré odsúvali účinnosť dotknutých paragrafov, bola predĺžovaná až do roku 2017. V súčasnej dobe ministerstvo práce pripravilo novelizáciu zákona č. 461/2003 Z. z., v rámci ktorej ruší všetky ustanovenia týkajúce sa rozdelenia zamestnávateľov do nebezpečnostných tried, ako aj

zavedenie systému bonus-malus. Je možné súhlasiť, že rozdelenie zamestnávateľov do nebezpečnostných tried a na to nadväzujúca diferenciacia poistnej sadzby nie je z pohľadu princípu solidarity sociálneho poistenia potrebná.

Naopak zrušenie systému bonus-malus je možné považovať za chybu. Ide o základný ekonomický nástroj pre motiváciu zamestnávateľov zvyšovať úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Najmä veľkým zamestnávateľom vytvára priestor na investície do zlepšovania pracovného prostredia a modernizácie ich pracovísk s cieľom eliminovať riziká a faktory poškodzujúce zdravie pracovníkov na týchto pracoviskách. Na druhej strane je pravdou, že pre malých a stredných podnikateľov je ekonomický dopad systému bonus-malus otázný. Poistné, ktoré by najmä malí a strední zamestnávatelia znížením počtu prípadov pracovných úrazov alebo novovzniknutých chorôb z povolania a preradením do nižšej rizikovej skupiny mohli ušetriť, nevytvára dostatočné množstvo zdrojov na ich investovanie do zvyšovania úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V každom prípade ale ide o motiváciu zamestnávateľov zaoberať sa problematikou BOZP a je chybou tento motivačný faktor nevyužiť, aj keď len ako súčasť zmysluplne nastaveného systému ekonomických stimulov pre zamestnávateľov zaoberať sa zlepšovaním v oblasti BOZP.

Ekonomická bilancia fondu úrazového poistenia je dlhodobo prebytková. V rokoch 2014 až 2016 vykázala Sociálna poisťovňa nasledujúcu bilanciu fondu úrazového poistenia:

Tabuľka č.5

Tvorba základného fondu úrazového poistenia			
	2014	2015	2016
TVORBA ZDROJOV CELKOM	156,78	166,38	177,16
V tom:			
- zamestnávatelia	137,28	146,74	156,75
- dlžné poistné a sankcie	4,60	4,78	4,30
- ostatné príjmy	0,44	0,29	0,31
- tvorba v bežnom roku po presune prísl. % z poistného do správneho fondu	138,92	148,18	157,50
- prevod z minulých rokov	17,86	18,20	19,66

Zdroj: <http://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>

Tabuľka č.6

Použitie fondu úrazového poistenia						
	tis. €					
	2014/počet poberateľov dávok		2015/počet poberateľov dávok		2016/počet poberateľov dávok	
VÝDAVKY CELKOM	44 582,99		46 724,28		47 321,71	
Z toho:						
Úrazový príplatok	3 509,26	2 252	3 783,83	2 328	4 272,59	2 506
Úrazová renta	23 861,76	6 749	24 935,81	6 847	25 332,67	6 880
Jednorazové vyrovnanie	172,62	7	140,93	6	150,01	5
Pozostalostná úrazová renta	324,48	202	336,57	199	310,64	186
Jednorazové odškodnenie	900,70	5	559,31	4	737,32	4
Pracovná rehabilitácia a rehabilitačné	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Rekvalifikácia a rekvalifikačné	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Náhrada za bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia	13 004,69	816	13 867,22	813	13 370,63	825
Náhrada nákladov spojených s liečením	110,77	86	118,71	88	121,51	81
Náhrada nákladov spojených s pohrebom	73,68	4	47,14	3	52,30	3
Výplata poisťných plnení z minulých rokov	158,45	9	160,92	3	110,30	2
Zúčtovanie dávok podľa § 112 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z.z.	-145,87		-71,45		-56,34	
18% prevod do ZFSP za poberateľov úrazovej renty	2 612,45		2 845,29		2 920,08	

Zdroj: <http://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>

Nastavenie poisťnej sadzby alebo úrovne výšky vyplácaných dávok je veľmi neproporcionálne. Pri porovnaní medziročného rastu celkových príjmov a celkových výdavkov fondu úrazového poistenia vidíme, že príjmy medziročne rastú v priemere o 6,3% a výdaje medziročne rastú v priemere len o 3,0%. Zlé nastavenie systému úrazového poistenia preukazuje aj jeho každoročný vysoký prebytok, ktorý je presunutý do fondu dôchodkového poistenia a taktiež neproporcionálne využitie jednotlivých druhov dávok. Pokiaľ vezmeme do úvahy iba vybrané poisťné a vyplatené dávky v kalendárnom roku, zistíme, že prebytky fondu úrazového poistenia dosahujú 68 až 70%. V praxi to znamená, že štát účelovo vyberá finančné prostriedky s cieľom odškodňovať následky PÚ a ChzP poškodeným zamestnancom, ale viac ako dve tretiny týchto účelovo vybraných prostriedkov používa na iný účel.

Tabuľka č.7

	mil. €		
	2014	2015	2016
Príjmy z poistného v roku po presune do správneho fondu	138,92	148,18	157,50
Výdavky na dávky v danom roku	44,58	46,72	47,32
Prebytok poistného	67,91%	68,47%	69,95%

Zdroj : <http://www.socpoist.sk/hospodarenie/554s>

Prebytky sú spôsobené „dočasným“ nastavením jednotnej sadzby poistného a úrovné poskytovaných dávok, ktorých pomer mal byť upravený po zavedení systému bonus–malus. Systém bonus–malus však nebol a ani v dohľadnej budúcnosti nebude zavedený. Ani pomer medzi poistnou sadzbou a úrovňou úrazových dávok nebol upravený a ani sa nepredpokladá jeho úprava. Jedinou plánovanou alebo diskutovanou úpravou je zavedenie jednotnej sadzby sociálneho poistenia, čo by prakticky znamenalo koniec jednotlivých subsystemov sociálneho poistenia a ponechanie jedného systému, ktorý by poskytoval všetky druhy sociálnych dávok. Išlo by o nesystémové riešenie, ktoré by sa navyše nemohlo podľa nášho názoru týkať konkrétne úrazového poistenia. Jeho osobitný zodpovednostný charakter a taktiež povinnosť platiť poistné len zamestnávateľom ho systémovo z takéhoto riešenia vylučuje.

Presunom prebytkov všetkých ostatných fondov sociálneho poistenia je nekonceptne riešený deficit dôchodkového fondu, ktorý vznikol po zavedení druhého piliera a prevádzaním časti príspevkov na dôchodkové poistenie na osobné účty občanov do súkromných správcovsých spoločností. Tu je potrebné zdôrazniť, že ide o nesystémové riešenie, ktoré deformuje nielen systém úrazového poistenia, ale aj systém dôchodkového poistenia. Na jednej strane ide o zle nastavený systém úrazového poistenia, ktorý by v prípade, že by išlo o komerčné poistenie, orgán štátneho dozoru (Národná banka Slovenska) nikdy nepovolil. Prípadné prebytky poistného by museli a v tomto prípade aj mali byť použité v prvom rade na tvorbu rezerv, alebo by mala byť znížená výška poistnej sadzby pre poistených, v tomto prípade zamestnávateľov, prípadne zvýšenie poskytovaných dávok pre poškodených. Riešením správneho využitia prebytkov by mohla byť aj tvorba fondu, využívaného na zníženie škodovosti produktu a financovanie prevencie vzniku škodových udalostí.

Je pochopiteľné, že manéver veľkosti tak zásadnej reformy dôchodkového systému so sebou nesie obrovské transformačné náklady, ktoré budú ubúdať len veľmi postupne. Ambiciózne nastavenie reformných parametrov spolu s nepriaznivým demografickým vývojom generuje obrovský tlak na verejné financie a logickou obranou správcu verejných financií je hľadať rezervy v celom systéme a tým aj v sociálnom poistení. Ide o pochopiteľný postup, aj keď absolútne nesystémový. Okolité krajiny riešili tento problém odlišným spôsobom. Dnešné generácie občanov Slovenska musia zaplatiť nielen dôchodky svojich rodičov, ale čiastočne aj dôchodky svoje. Úlohou tohto materiálu sa nie je zaoberať riešením problematiky financovania vnútorného dlhu dôchodkového systému, pokladali sme však za podstatné tento jav spomenúť s ohľadom na jeho razantný dopad na systém úrazového poistenia. Podstatným by však malo byť udržať systémové väzby aj pod silným ekonomickým tlakom.

1.2.3. Ekonomické nástroje pre motiváciu zamestnávateľov realizovať prevenciu pracovných úrazov a chorôb z povolania

Dnes je deklarovaným cieľom zodpovedných aktérov minimalizovať negatívne vplyvy práce a pracovného prostredia na ľudský organizmus a dosiahnuť pokiaľ možno nulovú pracovnú úrazosť a úplne eliminovať choroby z povolania. Žiaľ, nebude však možné bez výrazných investícií do technológií, pracovných ochranných pomôcok, pravidelnej prevencie a ďalších potrebných opatrení v rámci systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to najmä nad rámec minimálneho štandardu definovaného zákonom. Kľúčovým aktérom v tomto procese je jednoznačne zamestnávateľ a je preto nevyhnutné ho ekonomicky motivovať, aby do oblasti BOZP investoval aj nad zákonom uložených povinností.

Je pravdou, že prvotnou ekonomickou motiváciou pre zamestnávateľa je eliminovanie nákladov spojených s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a vyhnúť sa sankciám zo strany vládnych inštitúcií, prípadne poistných systémov. Samotné náklady a najmä straty, ktoré zamestnávateľovi generujú pracovné úrazy a choroby z povolania, nevnímajú zamestnávatelia citlivo a vo väčšine prípadov ich na Slovensku ani osobitne nevidia. (Čo

vyplýva z dotazníkového prieskumu realizovaného v rámci projektu, bližšie popísanému v kapitole 2 časť 2.1. a prílohe 2.) Na druhej strane pokuty za porušenie povinností zamestnávateľa v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia a regresy zo zdravotných poisťovní môžu predstavovať ekonomické ohrozenie. Ide o sankčné opatrenia (negatívne ekonomické impulzy) požívané v prípade preukázaného porušenia zákona, respektíve pre nesplnenie si povinností v rámci danom národnou legislatívou.

Na to, aby sme mohli ďalej zlepšovať pracovné prostredie a účinnejšie predchádzať rizikám, by sme sa mali pokúsiť motivovať zamestnávateľov, aby nielen realizovali to, čo zo zákona musia, ale aby hľadali aj cesty ako optimálne na svojich konkrétnych pracoviskách chrániť svojich zamestnancov. Optimálne môže znamenať, že je potrebné realizovať aj také opatrenia, ktoré sú jednoznačne nad rámec minimálnej úrovne ochrany definovanej zákonnými povinnosťami. V takom prípade už zamestnávateľovi sankcie nehrozia a jeho ekonomická motivácia v zásade neexistuje. Je pre to potrebné hľadať ďalšie možnosti, ako ekonomicky pozitívne motivovať zamestnávateľov, aby investovali do ochrany zdravia svojich zamestnancov najmä formou preventívnych opatrení a zlepšovaním pracovného prostredia. Najmä malí a strední zamestnávateľia na podobné projekty nemajú dostatok zdrojov a v tom lepšom prípade sa zameriavajú len na splnenie zákonného minima. Je jasné, že čisto negatívne ekonomické impulzy spojené s prípadným porušovaním zákonných povinností nebudú pre ďalší vývoj postačovať.

V rámci 27 krajín EÚ len deväť krajín vrátane Slovenska nemá zavedené žiadne pozitívne ekonomické stimuly pre motiváciu zamestnávateľov investovať do ochrany zdravia svojich zamestnancov. Na základe existujúcich prístupov môžeme definovať nasledovné ekonomické stimuly pre zamestnávateľov :

- a) Stimuly poisťných systémov, najmä bonus-malus systém. Poistné schémy sú jedny z prvých a dominantných hráčov v tomto priestore. Ide o poistné systémy v oblasti zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania a pracovný úraz, ako aj o systémy zdravotného poistenia. Ich náklady sú exaktne vyčísliteľné a majú na poisťovne alebo

verejné fondy okamžitý a viditeľný dopad. Záujmom poisťovacieho systému je preto predchádzať vzniku škodových udalostí, alebo si ekonomicky kompenzovať ich zvýšený výskyt, čo je vlastne podstatou bonus-malus systému. Zamestnávateľovi, ktorý má nižší výskyt pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, teda aj nižší výskyt poistných udalostí poisťovňa poskytuje zľavu na poistnom. Naopak zamestnávateľ s vyšším počtom poistných udalostí dostáva prirážku na poistnom. Každoročne môže ísť o zaujímavú časť rozpočtu, čo najmä väčším zamestnávateľom vytvára ekonomický priestor na investície do preventívnych opatrení s cieľom ďalej znižovať výskyt poistných udalostí. Na druhej strane aj v prípade prirážky na poistnom je zamestnávateľ motivovaný predchádzať vzniku poistných udalostí s cieľom eliminovať tak možnosť ďalšieho zvyšovania poistnej sadzby, respektíve sa usilovať o jej zníženie. Určitým negatívom je relatívne malý dopad na stredné a najmä malé podniky. Aj v ich prípade dochádza k proporčnej úspore, ale objem usparených prostriedkov neumožňuje realizovať zásadnejšie a finančne náročnejšie opatrenia. Z tohto dôvodu býva systém bonus-malus v niektorých prípadoch (napríklad Nemecko) kombinovaný s priamymi finančnými grantmi realizovanými poisťovacími schémami, ktoré bývajú zamerané práve na malé a stredné podniky a podporu ich investícií do zlepšovania pracovného prostredia a znižovania nebezpečenstva vzniku pracovného úrazu, respektíve choroby z povolania. V rámci EÚ 27 aplikuje systém bonus-malus 11 krajín (ďalšie dve tento systém plánujú zaviesť) bez ohľadu na to, či je poisťovací systém zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania a pracovný úraz postavený na základe Bismarkovho alebo Beveridgeovho modelu. Tak ako je uvedené v časti 1.2.2., Slovensko malo v zákone zavedenie systému bonus-malus od roku 2003. Nikdy ale v praxi nebol uplatnený a v súčasnosti od neho vláda celkom upustila.

- b) Daňové stimuly. Podstatou daňových stimulov je podporiť zamestnávateľov investovať a financovať projekty zamerané na zvyšovanie bezpečnosti na pracovisku a odstraňovať rizikové a škodlivé faktory pôsobiace pri výkone práce. V rámci EÚ 27 využívajú tieto stimuly len tri krajiny (Nemecko, Lotyšsko a Holandsko). Určitou nevýhodou daňových stimulov je práve skutočnosť, že sa vzťahujú len na spoločnosti, ktoré dosahujú zisk.

A rovnako ako pri systéme bonus-malus je aj v tomto prípade väzba na veľkosť organizácie a tým aj na množstvo prostriedkov, ktoré zamestnávateľia, najmä malí a strední, môžu takto na financovanie projektov v oblasti BOZP a zlepšovanie pracovného prostredia získať.

- c) Nefinančné stimuly. Ide o stimuly, ktoré nepredstavujú pre zamestnávateľa priamy finančný dopad alebo priamu finančnú výhodu. Podstatou nefinančných stimulov je, že štát nejakou formou zvýhodní organizácie, ktoré získajú certifikát v oblasti BOZP alebo vykazujú dlhodobu nízky počet pracovných úrazov a chorôb z povolania s ohľadom na ich dominantnú činnosť. Typickým príkladom je zvýhodnenie zamestnávateľov pri realizácii verejných obstarávaní najmä na štátne zákazky, v prípade ak vlastní štátom uznaný, alebo štátom udeľovaný certifikát pre oblasť BOZP a majú nízky výskyt pracovných úrazov a chorôb z povolania. Takýto štátny protekcionizmus zlepšuje postavenie zamestnávateľa vlastníaceho potrebný certifikát v rámci súťaží o verejné zákazky. Predstavuje tak motiváciu pre zamestnávateľov aktívne sa zaoberať problematikou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a investovať do tejto oblasti. Podobná situácia je na Slovensku v oblasti ochrany životného prostredia. Pre oblasť BOZP realizuje Národný inšpektorát práce projekt „Bezpečný podnik“, v rámci ktorého je zamestnávateľovi po splnení podmienok udelený certifikát „Bezpečný podnik“. Tento certifikát nepredstavuje žiadne ekonomické výhody, ale je záležitosťou dobrého mena podniku. Na druhej strane túto úlohu štátu čiastočne nahrádzajú na Slovensku niektoré nadnárodné spoločnosti, ktoré od svojich dodávateľov požadujú certifikáty systému riadenia bezpečnosti práce (napríklad OHSAS 18001). V rámci členských krajín Európskej únie využíva nefinančné stimuly sedem krajín.
- d) Dotačné schémy. Ide v krajinách Európskej únie o najrozšírenejší ekonomický nástroj na podporu zamestnávateľov investovať do zlepšovania pracovného prostredia a znižovania rizík pracovných úrazov a chorôb z povolania. V praxi využíva tento model trinásť krajín. Jeho podstatou je vytvorenie osobitnej finančnej schémy akumulujúcej finančné zdroje a následne ich pridelovanie formou grantov najmä zamestnávateľom na financovanie projektov pre zlepšovanie pracovného prostredia, vzdelávanie zamestnancov,

poradenstvo pre zamestnávateľov a podobne. Akumulácia finančných zdrojov je realizovaná buď zo štátnych rozpočtov, alebo ich zabezpečujú poskytovatelia úrazového poistenia. Rovnako aj schémy pomoci sú rôzne a vychádzajú z potrieb a aktuálnej situácie v konkrétnej krajine. Môžu sa zameriavať na konkrétne odvetvie priemyslu, čo býva často spojené s konkrétnou poisťovňou, ktorá v danom odvetví pôsobí (napríklad Nemecko má okrem iného podpornú schému pre zamestnancov mäso spracujúceho priemyslu). Prípadne na segment malých a stredných podnikov (napríklad Taliansko), alebo na problematiku starnúcej pracovnej sily a prispôsobovanie pracovného prostredia jej potrebám (Belgicko). Prostredníctvom podobných finančných schém sa poisťné systémy bránia vzniku škodových udalostí a financujú si tak zábranné opatrenia, teda opatrenia znižujúce riziko vzniku škodovej udalosti. Ide o podobný princíp ako v prípade systému bonus-malus, preto sa oba typy ekonomických stimulov často používajú aj spoločne. Finančné granty odstraňujú totiž nevýhodu systému bonus-malus najmä z pohľadu malých a stredných podnikov. Navyše môžu byť finančné prostriedky priamo určené do konkrétnych typov investícií a projektov zameraných na elimináciu konkrétnych rizík a na konkrétne preventívne opatrenia, ktoré sa v daný čas ukazujú ako najpodstatnejšie. Ide aj o dobrý nástroj pre realizáciu štátnych politík v tejto oblasti. Túto skutočnosť potvrdzuje aj fakt, že až osem krajín, ktoré majú zavedené osobitné finančné mechanizmy, má aj systém poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz a chorobu z povolania založený na štátnom monopole. Podrobnejší popis niektorých prípadov bude realizovaný v rámci časti venujúcej sa príkladom dobrej praxe.

Jednotlivé typy ekonomických stimulov používajú konkrétne členské štáty aj v kombinácii a vhodne tak využívajú výhody a nevýhody uvedených nástrojov. Ekonomické stimuly pre zamestnávateľov predstavujú dnes podstatnú časť motivácie zamestnávateľov zvyšovať bezpečnosť na svojich pracoviskách a eliminovať tak riziká vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania. Z pohľadu ďalšieho vývoja bude nevyhnutné sa ich aplikáciou zaoberať aj na Slovensku.

Ak porovnáme uvedené stimuly, iba dotačné systémy garantujú použitie finančných

prostriedkov na zvýšenie úrovne BOZP, pretože sú adresné a nie celoplošné ako ostatné. Taktiež jedine v tomto prípade je možné prostredníctvom „dotačných schém“ presmerovať finančné prostriedky do oblastí BOZP, v ktorých na základe analýz štatistík škodových prípadov dochádza k najčastejším príčinám vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania. Taktiež môžu zabezpečiť zvýšenie úrovne BOZP aplikáciou grantov smerovaných na stavovské organizácie malých a stredných podnikov, ale aj živnostníkov, spolupracujúcich rodinných príslušníkov a ostatných pracujúcich nezaradených do systému úrazového poistenia. V prípade osôb nezaradených do systému úrazového poistenia je však potrebné vyriešiť otázku zabezpečenia „rovnosti“ medzi zúčastnenými stranami, napríklad spolufinancovaním projektov na zvýšenie úrovne BOZP. Zvýšenie úrovne BOZP prinesie úsporu finančných prostriedkov obom stranám - štátu, aj uvedeným osobám.

Tabuľka č.8: Prehľad sociálnych systémov a stimulačných systémov podľa krajín

Krajina	Prevažujúci model (BE) -Beveridgeov (BI) Bismarkov	systém úrazového poistenia (SM) – štátny monopol (PC) - privátny	stimuly poistných systémov	daňové stimuly	grantovanie	nefinančné stimuly
Belgicko	BI	PC	áno		áno	áno
Bulharsko	BI	SM	áno		áno	
Cyprus	BE	PC				
Česká republika	BI	SM	áno			
Dánsko	BE	PC			áno	áno
Estónsko	BI	SM				
Fínsko	BE	PC	áno		áno	áno
Francúzsko	BI	SM	áno		áno	
Grécko	BE	SM				
Holandsko	BI	PC	áno	áno	áno	
Írsko	BE	SM				
Litva	BI	SM			áno	áno
Lotyšsko	BI	SM		áno		
Luxembursko	BI	SM	áno		áno	
Maďarsko	BI	SM	plánuje			
Malta	BE	SM				
Nemecko	BI	SM	áno	áno	áno	áno
Poľsko	BI	SM	áno		áno	áno
Portugalsko	BE	PC	áno			
Rakúsko	BI	SM			áno	áno
Rumunsko	BI	SM				
Slovensko	BI	SM				
Slovinsko	BI	SM				
Španielsko	BE	PC	plánuje		áno	
Švédsko	BE	SM				
Taliansko	BE	SM	áno		áno	
Veľká Británia	BE	PC				

Zdroj: Economic incentives to improve occupational safety and health str. 196-197 EASHW Luxemburg 2010

2. EKONOMICKÉ ASPEKTY PREVENIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA A PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

Ako je už uvedené v úvode tohto materiálu, nachádzame sa v období, keď je jednoznačne uprednostňovaná prevencia pracovných úrazov a chorôb z povolania pre ich odškodňovaním a kompenzáciou. Tento stav vyplýva zo skutočnosti, že je reálne lacnejšie predchádzať pracovným úrazom a chorobám z povolania, ako ich ekonomicky odškodňovať. Na druhej strane nezanedbateľným faktorom v tejto oblasti je aj posun spoločnosti k ľudským hodnotám, snahe predchádzať ľudskému nešťastiu a fyzickým aj psychickým útrapám.

Aj keď sme hlboko presvedčení, že drvivá väčšina zamestnávateľov sa na tento problém pozerá rovnako, žiaľ, nie všetci dostatočne vyhodnotia a zvažia hroziace riziká. A to z jednoduchého dôvodu - nemajú na to kapacity alebo potenciál. Popri nich existujú zamestnávatelia, ktorí nemajú na elimináciu existujúcich rizík dostatok kapitálu a v snahe znížiť náklady potrebné investície do BOZP odkladajú a snažia sa ich minimalizovať. Samozrejme do tejto hry vstupujú aj zamestnanci, ktorí podceňujú riziká výkonu svojej práce, alebo v snahe po čo najvyššom výkone (a tým aj odmene) zámerne obchádzajú bezpečnostné opatrenia. Podobných faktorov by sme na strane zamestnávateľov, aj zamestnancov našli viacero, podstatnejší je ale fakt, že investície do oblasti BOZP nepatria medzi obľúbené výdavky a aj keď sú určené najmä pre zamestnancov, zamestnanci ich nie vždy vnímajú pozitívne. Z dlhodobého hľadiska dobrá úroveň BOZP pozitívne ovplyvňuje ziskovosť podnikov, z krátkodobého hľadiska ale môžu tieto výdavky naopak zisk znižovať.

V predchádzajúcej kapitole sme sa venovali otázkam spojeným s malými a strednými podnikmi, ale aj živnosťníkmi. V ich prípade ide o zásadnú výzvu, ku ktorej bude potrebné nájsť možnosti riešenia. Rovnako je tu aj otázka pôsobenia na všetky skupiny zamestnancov formou osvety, problematiky vedy a výskumu v oblasti BOZP, ako aj ďalšie oblasti, do ktorých bude potrebné investovať, a to na úrovni celej spoločnosti. Bolo by preto potrebné zvažiť vytvorenie národnej platformy slúžiacej na realizáciu a koordináciu investícií do oblasti prevencie

pracovných úrazov a chorôb z povolania. Táto potreba je o to naliehavjšia, pretože Slovensko vo svojom poisťovacom systéme odstúpilo od systému bonus-malus a dnes reálne nemá žiaden ekonomický nástroj na pozitívnu ekonomickú motiváciu zamestnávateľov realizovať investície do oblasti BOZP.

Prebytkový charakter systému úrazového poistenia priamo vyzýva k použitiu neminutých prostriedkov do tejto oblasti. Uvedomujeme si problematiku fiškálnej disciplíny, ako aj nákladov, ktoré pre verejné financie predstavuje dôchodková reforma. Na druhej strane aj škody a straty spôsobené pracovnými úrazmi predstavujú nezanedbateľné čísla a malo by byť zámerom nás všetkých tieto škody znižovať. Treba tiež povedať, že riešenie prevodu prebytkov z fondu úrazového poistenia do dôchodkového fondu je nesystémové riešenie, čo zdôvodňujeme v časti 1.2.2. Pre podobný prístup hovoria aj ďalej uvedené skúsenosti z iných európskych krajín, kde je prevencia pracovných úrazov a chorôb z povolania financovaná či už zo strany štátu (napríklad Dánsko alebo Poľsko), alebo zo systému úrazového poistenia (napríklad Rakúsko alebo Nemecko). Použitie časti finančných prostriedkov z prebytku fondu úrazového poistenia, spravovaného Sociálnou poisťovňou, na vytvorenie osobitného fondu pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania by bol podľa nášho názoru vhodný model priameho zapojenia štátu do tohto systému. Navyše by malo ísť o investované prostriedky so zaujímavou výškou návratnosti. Obdobie súčasného ekonomického rastu so sebou prinesie aj zvýšenie počtu pracovných úrazov a tým aj zvyšovanie celospoločenských nákladov a strát v tejto oblasti.

Slovensko dnes veľkú časť týchto nákladov podrobnejšie nesleduje, čo môže prispievať k podceňovaniu výšky nákladov a strát, ktoré do ekonomiky prinášajú pracovné úrazy a choroby z povolania. Podcenenie ekonomických dopadov má za následok aj nižšiu mieru ochoty investovať do prevencie. Pokúsime sa preto odhadnúť negatívne ekonomické dopady na slovenskú ekonomiku, ako aj na základe príkladov dobrej praxe predstaviť prístupy iných európskych krajín.

2.1. Odhad ekonomických dopadov pracovných úrazov a chorôb z povolania na ekonomiku Slovenska

Vznik pracovného úrazu alebo výskyt choroby z povolania má nesporné celospoločenské ekonomické dopady. Aj keď v žiadnom prípade netreba podceňovať ľudský rozmer týchto tragédií, no aj ten je vo veľa prípadoch sprevádzaný najmä ekonomickými problémami, ktoré ho ešte znásobujú. Každá z týchto negatívnych udalostí (vznik pracovného úrazu alebo výskyt choroby z povolania) vygeneruje v ekonomike svoju stopu. Tá je tvorená škodami, ktoré v rámci danej udalosti vznikli, stratami, ktoré sú jej dôsledkom, a nákladmi na jej odstránenie alebo zmiernenie negatívnych dopadov. Hĺbka tejto economickej stopy je priamoúmerná závažnosti konkrétnej udalosti. Všadeprítomný ekonomický kontext sa netýka len poškodeného, ale negatívne ekonomické dopady sa dotýkajú všetkých zúčastnených aktérov. Vedľa najviac zraniteľného článku celého reťazca - poškodeného zamestnanca a jeho rodiny, stojí jeho zamestnávateľ, poisťovňa alebo verejné fondy, štát a prostredníctvom daňovo-odvodových systémov aj všetci daňoví poplatníci. Redistribúcia nákladov, strát a kompenzácií sa deje na základe štátom stanovených pravidiel a prebieha v sociálnom čase a sociálnom priestore, príjemcovia týchto negatívnych dopadov sú vopred jasní, otáznou je len miera, v akej jej budú vzniknuté náklady a straty pridelené. Keďže štát určuje pravidlá, ponecháva si na sebe len tu časť negatívnych ekonomických dôsledkov, pre ktoré sa rozhodne alebo ktoré jednoducho nevie ďalej posunúť na iných zúčastnených. Pracovník ako univerzálny poškodený má pridelenú časť negatívnych ekonomických dôsledkov vo výške, ktorú nekryjú štátom definované, zamestnávateľom platené a poisťovým systémom uznané kompenzácie. Zamestnávateľ ako univerzálny zodpovedný má pridelené najmä ekonomické škody spojené so stratami vo výrobe, stratou kvalifikovanej pracovnej sily a potrebou jej nahradenia a prípadné pokuty a regresy od štátu alebo verejných fondov. Uvedené položky, ktoré takto neplánovane zvyšujú jeho náklady a znižujú jeho produkciu, pochopiteľne aj negatívne ovplyvňujú jeho zisk.

Osobitnú úlohu v tomto reťazci zohrávajú verejné fondy. V podmienkach Slovenskej republiky sa na platení poistného pre prípad pracovného úrazu a choroby z povolania podieľa vedľa zamestnávateľa čiastočne aj zamestnanec. To vyplýva z doplnkového alebo nadstavbového charakteru úrazového poistenia, presnejšie poistenia zodpovednosti zamestnávateľa za chorobu z povolania a pracovný úraz. Samotné úrazové poistenie kryje len náklady nad rámec základného nemocenského a invalidného poistenia. Náklady na zdravotnú starostlivosť kryje systém zdravotného poistenia. V praxi to znamená, že v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania sa na nákladoch a kompenzáciách podieľajú všetky vyššie uvedené verejné fondy, nielen úrazové poistenie. Vyplýva z toho, že aj keď úrazové poistenie platí výhradne zamestnávateľ, ide o poistenie jeho zodpovednosti, podstatná časť nákladov a kompenzácií je hradená z tých verejných fondov, kam platí spolu so zamestnávateľom aj zamestnanec. Pri posudzovaní ekonomických dopadov pracovných úrazov a chorôb z povolania na ekonomiku Slovenska musíme preto brať do úvahy aj výdavky ostatných verejných fondov, nielen výdavky fondu úrazového poistenia.

Podstatnou časťou ekonomických strát, ktoré absorbuje priamo štát, sú straty spôsobené nevyprodukovaným hrubým domácim produktom, ako aj výpadkami daní a odvodov. Najmä v súčasnom období, keď na trhu práce chýba kvalifikovaná pracovná sila, spôsobuje obdobie práceneschopnosti alebo skorší odchod z pracovného procesu v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jednoznačné ekonomické škody. Len výšku nevyprodukovaného HDP je možné odhadovať na desiatky miliónov eur ročne.

Charakteristickým znakom uvedených výdavkov je ich problematické vyčíslenie. Prvým dôvodom je práve ich rozptýlenie na viacero nesúrodých typov nositeľov. Iným spôsobom vníma svoje náklady občan, inak s nimi pracuje zamestnávateľ a inak ich vyhodnocujú poisťovacie schémy a štát. Navyše každý zúčastnený ich aj inak eviduje, resp. neeviduje. Druhým dôvodom je už vyššie spomínaná redistribúcia vzniknutých výdavkov medzi zúčastnené subjekty. Podstatou redistribúcie je spravidla legislatívou stanovené rozdelenie celkových nákladov na konkrétny prípad medzi zúčastnených aktérov. Ide napríklad o stanovenie miery nákladov, ktoré postihnutému hradí poisťná schéma, prípadne štát, o

mieru nákladov, ktoré si môže zamestnávateľ uplatniť do daňovo uznaných nákladov a podobne. Tretím problémom je nejednotná (niekedy aj nedostatočná) metodika pre zber dát a absentujúci zber reálnych dát, ich analýza a vyhodnocovanie. Rôzne krajiny, ale aj medzinárodné inštitúcie (MOP, EU-OSHA a podobne) používajú preto na odhad ekonomických dopadov a stanovenie nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania rôzne modely a metódy výpočtov.

Situácia na Slovensku je z vyššie uvedených dôvodov značne komplikovaná. Jediný, kto adresne sleduje a vyčísluje náklady spojené s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, je Sociálna poisťovňa vo fondoch úrazového poistenia, nemocenského poistenia a v prípade invalidity aj dôchodkového poistenia. Zdravotné poisťovne náklady na zdravotnú starostlivosť spojenú s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania vyčíslujú len v prípadoch regresných konaní voči zamestnávateľom. Štatistický úrad sleduje počet pracovných úrazov v členení - smrteľné, závažné a registrované. V prípade registrovaných pracovných úrazov ide o pracovné úrazy s dobou práceneschopnosti viac ako tri dni. Pracovné úrazy s dobou práceneschopnosti menej ako tri dni evidujú, v lepšom prípade, len zamestnávatelia. Ďalej štatistický úrad zverejňuje aj počet dní práceneschopnosti z titulu pracovných úrazov. V prípade chorôb z povolania sú zverejňované na ročnej báze novopriznané choroby z povolania a Národné centrum štatistických informácií zverejňuje ročne ich členenie podľa skupín a podľa najčastejších diagnôz. Z dostupných informačných zdrojov nevieme určiť, koľko pracovných úrazov sa na Slovensku za daný rok stalo a rovnako nevieme určiť ani presné množstvo chorôb z povolania, ktoré sú „aktuálne“, teda nielen novopriznané, pre daný rok. Štatistický úrad zverejňuje len počet registrovaných pracovných úrazov (pracovných úrazov s práceneschopnosťou vyššou ako 3 dni) a počet novopriznaných chorôb z povolania. V prípade ChzP ide vo veľkej väčšine o ochorenia pohybového aparátu, ktoré zvyknú mať chronický charakter. Znamená to, že počet ľudí „aktuálne“ trpiacich chorobou z povolania je niekoľkonásobný. Ekonomické náklady a hospodárske škody sa na Slovensku nevyčíslujú a nesledujú, a to ani na národnej úrovni, ani u zamestnávateľov. Túto skutočnosť potvrdzuje aj realizovaný prieskum, ktorého výsledky budú prezentované nižšie.

S ohľadom na vyššie uvedené skutočnosti sme v prvom kroku pristúpili k stanoveniu odhadu nákladov a strát slovenskej ekonomiky prostredníctvom porovnania zahraničných štúdií a dát. Odhad sme stanovili pre rok 2016 tak, aby sme sa ho na reálnych číslach pokúsili následne verifikovať.

Odhad MOP prezentovaný v roku 2009 (World Day for Safety and Health at Work 2009 'Facts on safety and health at work'. April 2009) hovorí o negatívnych ekonomických dopadoch na svetové HDP z titulu priamych a nepriamych nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania, ako aj z titulu straty produkcie vo výške 4% svetového HDP (2,8 biliónov USD).

EU-OSHA odhadla negatívne ekonomické dopady v členských štátoch na 0,4% až 4,0% HDP ročne. (Estimating the cost of accidents and ill-health at work, Luxemburg 2014 str.10). Tento interval potvrdzuje aj prepočet realizovaný J. Takalom v roku 2016 (ILO/EU-OSHA/Finland/Singapore/ICOH, J. Takala, 2016) prostredníctvom modelu DALYs. Pre EÚ 28 vypočítal náklady a straty na HDP vo výške 3,8 % HDP.

Nezávislá medzinárodná konzultačná spoločnosť Indecon realizovala v roku 2006 rozsiahlu štúdiu pre írské ministerstvo práce pod názvom „Economic Impact of the Safety, Health and Welfare at Work Legislation, Final report August 2006“. Na základe medzinárodných skúseností odhadli v rámci prezentovanej štúdie ročné ekonomické dopady pracovných úrazov a chorôb z povolania na 2,5% HDP krajiny. Čo vo finančnom vyjadrení predstavovalo 3,3 miliardy eur. Tento odhad následne verifikovali a na základe plošného prieskumu odhadli len hospodárske straty vyplývajúce z neprítomnosti v práci (dočasnej v prípade práceneschopnosti a trvalej v prípade invalidity) na 1,8 miliardy eur. Zaujímavým faktom je napríklad skutočnosť, že počet dní práceneschopnosti za rok, spôsobenej chorobami z povolania, je v Írsku cca o 10% vyšší ako počet dní práceneschopnosti za rok spôsobenej pracovnými úrazmi. Pri použití medzinárodne uznávaného percentuálneho rozdelenia ekonomických dopadov (J.P.Leight et.al. 1996) tvoria nevyprodukované hodnoty spôsobené absenciou približne polovicu všetkých nákladov a strát spôsobených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.

Asi najkvalitnejší prepočet prezentuje v rámci EÚ Veľká Británia (celkovo krajiny

Commonwealth, ako napríklad aj Austrália). Podľa pravidelnej ročne vydávanej štúdie (Cost to Britain if workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2014/15) publikovanej britskou agentúrou HSE predstavujú náklady na pracovné úrazy a choroby z povolania 14,1 miliardy libier ročne, čo predstavuje cca 0,65% HDP.

Najpodobnejšou ekonomikou Slovensku je česká ekonomika. Český Výzkumný ústav bezpečnosti práce realizoval v roku 2004 štúdiu s názvom „Náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání v ČR v roce 2000“. Na základe reálnych čísel, prepočtov a odhadov stanovila vyššie uvedená štúdia odhadovanú výšku nákladov na pracovné úrazy a choroby z povolania v Českej republike na 22,5 mld. Kč v roku 2000. V danom roku to predstavovalo celkovo cca 0,94% HDP.

Jedinou štúdiou realizovanou podľa dostupných údajov priamo v podmienkach Slovenska je štúdia realizovaná Výskumným a vzdelávacím ústavom bezpečnosti práce Bratislava v roku 1993, a to kolektívom pod vedením Juraja Krajčoviča pod názvom „Náklady a straty, vyvolané pracovnými úrazmi a smrteľnými pracovnými úrazmi“. Ako už z názvu vyplýva, štúdia nerieši otázky chorôb z povolania. Rovnako už v úvode štúdia konštatuje, že časť položiek nákladov a strát sa štatisticky nesleduje a preto majú viaceré hodnoty orientačný charakter. Pri odhadoch a prepočtoch ekonomických dôsledkov autori vychádzali z dostupných štatistických údajov za rok 1992 a z údajov o ekonomických dôsledkoch pracovných úrazov spracovaných inšpektorátmi práce. Náklady na pracovné úrazy boli v roku 1993 za rok 1992 odhadnuté na cca 2 mld. Kčs. V danom roku to predstavovalo cca 0,6% HDP. Ako už je vyššie uvedené, štúdia nezohľadňovala choroby z povolania.

Na základe uvedených štúdií môžeme odhadnúť, že náklady a škody slovenskej ekonomiky spôsobené pracovnými úrazmi a chorobami z povolania predstavujú interval medzi 0,65% až 1% HDP. To pre rok 2016 predstavuje vo finančnom vyjadrení približne 500 až 790 miliónov eur. Toto číslo sme sa pokúsili verifikovať na základe existujúcich dát, pomocných výpočtov a odhadov, ako aj na základe informácií, ktoré sme získali realizovaným prieskumom u zamestnávateľov a poškodených.

Ako prvé sme pristúpili k analýze dostupných informačných zdrojov. Základným zdrojom dát

o PÚ a novopriznaných ChzP je Štatistický úrad SR. Ten vo svojich databázach eviduje počet pracovných úrazov v rámci celej SR. V roku 2016 to bolo 10 327 prípadov. Ide o smrteľné pracovné úrazy, závažné pracovné úrazy a registrované pracovné úrazy s práceneschopnosťou dlhšou ako tri dni. V rámci tejto evidencie nie sú obsiahnuté pracovné úrazy s práceneschopnosťou menšou ako tri dni a takisto neobsahuje úrazy pri výkone práce SZČO a ostatných osôb uvedených v časti 1.1.4.. Čo sa týka počtu dní práceneschopnosti z titulu pracovného úrazu pre rok 2016 to bolo 636 049 dní práceneschopnosti. Pre choroby z povolania sa počet dní práceneschopnosti neeviduje. Z údajov Štatistického úradu SR sme čerpali aj dáta o tvorbe HDP, počte zamestnaných osôb, ako aj ďalšie potrebné makroekonomické údaje potrebné pre výpočty a odhady.

Národné centrum zdravotníckych informácií každoročne zverejňuje ročenku o chorobách z povolania alebo ohrozeniach chorobou z povolania za príslušný kalendárny rok. V tejto ročenke je uvedený počet novopriznaných ChzP - pre rok 2016 ide o 316 prípadov. Ďalej je možné vysledovať najčastejšie diagnózy chorôb z povolania za dané obdobie. Všetky dostupné informačné zdroje evidujú len novopriznané choroby z povolania. Znamená to, že nemáme údaj o „aktuálnych“ chorobách z povolania. Podľa typov najčastejších diagnóz, z ktorých jednoznačne vyplýva, že v drvivej väčšine ide o dlhodobé až chronické ochorenia, sme odhadli počet existujúcich ľudí trpiacich „aktuálne“ chorobou z povolania. Pre odhad sme použili dáta o novopriznaných chorobách z povolania za posledných 20 rokov a tieto dáta sme každoročne diskontovali o 5%. Získali sme tak kvalifikovaný odhad počtu „aktuálnych“ chorôb z povolania. Odhadujeme, že v roku 2016 bolo cca 5 000 „aktuálnych“ ChzP.

Sociálna poisťovňa zverejňuje v rámci svojich výročných správ výšku výdavkov na dávky z fondu úrazového poistenia. Výdavky fondu nemocenského a dôchodkového (invalidného) poistenia sme získali prostredníctvom Sekcie sociálneho poistenia ministerstva práce. Ich výška nie je štandardne zverejňovaná samostatne.

Zdravotné poisťovne osobitne neevidujú náklady spojené s liečením PÚ a ChzP. Jedinou evidenciou sú náklady na liečenie PÚ, ktoré zdravotné poisťovne vymáhajú od

zamestnávateľov a prípadne od zamestnancov v regresných konaniach. Žiaľ, ani cez priamu komunikáciu so Všeobecnou zdravotnou poisťovňou sme oficiálne tieto údaje nezískali a museli sme pre naše odhady použiť neoficiálne údaje. V prípade chorôb z povolania neexistuje evidencia nákladov na ich lekársku starostlivosť.

Keďže neexistuje centrálna evidencia nákladov zamestnávateľov o nákladoch a ekonomických stratách z titulu PÚ a ChzP, realizovali sme prieskum u samotných zamestnávateľov. Prieskum bol realizovaný v mesiacoch marec až august 2017 na vzorke 75 zamestnávateľov, ktorí spoločne zamestnávajú viac ako 75 tisíc zamestnancov. Zo 75-tich vrátených dotazníkov sme zobrali do úvahy 71 zamestnávateľov, ktorí uviedli nejaké náklady alebo straty spôsobené pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Do úvahy sme nezobrali tie dotazníky, v ktorých síce boli uvedené počty PÚ a ChzP, ale i napriek tomu, že museli mať náklady (minimálne na náhradu mzdy za prvých 10 dní PN), žiadne neuviedli. Najmenší zamestnávateľ z tých, ktorí sa zapojili do prieskumu, zamestnáva 8 zamestnancov a najväčší 13 tisíc. Teritoriálne boli rozdelení v rámci celého Slovenska. Prieskum bol zameraný na zistenie počtu pracovných úrazov, a to aj neregistrovaných, teda aj tých pracovných úrazov, ktorých dôsledkom bola práceneschopnosť kratšia ako tri dni. Ďalej sme zisťovali, aké náklady mali zamestnávatelia v súvislosti s pracovnými úrazmi za obdobie rokov 2014 až 2016, prípadne aké ekonomické škody im z titulu pracovných úrazov vznikli. Závety realizovaného prieskumu nám ukázali najmä pomer medzi registrovanými pracovnými úrazmi a všetkými pracovnými úrazmi, ktoré sa za dané obdobie stali. Na jeden registrovaný pracovný úraz pripadá 2,8 evidovaného pracovného úrazu. Z pohľadu nákladov vyvolaných pracovnými úrazmi zamestnávatelia evidujú najmä náklady spojené s objasňovaním pracovných úrazov, náklady spojené s prvými desiatimi dňami práceneschopnosti, čiastočne náklady vyplývajúce z potreby nahradiť práceneschopného pracovníka na pracovisku a najmä pokuty, penále a regresy. Z výsledkov prieskumu tiež vyplýva, že zamestnávatelia neevidujú ekonomické škody spojené s prerušením výroby, stratu zisku a podobne. Rovnako sa zamestnávatelia nezaoberajú napríklad poškodením dobrého mena, psychickou ujmu zamestnancov alebo stratou dôvery u odberateľov. Na základe toho síce realizovaný

prieskum nedáva ucelený obraz o celkových nákladoch zamestnávateľov, na druhej strane ale poskytuje rámcovú predstavu, ako zamestnávatelia vnímajú náklady a straty spojené s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania a najmä ukazuje relevantný pomer medzi registrovanými a evidovanými pracovnými úrazmi. Okrem toho sme získali aj kvalifikovaný odhad nákladov evidovaných zamestnávateľmi na jeden pracovný úraz. Aj keď podľa nášho názoru neobsahuje všetky položky tvoriace reálne škody a straty u zamestnávateľov, ktoré im vznikajú z titulu PÚ a ChzP, pre ďalší výpočet používame tento odhad.

Druhý prieskum bol realizovaný u poškodených, a to v mesiacoch máj až september 2017. Prieskum bol opätovne realizovaný formou dotazníkov, ale na rozdiel od prieskumu u zamestnávateľov sme v tomto prípade použili anketárov. Anketármi boli odboroví inšpektori práce. Prostredníctvom komunikácie so základnými odborovými organizáciami boli vytipovaní zamestnanci, ktorí v minulosti utrpeli pracovný úraz alebo u nich bola diagnostikovaná choroba z povolania. Celkovo sa podarilo zabezpečiť 20 vyplnených dotazníkov z jedenástich odborových zväzov. Vo väčšine prípadov neboli poškodení ani spoločne s anketárom schopní definovať svoje zvýšené náklady a straty, ktoré im vznikli. To vyplýva okrem iného aj z ostychu a neochoty hovoriť o týchto záležitostiach. V každom prípade z jednotlivých dotazníkov je možné vyvodiť určité závery. Práve táto skupina znáša vzniknuté náklady a straty najosobnejšie a má tiež zo všetkých aktérov najväčší problém sa s nimi vyrovnáť a kompenzovať ich. Na základe prípadových štúdií sme odhadli konkrétne typy nákladov poškodených a tieto sme použili pre výpočet odhadu ich nákladov z titulu PÚ a ChzP.

Z uvedených informačných zdrojov sme abstrahovali relevantné dáta a realizovali potrebné odhady, z ktorých vychádzajú nasledovné kalkulácie nákladov a strát ekonomiky Slovenska za rok 2016:

- Výdavky Sociálne poisťovne sú tvorené výdavkami fondu úrazového poistenia, na ne nadväzujúcimi výdavkami na nemocenské a invalidné dávky. Výdavky fondu úrazového poistenia sú známe a tvoria 47.321.710 €. Výdavky fondu nemocenského poistenia boli vypočítané na základe údajov poskytnutých ministerstvom práce na 7.820.255,70 €. Keďže

nepoznáme počet dní PN z titulu ChzP, nevieme tieto náklady odhadnúť, len upozorňujeme na to, že ich Sociálna poisťovňa znáša. Z pohľadu výpočtu výdavkov fondu dôchodkového poistenia je situácia komplikovanejšia, nakoľko máme údaje len o novopriznaných invalidných dôchodkoch z titulu PÚ a ChzP. V období od marca 2015 do konca roka 2016 bolo priznaných 175 invalidných dôchodkov z titulu PÚ alebo ChzP s priemernou výškou cca 230 €. Keď zväžíme dĺžku poberania invalidného dôchodku, ktorá v tomto prípade môže predstavovať približne 6 rokov, s tým, že ročne do invalidného dôchodku odchádza cca 90 ľudí, uvažujeme, že Sociálna poisťovňa v roku 2016 vyplácala približne 540 invalidných dôchodkov z titulu PÚ a ChzP v priemernej výške 230 € mesačne. Náklady fondu dôchodkového poistenia odhadujeme na 1.490.400 €. Celkovo predstavujú odhadnuteľné výdavky Sociálnej poisťovne 56.632.365,70 €.

- Výdavky zdravotných poisťovní. Posúdením neoficiálne získanými anonymnými údajmi z regresných konaní sme odhadli, že náklady na zdravotnú starostlivosť jedného registrovaného PÚ⁸ alebo novopriznanej ChzP tvoria 5.186,92 €. Keďže regresné konania nerozlišujú, či išlo o registrovaný pracovný úraz alebo len evidovaný pracovný úraz, rozhodli sme sa pri výpočte použiť len registrované pracovné úrazy a neprihliadame ku koeficientu získanému realizovaným prieskumom u zamestnávateľov.⁹ Z pohľadov chorôb z povolania sme pre výpočet použili len novopriznané ChzP. Náklady na liečenie dlhodobých a chronických stavov spôsobených ChzP nevyčísľujeme, len upozorňujeme na skutočnosť, že tieto náklady systém zdravotného poistenia znáša. Z titulu PÚ odhadujeme náklady na zdravotnú starostlivosť na 53.565.322,84 € a z titulu ChzP na 1.639.066,72 €. Celkové náklady systému zdravotného poistenia odhadujeme na 55.204.389,56 €.

- Výdavky zamestnávateľov. Zamestnávatelia v zásade osobitne neevidujú náklady, ktoré im spôsobili PÚ a ChzP. Na základe tohto sme pristúpili k už vyššie spomínanému prieskumu medzi zamestnávateľmi. Na základe získaných údajov je možné konštatovať, že náklady

⁸ Pod pojmom registrovaný PÚ sú ďalej v texte uvažované všetky registrované PÚ, v rátane ťažkých a smrteľných pracovných úrazov, tak ako sú zverejnené v rámci informácií štatistického úradu.

⁹ Na základe realizovaného prieskumu u zamestnávateľov bol zistené že, na jeden registrovaný pracovný úraz pripadá 2,8 evidovaného pracovného úrazu.

zamestnávateľov na jeden registrovaný PÚ⁷ predstavujú čiastku 1.546,72€. Uvedenú výšku nákladov berieme ako veľmi konzervatívny odhad, nakoľko zamestnávatelia vnímajú najmä náklady na prvých desať dní PN, náklady spojené s nadčasmi a zastupovaním poškodeného a náklady spojené so vznikom pracovného úrazu a jeho vyšetrovaním. Okrajovo potom ostatné náklady. Z pohľadu ChzP boli informácie u oslovených respondentov štatisticky irelevantné a preto sme nerealizovali odhad nákladov zamestnávateľov na ChzP. Neznamená to, že tieto náklady zamestnávateľa nemajú, ale nie je možné ich na základe získaných informácií relevantne vyčíslieť. Podobnejšie o realizovanom prieskume v prílohe č.1. Celkovo odhadujeme náklady a čiastočne straty zamestnávateľov spôsobené len PÚ na 14.257.450 €.

- Náklady poškodených. Ide o jednoznačne najviac rozptýlenú súčasť negatívnych ekonomických dopadov, vyplývajúcich z PÚ a ChzP. V každom jednom prípade ide o konkrétneho človeka a jeho rodinu. Každý jeden prípad je ohraničený konkrétnymi osobnostnými črtami, spoločenskými a ekonomickými podmienkami postihnutého a jeho rodiny. Navyše poškodení netvoria homogénnu skupinu, sú rozptýlení teritoriálne a nemajú ani vzájomnú komunikačnú líniu, ako napríklad zamestnávateľa. Napriek tomu, že u zamestnávateľov bol problém v metodike sledovania nákladov, v ich vyhodnocovaní a spájaní s konkrétnym prípadom. Majú totiž aspoň minimálnu základnú evidenciu nákladov. Táto evidencia u poškodených takmer úplne absentuje. Málokto si detailne eviduje svoje výdavky (navyše v krízovej alebo emočne vypätej situácii) a má reálny odhad o možnej strate príjmov v budúcnosti alebo o sťažení svojho spoločenského postavenia. S cieľom aspoň čiastočne odhadnúť náklady a straty poškodených, ktoré im vznikli z titulu PÚ a ChzP, bol realizovaný vyššie uvedený prieskum.

Na Slovensku je priemerná doba práce neschopnosti v prípade pracovného úrazu 62 dní, čo predstavuje dva kalendárne mesiace. Náklady spojené so zdravotnou starostlivosťou, doplatkami za lieky a dochádzanie k lekárovi odhadujeme na približne 200 € mesačne. Stratu príjmov alebo potrebu niekomu zaplatiť za činnosti, ktoré dočasne nemôže poškodený vykonávať odhadujeme na 250 € mesačne a neidentifikovateľné výdavky (napríklad potreba diétnej stravy a podobne) na 100€ mesačne. Celkovo tieto náklady predstavujú za dva

kalendárne mesiace 1.100 €. V tomto odhade nekalkulujeme s nepeňažnými formami ujmy. Celkovo odhadujeme, že v roku 2016 boli ekonomické straty poškodených z titulu registrovaných PÚ vo výške 1.370.700 €.

Choroba z povolania predstavuje dlhodobu až trvale zníženú pracovnú schopnosť. Poškodení nemôžu spravidla vykonávať svoje pôvodné povolania a sú u nich pretrvávajúce zdravotné problémy. Preto odhadujeme ročné náklady a straty na jednu existujúcu chorobu z povolania nasledovne: náklady na zdravotnú starostlivosť 30 € mesačne, strata, zníženie príjmu 250 € mesačne, neidentifikované drobné zvýšené náklady 50 € mesačne. V ročnom vyjadrení to predstavuje 3.960 €. Vyššie uvedený odhad „aktuálnych“ ChzP v roku 2016 je 5.000. Viac o realizovanom prieskume v prílohe č.2. Celkovo odhadujeme, že v roku 2016 boli ekonomické straty poškodených z titulu ChzP vo výške 18.450.000€. Náklady a straty poškodených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania predstavovali v roku 2016 spolu sumu 29.820.700 €.

- Daňovo-odvodový systém. Výpadky platieb daní a odvodov sme v prípade poškodených vypočítali na základe počtu dní PN, priemernej mzdy a stanovenej daňovej a odvodovej sadzby. Straty na odvodoch do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní odhadujeme na 10.142.517,51 €. Výpadok daní fyzických osôb potom na 2.174.588,91€. U zamestnávateľov sme výpadok daňovej povinnosti odhadli na základe ich zvýšených nákladov, ktoré im vznikli z titulu PÚ a aktuálnej sadzby dane. Výpadok platby daní právnických osôb odhadujeme na 2.994.064,50 €. V tejto časti neuvádzame odhad výpadku daní a odvodov najmä u fyzických osôb z titulu ChzP, nakoľko nevieme počet dní PN spôsobených ChzP. Celkovo výpadky daní a odvodov z titulu PÚ (bez ChzP) predstavujú 15.311.170,92 €.

- Straty štátu na tvorbe HDP sme odhadovali opätovne na základe počtu dní, keď bol poškodený vyradený z pracovného procesu. Ide najmä o dni PN spôsobené pracovnými úrazmi a počet dní poberania invalidného dôchodku, ktorý bol priznaný z dôvodu PÚ alebo ChzP. Základom pre výpočet bola priemerná tvorba HDP na jeden deň a jedného zamestnanca, čo predstavuje 136€. Pri tomto výpočte sme vychádzali z počtu odpracovaných dní v danom roku.

Z dôvodu PN spôsobenej PÚ odhadujeme straty štátu na tvorbe HDP na 87.774.762€. V prípade invalidity spôsobenej PÚ a ChzP sme uvažovali, že dve tretiny poškodených, ktorým bol priznaný invalidný dôchodok, aj keď nie v plnej výške, dlhodobo nepracujú. Stratu štátu na tvorbe HDP spôsobenú neprítomnosťou v práci z titulu poberania invalidného dôchodku odhadujeme na 11.148.192€. Výpadky na tvorbe HDP z titulu PN spôsobenej ChzP sme nevyčíslili. Celkovo odhadujeme výpadok tvorby HDP bez vplyvu ChzP na 98.922.954€.

- Negatívne ekonomické dopady na ekonomiku Slovenska spôsobené úrazmi pri práci SZČO a ostatných osôb. Ide o skupinu pracujúcich, ktorá je presne vymedzená v časti 1.1.4. a ktorá predstavuje nezanedbateľné percento všetkých pracujúcich. Ak vychádzame z údajov Štatistického úradu SR, v roku 2016 bolo na Slovensku celkovo 2.492.100 pracujúcich, z toho zamestnancov 2.107.700. K uvedeným číslam však treba povedať, že v počte zamestnancov sú aj pracujúci, ktorí majú dve a viac zamestnaní. Z týchto čísel vychádza, že na Slovensku pracuje viac ako 384.400 osôb, ktoré sú zákonom vylúčené z úrazového poistenia a zákony o BOZP sa ich týkajú iba veľmi vágne a za ich nedodržiavanie nie sú prakticky postihnuteľní. Z toho vyplýva aj skutočnosť, že ani príslušné štatistiky neobsahujú údaje týkajúce sa ich úrazov pri práci alebo chorôb spôsobených ich pracovnou činnosťou. Pritom ide až o 18,2% pracujúcich osôb. Živnostníci sú skupina pracovníkov, ktorí sú podľa medializovaných správ najčastejšími účastníkmi ťažkých a smrteľných pracovných úrazov. Pri odhade nákladov a strát, ktoré sú spôsobené ich úrazmi pri práci a prípadnými chorobami, ktoré vyplývajú z ich výkonu práce, musíme vylúčiť náklady Sociálnej poisťovne, nakoľko ich účasť na systéme sociálneho poistenia má svoje výrazné špecifiká. Ostatné položky môžeme ale odhadnúť v pomernej výške voči ostatným zamestnaným na 38.860.032,94 €.

Tabuľka č. 9: Rekapitulácia vyčíslených nákladov a odhadov nákladov a strát ekonomiky Slovenska z titulu známych negatívnych dopadov PÚ a ChzP.

Náklady a straty	
Sociálne poistenie	56 632 365,70 €
Zdravotné poistenie	55 204 389,56 €
Zamestnávateľia	14 257 450,00 €
Poškodení	29 820 700,00 €
Daňovo-odvodový systém	15 311 170,92 €
Výpadky HDP	98 922 954,00 €

Náklady a straty spôsobené osobami definovanými v časti 1.1.4.	38 860 032,94 €
Celkovo vyčíslené	309 009 063,12 €

Vyššie uvedený výpočet odhadovaných nákladov a strát na ekonomiku Slovenskej republiky nie je konečný. Podstatnou informáciou, na ktorú sme v rámci tejto časti chceli poukázať, je skutočnosť, že náklady a straty spojené s pracovnými úrazmi a chorobami s povolaním Slovenská republika takmer neeviduje. Rovnako neeviduje ani výšku hospodárskych škôd, ktoré jej vznikajú. Na viacerých miestach pri výpočte odhadovaných položiek sme boli nútení konštatovať, že najmä náklady a straty spôsobené ChzP nie je možné ani len odhadnúť. Nemáme totiž evidenciu počtu pracovných dní PN spôsobených práve ChzP. Vyššie spomínaná štúdia spoločnosti Indecon, realizovaná v Írsku, odhaduje, že počet dní PN z titulu ChzP je asi o 10% vyšší ako z titulu PÚ. V našom prípade by to znamenalo navýšenie všetkých výdavkov a najmä výpadku tvorby HDP o viac ako 100 miliónov eur.

Ďalším podstatným momentom v prípade ChzP je počet prípadov novopriznaných ChzP. Podľa nášho názoru ide o pomyselný vrchol ľadovca. Výrazná väčšina ChzP nie je diagnostikovaná ako poškodenia zdravia spôsobené výkonom práce, vyplýva to napríklad zo súbehov rôznych diagnóz, nedostatočným posúdením vplyvu pracovného prostredia, finančným tlakom zdravotných poisťovní na špecializované pracoviská pracovného lekárstva, ale aj absenciou vnímania najmä psychických chorôb a ich vzniku v dôsledku pracovného stresu. Tento prístup bude potrebné časom meniť a venovať vyššiu pozornosť problematike chorôb z povolania aj s prihliadnutím na zmeny rizikových faktorov práce.

Rovnako podhodnotené vidíme náklady na strate zamestnávateľov. Vplýva to z už komentovaného prístupu zamestnávateľov k tejto problematike. Nezanedbateľná časť ich nákladov je obsiahnutá napríklad v paušálnych platbách pracovno-bezpečnostným službám a zamestnávateľ ich ďalej osobitne neeviduje. Rovnako negatívne dopady spojené napríklad z poškodením dobrého mena alebo so stratou dôvery zamestnancov zamestnávateľa nevnímajú ako spôsobenú ekonomickú škodu.

Samostatným fenoménom sú „skryté“ pracovné úrazy. Podľa rôznych indícií vieme, že existujú aj pracovné úrazy, ktoré nie sú nikde hlásené a ani evidované. Ide o prípady, keď sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že nejde o pracovný úraz, ale rôznymi kompenzáciami poskytnutými zamestnancovi (preradenie na inú prácu pri tých istých platových podmienkach, čerpanie dovolenky, prípadne čerpanie neplateného voľna a podobne) zlikviduje následky úrazu bez toho, aby bolo dané poškodenie zdravia definované ako pracovný úraz. Takéto kroky volia zamestnávatelia najmä z dôvodu znižovania úrazovosti v snahe vyhnúť sa vyšetrovaniu a prípadnej pokute zo strany štátnych orgánov a podobne. Takéto prípady však už vonkoncom nie sú vyčísliteľné, a to ani odhadom.

V každom prípade aj na základe neúplných prepočtov je možné potvrdiť, že ekonomické straty slovenskej ekonomiky z titulu pracovných úrazov a chorôb z povolania sa reálne blížia odhadovanej sume 500 miliónov eur ročne. Tento odhad môžeme verifikovať aj využitím vyššie spomínaného modelu rozdelenia ekonomických dopadov (Leight et al. 1996), v rámci ktorého sú definované poisťné náklady na 10,1% všetkých ekonomických dopadov. V prípade Slovenska sú náklady systému úrazového poistenia relatívne presne vyčíslené na 56,6 milióna eur. Aj tento prístup na základe využitia medzinárodných skúseností jednoznačne potvrdzuje, že ekonomické dopady na slovenskú ekonomiku vyvolané pracovnými úrazmi a chorobami z povolania predstavujú viac ako 500 miliónov eur. Tieto náklady v ekonomike existujú. Fakt, že sa nimi podrobnejšie nezaobráame, neznamená, že nemajú negatívny dopad na fiškálnu politiku štátu. Rovnako je zrejмый aj negatívny vplyv na konkurencieschopnosť krajiny, aj jednotlivých zamestnávateľov. Znižovanie týchto nákladov by malo byť zásadnou výzvou pre najbližšie obdobie. Ekonomická motivácia zamestnávateľov realizovať čo najkvalitnejšiu prevenciu, ako aj technologické zmeny smerujúce k eliminovaniu negatívnych vplyvov pracovného prostredia a práce ako takej na ľudský organizmus, je základným nástrojom k dosiahnutiu daného cieľa. Tento trend nakoniec potvrdzujú aj príklady dobrej praxe z iných krajín Európskej únie.

2.2. Príklady dobrej praxe

2.2.1. Nemecko

Nemecká úrazová poisťovňa poisťujúca zamestnávateľov v mäso spracujúcom priemysle (Fleischerei Berufsgenossenschaft, FBG) realizuje systém kombinácie pozitívnych ekonomických stimulov pre zamestnávateľov vo väzbe na štruktúru financovania opatrení v oblasti BOZP. Poisťovňa poisťuje 18.397 spoločností, ktoré spolu zamestnávajú približne 340 tisíc zamestnancov. Podstatou realizovaného systému sú tri samostatné programy:

- Program variabilného poistného
- Program dodatočnej zľavy na poistnom
- Investičný program.

Prvé dva programy sú určitou variáciou bonusového prístupu ku kalkulácii poistného. Program variabilného poistného umožňuje zamestnávateľovi získať až 10% zľavu na poistnom na základe množstva a závažnosti pracovných úrazov v predchádzajúcom roku. Podkladom pre výpočet je bodový systém, ktorý vychádza najmä z nákladov poisťovne na odškodňovanie poškodených. Ide o program podporujúci krátkodobé hľadisko jedného roka. V roku 2007 predstavovalo vrátené poistné sumu vo výške 3,73 milióna eur. Zaujímavým faktom je, že najviac na tomto programe profitovali mikropodniky (do 9 zamestnancov), z ktorých takmer 80% získalo maximálnu zľavu na poistnom. Na druhej strane tento program nie je typickým nástrojom pre ich motiváciu, nakoľko postačuje jeden úraz a o tieto výhody prídu. U väčších zamestnávateľov (nad 100 zamestnancov) len 0,61% podnikov získalo maximálnu zľavu na poistnom, ale takmer 70% zľavu získalo, aj keď nižšiu.

Program dodatočnej zľavy na poistnom nadväzuje na prvý program a je nastavený tak, aby rozširoval časový horizont. V rámci tohto programu môže zamestnávateľ získať dodatočnú zľavu na poistnom až do výšky ďalších 5%, a to v prípade, ak päť po sebe idúcich rokoch má pracovnú úrazovosť nižšiu, ako je priemer celého odvetvia.

Z oboch programov väčšina zamestnávateľov profituje. Okrem finančných stimulov je podstatné aj uvedenie si potreby predchádzať pracovným úrazom na úrovni majiteľov a vedúcich zamestnancov. Na druhej strane poisťovňa uvažuje aj o zavedení malusov pre zamestnávateľom, ktorí nevenujú problematike BOZP dostatočnú pozornosť. (Podobný model malusov má zavedené Nemecko v odvetví kože spracujúceho priemyslu, kde príslušná odvetvová poisťovňa môže v prípade pracovnej úrazovosti na úrovni 200% odvetvia zvýšiť poistné zamestnávateľovi o 20%).

Z nášho pohľadu je najzaujímavejší tretí - investičný program, ktorý bol založený v roku 2002. V jeho rámci môže zamestnávateľ získať až 5% ročného poistného na investície do BOZP a do zlepšovania pracovného prostredia. Cieľom nie je prefinancovať celú investíciu, ale len ekonomicky motivovať zamestnávateľa k týmto investíciám. Pri posudzovaní týchto stimulov musí zamestnávateľ preukázať, že ide financovať opatrenia nad rámec zákonom stanovených minimálnych bezpečnostných opatrení vyplývajúcich zo zákonov a z minimálnych štandardov poisťovne. V roku 2008 boli do programu zahrnuté nasledujúce oblasti :

- a. bezpečnosť práce – bezpečné nože, prevencia pošmyknutí, zakopnutí a pádov, bezpečnejšie stroje a zariadenia, prevencia úrazov spojených s cestovaním,
- b. zdravie pri práci - ergonómia, prevencia zdravej pokožky, eliminácia práce v klimatizovanom prostredí, eliminácia vplyvu hluku,
- c. všeobecné opatrenia – reintegrácia, školenia BOZP, certifikácia systémov riadenia BOZP.

Organizácie, ktoré majú záujem participovať na tomto programe, musia každý rok vyplňovať dotazník, v ktorom uvádzajú, aké preventívne opatrenia v minulosti realizovali a na základe toho získavajú body pre zaradenie do investičného programu.

Celkovo však prezentovaný systém hodnotený pozitívne, nakoľko aj jeho príspevom poklesla pracovná úrazovosť v danom odvetví v roku 2007 na historické minimum (77 PÚ na 1.000 zamestnancov). V prípade organizácií zapojených v investičnom programe je pomer úrazov ešte nižší (65 PÚ na 1.000 zamestnancov). Táto skutočnosť ale vyplýva z toho, že do fondového programu sa zapájajú spoločnosti, ktoré pravidelne investujú do BOZP a zlepšovania

pracovného prostredia. Ako pozitívum je možné hodnotiť aj existujúci bodový systém. Spoločnosti si môžu jednoducho spočítať výšku úspor v porovnaní s realizovanými investíciami. (Podrobnejšie pozri: Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, EU-OSHA, Luxemburg Publications Office of the European Union, 2010, strana 106-115)

Pre Slovensko je bonusový model realizovaný v prvých dvoch programoch problematicky použiteľný na základe zásadnej odlišnosti systému úrazového poistenia. Inšpiratívne môže byť spätné vyplácanie prémie na poistnom a kombinácia krátkodobého a strednodobého horizontu oboch programov.

Inšpiratívnejší je pre nás investičný program, a to práve zapojením prebytkov úrazového poistenia do prevencie a tým aj do ďalšieho znižovania nákladov. Ako problém vidíme definovaný investičný limit (5% z ročného zaplateného poisteného). Najmä z pohľadu malých a stredných zamestnávateľov tento limit nebude predstavovať dostatočnú motiváciu najmä v prípade vyšších investícií napríklad do obnovy technológií. Zaujímavé je aj ročné stanovovanie investičných priorít, čo umožňuje pružne reagovať na nové riziká, potreby a trendy v oblasti BOZP a zlepšovania pracovného prostredia.

2.2.2. Rakúsko

Rakúsko realizuje dva projekty v oblasti BOZP, ktoré spĺňajú kritéria dotovaných projektov. Prvým je iniciatíva Rakúskej úrazovej poisťovne AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt). AUVA vyvinula vlastný systém pre riadenie BOZP pod názvom SGM, ktorý je určený najmä malým a stredným podnikom. Cieľom aplikácie systému riadenia BOZP je znížiť počet úrazov a tým aj znížiť náklady spojené s ich odškodňovaním. Tento systém riadenia je plne kompatibilný so systémami riadenia kvality ISO 9001 a ISO 14001. Experti poisťovne poskytujú zamestnávateľom nízko nákladové konzultácie, na základe ktorých je implementovaný systém

riadenia BOZP u zamestnávateľa. V prípade úspešnej implementácie je spoločnosť certifikovaná. Malé a stredné podniky sú spravidla dynamicky rozvíjajúce sa subjekty, ktoré nemajú kapacitu a vo veľa prípadoch ani dostatočné finančné zdroje na implementáciu podobných systémov riadenia BOZP. Na druhej strane ide o potenciálne veľmi rizikové podniky z pohľadu vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania.

AUVA zaplatila potrebný vývoj systému a dotuje činnosť konzultantov pri jeho implementácii. V rámci konzultácií sú poskytované v digitálnej podobe potrebné manuály, modely kurzov, prezentácie, či prípadové štúdie. Prostredníctvom internetu sú informácie doplňované. Certifikát je obnovovaný každé tri roky. Audit pre malý podnik stojí 400€. Poplatky za konzultačné služby predstavujú 80€ na hodinu, čím sú výrazne nižšie ako trhové ceny. Časť konzultácií prebieha zadarmo. Aplikácia prostredníctvom konzultantov priamo z AUVA sprostredkúva pre malé a stredné spoločnosti prenos príkladov dobrej praxe v rámci krajiny. (Podrobnejšie pozri : Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, EU-OSHA, Luxemburg Publications Office of the European Union, 2010, strana 149-153)

Z pohľadu Slovenska je tento projekt použiteľný len ako inšpirácia. Dotovaná implementácia systému riadenia BOZP by v každom prípade bola zaujímavá pre malé a stredné podniky a vo veľa prípadoch by bola aj „vstupnou bránou“ najmä pre malých zamestnávateľov do tejto problematiky. Žiaľ, systém vyvinutý poisťovňou AUVA nie je možné jednoducho transferovať na Slovensko. Za úvahu určite stojí vyvinúť vlastný systém, ktorý by bolo následne možné poskytnúť na implementáciu alebo dotovať aplikáciu niektorého z existujúcich a komerčne ponúkaných systémov. Rovnako zaujímavý je aj moment certifikácie, najmä jeho pravidelné obnovovanie, respektíve potvrdzovanie. V prípade spojenia tohto momentu s ekonomickou výhodou, napríklad pri verejnom obstarávaní, by mohol podobný projekt byť na Slovensku úspešný.

Druhým projektom realizovaným v Rakúsku je projekt financovaný Fondom pre zdravie Rakúska (FGO). Jeho podstatou je spolufinancovanie série tematických podujatí a kampaní

zameraných na všeobecnú prevenciu ochrany zdravia, ako aj na BOZP. Spolufinancované sú aj praktické a vedecké projekty zamerané na oblasť malých a stredných podnikov. Zámerom je, aby vznikali kampane a nové na mieru šité stratégie v oblasti všeobecnej ochrany zdravia a BOZP. Projekt je otvorený pre všetky spoločnosti, ktoré sa do neho prihlásia formou vyplnenia internetovej žiadosti. Minimálny rozsah projektu je 10.000 eur (vo výnimočných prípadoch 5.000 eur). Štátny fond financuje spravidla dve tretiny rozpočtu. Všetky realizované projekty a ich výsledky sú ukladané v on-line archíve a je možné ich používať ako príklady dobrej praxe. (Podrobnejšie pozri : Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, EU-OSHA, Luxemburg Publications Office of the European Union, 2010, strana 153-154).

Pre Slovensko je tento projekt inšpiratívny najmä v kontexte prípadného vzniku fondu pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Realizácia odborných a tematických podujatí v každom prípade zvýši povedomie o potrebe ochrany zdravia a BOZP. Najmä z pohľadu živnostníkov, ale aj malých a stredných podnikov, odborné semináre výrazne napomôžu zvýšeniu ich vedomostí v oblasti BOZP. Navyše masmediálnou komunikáciou tejto problematiky sa zvýši aj celkové spoločenské povedomie o závažnosti týchto negatívnych javov a z nich vyplývajúcich individuálnych aj celospoločenských škôd. Žiaľ, v dnešnej infraštruktúre ministerstva zdravotníctva alebo ministerstva práce nie je podobná organizácia, ktoré by bola schopná a rozpočtovo dimenzovaná podobnú činnosť vykonávať.

2.2.3. Austrália

Austrálska úrazová poisťovňa Work Safe Victoria vytvorila v roku 2007 „Prevention Fund“. Fond je určený na financovanie aktivít, ktoré smerujú k zlepšovaniu pracovného prostredia a znižovaniu rizík poškodenia zdravia pri práci. Cieľom fondu je aj podporovať spoluprácu zamestnávateľov a zamestnávateľských združení tak, aby aplikované zmeny mali dopad na čo najvyšší počet zamestnancov. Hlavné druhy rizík, na ktoré sa fond zameriava, sú riziká spojené s prevádzkovaním nebezpečných strojov, prácou s azbestom, ručným zdvíhaním

a manipuláciou s bremenami a psychickým zdravím. Prioritné osy sú na ročnej báze prehodnocované s cieľom financovať tie odvetvia, ktoré generujú najviac škodových udalostí. Žiadateľmi môžu byť okrem zamestnávateľov aj odbory alebo akademické inštitúcie. Podmienkou je, aby disponovali dostatočným počtom expertov a mali potrebné kapacity na riadenie projektu a jeho následné vyhodnotenie. Pri posudzovaní projektov je prihliadané na inovatívnosť, jedinečnosť a dlhodobú udržateľnosť jednotlivých projektov. Prioritou je podporovať projekty s jasnými cieľmi a s merateľnými ukazovateľmi, ako aj podporovať komunikáciu zamestnávateľov, klientov Work Safe Victory, zapájať odbory do problematiky BOZP a podobne. Financované projekty musia realizovať opatrenia v rámci BOZP nad rámec zákonných povinností zamestnávateľov. Fond nesmie financovať projekty, ktoré by smerovali k tomu, aby daný zamestnávateľ splnil len svoje zákonné povinnosti v oblasti BOZP. Fond taktiež nefinancuje vzdelávacie aktivity s výnimkou vzdelávania riadiacich pracovníkov projektov. Výsledky jednotlivých projektov sa nesmú komerčne využívať. Projekty musia byť realizované v stanovenom časovom a finančnom rámci a po ukončení sa musia podrobiť auditu.

Work Safe Victory ako zakladateľ a správca fondu nám neposkytol odpoveď na otázku, s akým objemom finančných prostriedkov fond pracuje, prípadne aké množstvo prostriedkov ročne alokuje na jednotlivé projekty. Jediná relevantná informácia, ktorú nám vo finančnej oblasti poskytli, je skutočnosť, že rozpočet na obdobie 2017/2018 bol plne alokovaný do projektov už v júli 2017. Prostriedky na nové programové obdobie 2018/2019 budú známe najskôr vo februári 2018. Prevention Fund je duchovným vlastníctvom Work Safe Victory a všetky procedúry boli vyvinuté a sú realizované zamestnancami poisťovne. (Podrobnejšie informácie na www.worksafe.vic.gov.au)

Z pohľadu vhodnosti tohto prípadu pre aplikáciu v Slovenskej republike treba konštatovať, že ide o inšpiratívny projekt. Zaujímavé je úzke prepojenie poisťovateľa a fondu, čo poisťovateľovi umožňuje smerovať prostriedky na prevenciu do oblastí, v ktorých vzniká najviac škodových udalostí. Ako nedostatok vidíme absenciu financovania vzdelávacích

programov a tréningov. To ale môže vyplývať z austrálskej legislatívy a môže to byť považované za zákonnú povinnosť zamestnávateľa.

2.2.4. Belgicko

V roku 2001 založila belgická federálna vláda „Experience Fund“. Fond je zameraný na financovanie opatrení smerujúcich k zlepšovaniu pracovných podmienok pre starších zamestnancov a prispôsobovaniu pracovných miest potrebám staršej pracovnej sily. Základné ciele fondu sú:

- zlepšovať pracovné podmienky starších zamestnancov a realizovať prevenciu ich skoršieho odchodu z pracovného trhu,
- stimulovať spoločnosti na zlepšovanie pracovných podmienok pre starších zamestnancov, udržať ich dlhšie v zamestnaní a profitovať z ich skúseností a znalostí,
- zlepšiť pomer zamestnanosti na belgickom trhu a hľadať riešenia demografických zmien a z nich vyplývajúce starnutie pracovnej sily.

Fond začal svoju reálnu činnosť v roku 2004 a v roku 2006 bola rozšírená jeho pôsobnosť. Okrem zamestnávateľov môžu o podporu požiadať priamo aj zamestnanci starší ako 45 rokov. Fond podporuje rozvoj ich skúseností a pomáha im ich skúsenosti transferovať do nových pracovných výziev. Ďalej fond podporuje medzigeneračný transfer vedomostí a stimuluje zamestnávateľov, aby investovali do systému riadenia ľudských zdrojov tak, aby podporovali využívanie starších zamestnancov. O grant môžu požiadať zamestnávatelia (s výnimkou štátneho a verejného sektora), ktorí zamestnávajú starších zamestnancov a chcú im zlepšiť pracovné podmienky. Schválené projekty spolufinancuje vláda, ale zamestnávateľ sa na projekte musí podieľať aj vlastnými zdrojmi. Výška podpory je od roku 2006 viazaná maximálnou čiastkou na jedného zamestnanca a je ohraničená maximálnym percentuálnym podielom dotácie. Napríklad v prípade projektov zameraných na riešenie konkrétnych špecifík

u zamestnávateľa je možný príspevok na jedného zamestnanca vo výške 500 eur mesačne po dobu 24 mesiacov a štát poskytne dotáciu vo výške 50% hodnoty projektu. Na posudzovaní projektu sa podieľa interná alebo externá preventívna služba a do procesu musia byť zapojené aj odbory, alebo tam kde nie sú, zástupcovia zamestnancov. Zamestnanci, pre ktorých je projekt určený a ktorým má zlepšiť pracovné prostredie, musia u zamestnávateľa pracovať dlhodobo, minimálne ale 12 mesiacov. Základom pre získanie grantu je vyplnenie žiadosti na internete. Súčasťou žiadosti musí byť aj podrobný projekt. O pridelení grantu rozhoduje ministerstvo práce. Podkladom pre vyplatenie finančných prostriedkov sú finančné podklady od zamestnávateľa, že uhradil svoju časť projektu.

Fond v období 2005 - 2006 vyhodnotil 286 žiadostí, ktoré sa týkali viac ako 4 tisíc pracovníkov starších ako 45 rokov. Akceptovaných bolo 74 % žiadostí, 18 % bolo zamietnutých a 8% žiadateľov bolo vyzvaných na doplnenie detailov. Najviac žiadostí bolo zo sektora zdravotníctva (22%), stavebníctva (13%), služieb (9%) a textilného priemyslu (7%). Projekty boli realizované pre menší počet zamestnancov a v malých a stredných podnikoch. Najviac projektov bolo zameraných na zmeny v práci starších zamestnancov, najmä na znižovanie ich fyzickej a psychickej pracovnej záťaže, ďalej na investície v oblasti nákupu prístrojov na zdvíhanie bremien a zníženie jednostrannej záťaže pri manipulácii s bremenami. Výsledky jednotlivých projektov a príklady dobrej praxe sú zdieľané prostredníctvom webovej stránky fondu.

Ako slabé miesto projektu je hodnotené najmä nedostatočné povedomie o existencii fondu. Na druhej strane ako pozitíva sú hodnotené otvorenosť fondu pre všetky spoločnosti a ekonomické sektory, jasná definícia stimulov pre zamestnávateľov stanovená zákonom a vytvorenie databázy príkladov dobrej praxe, ktorá umožňuje vláde, aj zamestnávateľom využiť skúsenosti z už realizovaných projektov. Žiaľ, belgickí kolegovia neodpovedali na naše doplňujúce otázky ohľadom aktuálneho stavu fungovania fondu. (Podrobnejšie pozri : Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, EU-OSHA, Luxemburg Publications Office of the European Union, 2010, strana 169-176).

Belgický príklad predstavuje úzko špecializovanú inštitúciu, jednoznačne zameranú na problematiku starnúcej pracovnej sily. Pre Slovensko je tento príklad zaujímavý v prvom rade svojím námetom. Problematika starnúcej pracovnej sily a prispôsobovanie pracovísk a výkonu práce jej požiadavkám sa bude v dohľadnom čase čím ďalej, tým viac týkať aj Slovenska. Zvyšujúci sa vek pre odchod do dôchodku a zámer vlády udržať starších ľudí dlhšie na trhu práce si bude postupne vynucovať aj reálne opatrenia v tejto oblasti. Z toho dôvodu by bolo preto rozumné v rámci prioritných osí plánovaného obdobného fondu u nás myslieť aj na tieto potreby. Rozumným vidíme aj pevné legislatívne zakotvenie fondu. V neposlednom rade treba zobrať do úvahy, ak by Slovensko pristúpilo k zriadeniu obdobného, širšie koncipovaného fondu, bude potrebné mu zabezpečiť dostatočnú publicitu o jeho existencii a aktivitách.

2.2.5. Dánsko

V roku 2007 bol v Dánsku založený na základe dohody vlády a opozície fond pre prevenciu. Fond bol právnickou osobou registrovanou v dánskom obchodnom registri a od roku 2016 je súčasťou dánskej agentúry pre trh práce a nábor zamestnancov. Počiatočný kapitál získal od vlády vo výške 3 miliárd dánskych korún (približne 400 miliónov eur). Z toho bolo 200 miliónov DKK vyčlenených na rok 2007 a následne ďalších 350 miliónov DKK pre na každý rok. Fond v rokoch 2008 až 2011 poskytoval finančné pomoci pre realizáciu inovačných opatrení na pracoviskách smerujúcich k zlepšeniu zdravia zamestnancov, úrovne bezpečnosti pri práci a zvýšeniu povedomia o rizikách vyplývajúcich zo škodlivosti fajčenia, alkoholu a fyzickej nečinnosti. Hlavným cieľom fondu bolo znížiť výskyt fyzických a duševných chorôb spôsobených výkonom práce a tým aj znížiť predčasné odchody do dôchodku. V roku 2012 prešiel fond zásadnou zmenou a bol premenovaný na Fond pre lepšie pracovné prostredie a udržanie práce. Ciele fondu na rok 2012 boli:

- zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracoviskách,
- podpora starších ľudí pri zotrvaní na pracovnom trhu čo najdlhší čas,

- pomávať zamestnancom trpiacim chorobami z povolania pri ich rekvalifikácii a hľadaní nového zamestnania.

Fond navyše poskytoval finančné prostriedky podnikom, ktoré zamestnali ľudí so zníženou pracovnou schopnosťou a financoval projekty zamerané na vývoj technických riešení pre prevenciu chorôb z povolania. Fond má správnu radu, tvorenú sociálnymi partnermi a skupinu expertov. Experti posudzujú kvalitu projektov a správna rada ich relevantnosť. Vláda stanovuje rámec a zameranie grantových schém a správna rada rozhoduje o podrobnostiach jednotlivých grantových schém. Zamestnanci, ktorí pracujú pre fond, sú zamestnancami agentúry ministerstva práce. Od roku 2012 sú granty pridelované na typizované projekty vyvinuté expertmi fondu, podkladom je vyplnená žiadosť o niektorý z typov projektu a na základe zásady - „kto skôr podá žiadosť, ten bude skôr vybavený“, sú granty pridelované. Žiadosť o pridelenie finančných prostriedkov môže podať každý podnik, ktorý je registrovaný v Dánsku, s výnimkou podnikov z Grónka a Faerských ostrovov. V období rokov 2007 až 2011 bolo podaných 450 do 750 žiadostí ročne, od roku 2012 je to asi 3 tisíc žiadostí ročne. Publicita fondu je zabezpečovaná prostredníctvom webu, poskytovaním informácií zo strany relevantných ministerstiev, pomocou aktivít sociálnych partnerov, ale napríklad aj reklamou v novinách.

Podľa hodnotení dánskych kolegov mal systém pridelovania grantov, realizovaný do roku 2011, nevýhodu v administratívnej záťaži žiadateľov, vrátane ich nákladov spojených s prípravou projektu. Na druhej strane išlo o projekty „šité na mieru“, ktoré mali vo veľa prípadoch veľmi pozitívne dopady na konkrétne pracoviská a darilo sa ich rozširovať aj na iné podniky v danom odvetví. Systém platný od roku 2012 je administratívne jednoduchší, podniky môžu typové projekty realizovať sami a môžu si ich aj čiastočne modifikovať. Táto výhoda je vidieť a v zásadnom náraste počtu žiadostí. Vlastné úpravy typových projektov vedú zamestnávateľov k iniciovaniu aj ďalších opatrení v oblasti BOZP a pre zamestnancov znamenajú lepšie uvedomenie si jednotlivých rizík na ich pracovisku. Na druhej strane existujú zamestnávatelia, ktorým typové projekty nevyhovujú a nie je možné ich upraviť na ich potreby upraviť. Rovnako problematické je aj meranie úspešnosti realizovaných projektov. Ako na

jedno z kritických miest projektu sme boli upozornení najmä na nedostatočný systém šírenia príkladov dobrej praxe medzi zamestnávateľmi a prenos pozitívnych skúseností medzi nimi. Je podstatné zabezpečiť dobrý systém pre zdieľanie pozitívny výsledkov jednotlivých projektov a novovyvinutých postupov.

Pre Slovensko je dánsky príklad asi najvhodnejší. Prekážku môže tvoriť vysoký objem štartovacieho kapitálu, čo môžeme nahradiť pravidelným poskytovaním výrazne nižších čiastok. Ako negatívum vidíme neprepojenie systému úrazového poistenia a prevencie, čo sťažuje vyhodnocovanie vplyvu realizovaných opatrení na finančnú stránku poistného systému a komplikuje rozhodovanie o investičných prioritách do oblastí s vyšším rizikom. Pri posúdení oboch vyššie popísaných aplikovaných prístupov pridelovania grantov (do roku 2011 a od roku 2012) vidíme ako ideálne skombinovať tieto prístupy. V prípade napríklad technologických zmien zameraných na znižovanie pôsobenia rizikových faktorov bude asi vhodnejšie projekt posudzovať osobitne, na druhej strane napríklad pre malé a stredné podniky by bolo možné postupne pripraviť typizované projekty, z ktorých by si mohli vybrať ten, ktorý im vyhovuje. Výrazne by to zjednodušilo implementáciu. Podrobnejšie sa týmto návrhom budeme zaoberať v časti 7.3..

2.2.6. Zhrnutie príkladov dobrej praxe

Z uvedených príkladov je zrejmé, že investičné stimuly do oblasti BOZP, ako aj zvyšovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania nie sú v Európskej únii, ako aj v iných krajinách sveta výnimkou. Z hľadiska rozsahu našej štúdie nebolo možné zaradiť všetky nám známe príklady, ako napríklad Taliansko alebo Kanadu. Snažili sme sa preto vybrať krajiny, ktorých modely sa dajú považovať za najvhodnejšie pre aplikáciu na Slovensku. Na základe vyhodnotenia príkladov dobrej praxe navrhuje pre vznik a fungovanie osobitného fondu pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania vychádzať z nasledovných zásad :

- fond by mal byť financovaný a úzko prepojený so systémom úrazového poistenia a v budúcnosti aj so systémom zdravotného poistenia,
- na riadení fondu sa musia podieľať sociálni partneri,
- fond bude môcť financovať len opatrenia nad rámec platných zákonov a predpisov,
- medzi investičné priority fondu by mala byť zaradená aj problematika starnúcej pracovnej sily a prispôsobovanie pracovísk a výkonu práce j potrebám,
- správu fondu by mala vykonávať už existujúca organizácia, ktorá má dostatočné skúsenosti s danou problematikou a má aj vybudované kontrolné mechanizmy,
- v rámci činnosti fondu je potrebné vytvoriť kvalitnú databázu príkladov dobrej praxe a vytvoriť predpoklady pre ich šírenie a kopírovanie čo najširšiemu počtu zamestnávateľov,
- zabezpečiť dostatočnú publicitu činnosti fondu a poskytnúť zamestnávateľom a odborovým organizáciám dostatočné množstvo informácií o existencii a činnosti fondu,
- ročne prehodnocovať investičné priority tak, aby investície smerovali do oblastí s najvyšším ohrozením zamestnancov,
- vytvoriť typizované programy zamerané na zlepšovanie pracovných podmienok a prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania pre malé a stredné podniky,
- vyvinúť ľahko aplikovateľný systém riadenia kvality BOZP a dotovať jeho implementáciu najmä u malých a stredných zamestnávateľov,
- realizovať certifikačný program kvality riadenia BOZP s pravidelným prehodnocovaním platnosti certifikátu.

Podobne koncipovaný fond by bol prínosom pre ďalší rozvoj prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania na Slovensku. Ako ukazujú vyššie uvedené príklady dobrej praxe, bol by aj systémovým nástrojom na uplatňovanie politiky vlády v oblasti BOZP. V neposlednom rade

obdobný fond by bol aj nástrojom užšieho zapojenia sociálnych partnerov do tejto problematiky. Pre zamestnávateľov by tak vznikol nástroj pre ich pozitívnu ekonomickú motiváciu zlepšovať pracovné podmienky ich zamestnancov.

3. ZHODNOTENIE VSTUPNÝCH INFORMÁCIÍ A NÁVRH NA ZALOŽENIE „OSOBITNÉHO FONDU PRE FINANCOVANIE PREVENČIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA“

Predchádzajúce kapitoly tohto materiálu mali za cieľ kumulovať základné fakty o stave a úrovni prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania v Slovenskej republike, pokúsiť sa odhadnúť finančné dopady vyplývajúce z pracovných úrazov a chorôb z povolania na slovenskú ekonomiku a predstaviť príklady dobrej praxe z iných krajín Európskej únie a sveta. Konfederácia odborových zväzov SR vidí v problematike prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania výrazné rezervy, čo napokon potvrdzuje aj kapitola 1.1. tohto materiálu.

Legislatívnymi normami deklarované minimálne štandardy ochrany zdravia zamestnancov pri práci vytvárajú predpoklad bezpečnej práce na našich pracoviskách, ale ich uplatňovanie v praxi má svoje výrazné rezervy. V množstve prípadov len formálne plnenie zákonných povinností, najmä na úrovni malých a stredných podnikov, vystavuje ich zamestnancov neprimeranému riziku. Dochádza tak k diferencovanému prístupu zamestnancov k uplatňovaniu noriem a zásad BOZP. Ako problematickú vidí túto oblasť aj vláda SR. V jej stratégii BOZP v SR na roky 2016 a 2020“ je spomínané viac či menej formálne plnenie si povinností zamestnávateľov vyplývajúcich z predpisov týkajúcich sa BOZP a rovnako aj nedostatočné spoločenské docenenie významu BOZP. Zámer zlepšiť súčasnú situáciu je zrejmý pri definícii cieľa spomínanej stratégie: „Najdôležitejším nástrojom starostlivosti zamestnávateľov o BOZP, ktorý je preferovaný aj stratégiou BOZP, je dôsledná preventívna činnosť a prijímanie účinných ochranných opatrení zohľadňujúcich vedecko-technické poznatky.“ Pritom hneď ako prvý cieľ je uvedené „uplatňovanie dostatočnej úrovne ochrany pre všetkých zamestnancov vo všetkých sférach slovenskej spoločnosti“. Zhodujeme sa tiež na zásade, že „prevencia vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania má prednosť pred odškodňovaním pracovného úrazu a choroby z povolania a pred pracovnou rehabilitáciou na

obnovu pracovnej schopnosti po pracovnom úraze alebo chorobe z povolania“.¹⁰ Citované tézy jednoznačne potvrdzujú deklaráciu zámeru Slovenskej republiky preferovať politiku prevencie pred odškodňovaním PÚ a ChzP. Vo všetkých oblastiach života je prevencia „lacnejšia“ ako odstraňovanie následkov. Napríklad štatistiky hovoria, že liečenie príčin choroby vie až o polovicu znížiť úmrtnosť oproti liečeniu následkov. Rovnako je tomu aj v oblasti BOZP. Žiaľ, konkrétne kroky k naplňovaniu deklarovaného zámeru nemôžeme zatiaľ hodnotiť ako dostatočné. Ako pozitívne vidíme realizované zmeny v oblasti inšpekcie práce, ale neustále je systém inšpekcie, podľa nášho názoru, poddimenzovaný a bolo by potrebné podporiť budovanie jeho odborných aj vecných kapacít. Problematika širokého záberu inšpekcie práce, ktorá sa okrem problematiky BOZP zaoberá aj kontrolou pracovno-právnych vzťahov a do popredia vystupujúcou otázkou nelegálnej práce, v kombinácii s nízkym stavom počtu výkonných inšpektorov generuje problémy s dostatočnou úrovňou kontroly zo strany štátu. Vedľa represie absentuje pozitívna ekonomická motivácia zamestnávateľov.

Jediný legislatívne „prisľúbený“ nástroj pozitívnej motivácie - systém bonus-malus, bol z legislatívy vypustený, zatiaľ bez akejkoľvek náhrady. Z tohto vyplýva, že rovnako problematické je možné hodnotiť oblasť úrazového poistenia. Podkapitola 1.2. ukazuje nesystémový prístup vlády k úrazovému poisteniu ako celku. Neprimeraná glorifikácia realizovanej dôchodkovej reformy spôsobila zakonzervovanie všetkých ostatných subsystémov sociálneho poistenia na úrovni, keď nie je zaujímavé ich reálne pôsobenie a vplyv na životnú úroveň zamestnancov v ťažkých sociálnych situáciách, ale finančné prebytky týchto systémov. Ich prostredníctvom potom dochádza k plátaniu implicitného dlhu reformovaného dôchodkového systému. KOZ SR dlhodobo daný jav kritizuje a presadzuje samostatné úrazové poistenie.

Z pohľadu úrazového poistenia je potrebné si uvedomiť, že je potrebné minimálne časť prebytkov z hospodárenia tohto systému použiť na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Len medziročný rozdiel nárastu príjmov a výdavkov úrazového poistenia

¹⁰ Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016-2020 strana 3 a 4, <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=25987>

tvorí 3% jeho ročného objemu. Nehovoriac o skutočnosti, že na účel odškodňovania PÚ a ChzP sa používa približne len 30% účelovo vybraných prostriedkov. Aj v tejto oblasti by bolo potrebné aspoň čiastočne realizovať nápravu. Práve rozumné využitie časti prebytkov úrazového poistenia môže napomôcť k zníženiu vyčíslených negatívnych ekonomických dopadov PÚ a ChzP na ekonomiku Slovenska. Ekonomické škody na úrovni viac ako pol percenta HDP sú rozhodne zreteľne hodné. Už trend rokov 2015 – 2016 potvrdzuje nárast počtu pracovných úrazov a predpokladáme, že v roku 2017 dôjde k jeho ďalšiemu navýšeniu. Na jednej strane ide o logický dopad súčasného konjunkturálneho rastu ekonomiky, ktorý vytvára vyššie množstvo pracovných príležitostí a zrýchľuje výrobný proces. Na druhej strane bol pozitívny trend klesajúceho počtu pracovných úrazov z minulých období okrem iného spôsobený aj zmenou pomeru pracujúcich vykonávajúcich závislú prácu a tých, ktorí pracujú v iných formách zmluvných vzťahov najmä základe obchodného zákonníka. Ich úrazy spojené s výkonom práce sa v štatistikách neobjavujú.

Deklarovaný prechod od odškodňovania k prevencii a od represívnych opatrení k pozitívnym stimulom je vidieť aj na predstavených príkladoch dobrej praxe, ide o integrálnu súčasť systémov BOZP vo vyspelých krajinách.

Je preto potrebné hľadať nástroje na eliminovanie slabých miest slovenského systému prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania tak, aby sme zachytili súčasné európske trendy, dokázali na ne pozitívne reagovať a využili ich v prospech ľudí práce. Pri posúdení súčasných možností vidíme ako najefektívnejšiu cestu práve možnosť priamych a cielených subvencií zo strany štátu do rozvoja systému BOZP a vyššej prevencie PÚ a ChzP. Súbeh motivačných opatrení zameraných na implementáciu systému riadenia kvality v oblasti BOZP pre malé a stredné podniky, podpory inovácií a technologických zmien zameraných na zlepšovanie pracovného prostredia a propagáciu zásad BOZP pre širokú pracujúcu verejnosť najmä SZČO, môže zásadne posunúť kultúru práce na Slovensku. Tento prístup podporujú aj uvedené príklady dobrej praxe. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujeme v súlade so závermi „Národného projektu CSD I“, prezentovanými v úvode tohto materiálu, založiť „Osobitný fond

pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania“. Novovzniknutý fond by mal byť založený na nasledujúcich zásadách:

A) Ciele existencie fondu:

- financovanie opatrení nad rámec povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 124/2006 Z. z. a súvisiacich právnych predpisov na zlepšenie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj celkovej kultúry práce,
- financovanie prispôsobovania pracovísk a výkonu práce starnúcej pracovnej sile,
- financovanie a realizácia rôzne zameraných osvetových kampaní určených na zvyšovanie celospoločenského povedomia o problematike BOZP a potrebe predchádzať PÚ a ChzP,
- financovanie výskumu v oblasti BOZP najmä so zameraním na nové trendy v tejto oblasti, napríklad v súvislosti s fenoménom Priemysel 4.0,
- sledovanie vývoja nákladov na PÚ a ChzP vs ekonomike a navrhovanie opatrení na ich znižovanie, na základe akumulovaných skúseností realizovať systém predikcie,
- vytvorenie platformy na evidenciu a prezentáciu príkladov dobrej praxe a vytváranie možností a príležitostí na ich prenos a využívanie vo všetkých odvetviach ekonomiky,
- vytvorenie a spravovanie ľahko aplikovateľného systému certifikácie kvality riadenia BOZP aplikovateľného na úrovni malých a stredných podnikov.

B) Vznik a riadenie fondu:

- fond bude založený na základe zákona,
- fond bude riadený na tripartitnom základe,
- fond bude integrálnou súčasťou Národného inšpektorátu práce, ktorý by mal zabezpečovať jeho prevádzkovú správu,

- fond bude na základe aktuálnych poznatkov pružne meniť investičné priority tak, aby reagoval na negatívne trendy v oblasti pracovnej úrazovosti alebo pri náraste ChzP v konkrétnom regióne alebo sektore,
- fond bude realizovať komunikáciu so zamestnávateľmi a ostatnými relevantnými účastníkmi celého procesu na celoštátnej, aj na regionálnej úrovni.

C) Financovanie fondu:

- základom financovania fondu bude pravidelná ročná dotácia vo výške 15% z prebytku systému úrazového poistenia, a to minimálne vo výške 5 miliónov eur ročne,
- v prípade, že systém úrazového poistenia nevytvorí prebytok v dostatočnej výške, financovanie fondu zabezpečí štátny rozpočet,
- na financovanie fondu môžu byť využívané aj štrukturálne fondy Európskej únie, respektíve iné zdroje,
- prevádzkové výdavky fondu budú percentuálne obmedzené ,
- za prevádzkové výdavky sa nebudú považovať náklady na realizáciu informačných a propagačných kampaní za predpokladu, že ich výšku schváli správna rada fondu,
- bude implementovaná viacstupňová kontrola fungovania fondu,
- zriaďovacie náklady fondu budú financované prostredníctvom Národného projektu Operačného programu ľudské zdroje.

Pri dodržaní uvedených zásad bude možné predpokladať, že fond bude trvalou a integrálnou súčasťou celého systému prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Dokáže zastrešiť implementáciu štátnej politiky v tejto oblasti. Bude vedieť pozitívne motivovať zamestnávateľov intenzívnejšie sa venovať zvyšovaniu kvality problematiky BOZP nad úroveň zákonného minima. Finančná schéma fungovania fondu bude trvalo udržateľná, no jeho činnosť by mala generovať aj úspory, ktoré budú vyššie ako investície na činnosť fondu

a realizované granty. Tieto úspory budú sledované a vyhodnocované. V neposlednom rade dôjde aj k zvýšeniu autority a rozšíreniu kapacít Národného inšpektorátu práce. Jednotlivé zásady sa pokúsime podrobnejšie špecifikovať v nasledujúcich kapitolách tohto materiálu.

Keďže problematika SZČO, ako aj ostatných osôb definovaných v časti 1.1.4. dnes prekračuje rámec úrazového poistenia a tým pádom by bolo problematické financovať z fondu aktivity v ich prospech, bude potrebné sa zaoberať aj otázkou, ako tieto skupiny do systému úrazového poistenia zapojiť, prípadne ako zlepšiť ich situáciu v oblasti eliminácie a kompenzácie rizík vyplývajúcich z ich podnikania a výkonu práce.

4. VÝZNAM ZAPOJENIA SOCIÁLNYCH PARTNEROV DO RIADENIA „OSOBITNÉHO FONDU PRE FINANCOVANIE PREVENČIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA“

Moment zapojenia sociálnych partnerov je jedným z kľúčových bodov nášho návrhu. Tak ako je pre Slovensko podstatné, aby došlo k sociálnej a politickej dohode smerujúcej k založeniu špecializovaného finančného nástroja na podporu prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, je pre tento projekt rovnako zásadné uplatňovanie tripartitného systému riadenia. Aktívna prítomnosť kľúčových hráčov je pre úspešné založenie a následné bezproblémové fungovanie „Osobitného fondu pre financovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania“ základným predpokladom úspechu celého projektu. Význam sociálneho dialógu ako efektívneho nástroja pre hľadanie inovatívnych riešení ekonomických a sociálnych javov jasne deklaruje aj Európska únia. „Sociálni partneri vedia, aká je realita na európskych pracoviskách. Poznajú potreby pracovníkov a podnikov a bránia ich záujmy. Ich zapojením na úrovni EÚ sa prispieva k tomu, že ich obavy sa zohľadňujú v rámci iniciatív na úrovni EÚ. V dôsledku toho zohrávajú významnú úlohu pri rozvoji sociálnej politiky EÚ a stanovovaní európskych sociálnych noriem. Dialóg medzi sociálnymi partnermi nielenže ovplyvňuje spôsob organizácie pracovných trhov a práce, ale aj prispieva k posilňovaniu hospodárskeho rastu, vytváraniu pracovných miest a zabezpečovaniu spravodlivosti na pracovisku.“¹¹

Práve detailná znalosť reálnej situácie na pracoviskách je v oblasti BOZP jedným z najpodstatnejších faktorov pre realizáciu opatrení smerujúcich ku kvalitatívnemu zlepšovaniu dnešnej situácie. Akumulované poznatky štátnych orgánov zaoberajúcich sa bezpečnosťou na pracoviskách (inšpektoráty práce) a minimalizáciou škodlivých vplyvov na zdravie zamestnancov vyplývajúcich z výkonu ich práce (regionálne úrady verejného

¹¹ Nový začiatok sociálneho dialógu, Luxemburg, Úrad pre vydávanie publikácií EÚ, 2016, ISBN 978-92-79-608308-4 – doi: 10.2767/356448(PDF), str. 8,

zdravotníctva) a verejnoprávneho nositeľa systému odškodňovania PÚ a ChzP (Sociálna poisťovňa) v kombinácii so skúsenosťami zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov vytvárajú predpoklady pre tvorbu a realizáciu efektívnych a cielených programov vytvárajúcich zdravšie a bezpečnejšie pracovné prostredie pre ľudí práce na Slovensku. Každá zo zúčastnených strán - vláda, zamestnávatelia a odbory, môže v rámci tohto projektu sledovať a uplatňovať svoje špecifické zámery. Znižovanie počtu PÚ a ChzP je zámerom všetkých zúčastnených, aj keď každá z uvedených strán môže mať od realizácie tohto projektu iné očakávania. Všetci sa však zhodnú na neustálej potrebe predchádzať ľudským tragédiám a vytvárať čo najlepšie pracovné podmienky pre pracujúcich na Slovensku. Zapojenie sociálnych partnerov do oblasti BOZP je aj z pohľadu EÚ nevyhnutnosťou: „Je nevyhnutné zabezpečiť, aby si sociálni partneri osvojili súčasný strategický rámec EÚ vrátane ich zapojenia do vytvárania a vykonávania špecifických iniciatív tak na úrovni EÚ, ako aj na celoštátnych a miestnych úrovniach a na úrovni pracovísk.“¹²

4.1. Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre štát

Hlavnou úlohou štátu v oblasti BOZP je reglementácia celého systému. Súbor právnych predpisov a podzákonných noriem vytvára sústavu definujúcu „minimálny“ štandard ochrany zamestnancov a bezpečnosti pracovísk. Ďalšou úlohou štátu je kontrola dodržiavania definovaného minimálneho štandardu spolu s motiváciou zamestnávateľov, aj zamestnancov dodržiavať minimálny štandard ochrany zdravia pri práci, respektíve na pracovisku. V neposlednom rade je aj úlohou štátu vytvoriť vecné, aj organizačné predpoklady pre fungovanie systému odškodňovania následkov PÚ a ChzP.

Z pohľadu reglementačnej úlohy štátu je možné konštatovať, aj napriek oprávnenej kritike, legislatívny rámec dáva predpoklad na fungovanie systému BOZP. Kritické hlasy smerujúce

¹² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EU v ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014-2020 str. 15

najmä k zložitosti celého systému legislatívnych noriem, ich rozptýlenosti a nejednotnému výkladu zo strany štátnych orgánov a podobne, sú určite oprávnené, ale ide len o časť celej problematiky. Ak by boli na slovenských pracoviskách dodržiavané všetky existujúce pravidlá, došlo by určite k výraznej zmene v počte pracovných úrazov a chorôb z povolania. Žiaľ, narážame na nedostatočnú ochotu a schopnosť zamestnávateľov a zamestnancov dodržiavať tieto pravidlá, čo je zásadným spôsobom prepojené na systém motivácie. Tento názor potvrdzuje aj hodnotenie zo strany ministerstva práce: „Stav BOZP a pracovných podmienok u slovenských zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi, sa zlepšuje len nevýrazne, najmä sa podstatne nezlepšuje stav prevádzkovaných technických zariadení a technológií. Táto situácia je odrazom nielen ekonomickej situácie, ale tiež nesprávnej organizácie práce u zamestnávateľov a neplnenia povinností zo strany zamestnávateľov a zamestnancov. Čoraz významnejšou je častejšia zmena pracovného zaradenia zamestnancov a s tým spojená ich nedostatočná znalosť bezpečných spôsobov práce. Tento stav je veľmi často dôsledkom negatívneho vzťahu organizácií k BOZP vrátane nedostatočného právneho povedomia štatutárnych orgánov zamestnávateľov a ich vedúcich zamestnancov. V mnohých organizáciách nemožno hovoriť o požadovanom systémovom prístupe k problematike BOZP. Spolupráca vedenia, vedúcich zamestnancov a zamestnancov v oblasti BOZP je veľmi často nedostatočná a formálna, nakoľko v podnikovej praxi dostatočne nefungujú motivačné faktory pozitívne ovplyvňujúce rozvoj pracovného prostredia, ochranu a rozvoj bezpečnosti a zdravia zamestnancov. Zamestnávatelia naďalej preferujú ekonomický zisk pred starostlivosťou o BOZP zamestnancov, príčinou by mohla byť čiastočne aj neexistencia motivačného systému povinného úrazového poistenia v závislosti od výsledkov v oblasti BOZP.“¹³

Z citovaného stanoviska je zrejmé, že aj ministerstvo práce vidí problém v motivácii zamestnávateľov, aj zamestnancov. Problematike systému úrazového poistenia, ako aj možných motivačných schémach pre zamestnávateľom sme sa venovali v predchádzajúcich kapitolách. Podľa nášho názoru práve štát potrebuje na presadzovanie svojej politiky v oblasti

¹³ Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016-2020 strana 2

BOZP nový nástroj na jej uplatňovanie a najmä na pozitívnu motiváciu zamestnancov, aj zamestnávateľov na jej dodržiavanie. Podobne sa o takomto prístupe hovorí aj v prípade Európskeho piliera sociálnych práv: „Pri riešení nových výziev by sa malo najmä podporovať experimentovanie v oblasti politiky a sociálne inovácie, ktoré môžu byť prínosné pre všetkých.“¹⁴ V tom istom dokumente je ďalej uvedené: „V mnohých prípadoch hlavným problémom nie je ani tak uznávanie práv, ale skôr ich skutočné využívanie. Existujú prípady, keď občania nemôžu naplno využívať svoje práva v dôsledku nedostatočnej informovanosti, nedostatočného vykonávania alebo presadzovania existujúcich právnych predpisov. Preto bude pokračovanie stratégie dôrazne zamerané na posilnenie presadzovania existujúcich práv. Príkladom takéhoto opatrenia je nedávne hodnotenie acquis v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci: uskutočnila sa rozsiahla konzultácia na posúdenie účinnosti, efektívnosti, relevantnosti a koherentnosti existujúcich právnych predpisov a navrhnutie stratégie na zabezpečenie účinnejšej ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pričom sa bralo do úvahy administratívne zaťaženie a špecifické potreby malých a stredných podnikov.“¹³

Slovensko má dostatočne upravené právo zamestnancov na bezpečné pracovné podmienky, rovnako má aj dostatočný systém právnych noriem, ktoré toto právo uplatňujú. Problém je v ich správnom dodržiavaní a už v spomínanej motivácii. Prípadné vytvorenie „Osobitného fondu“, tak ako to navrhujeme v tomto materiáli, môže byť práve inovatívnym krokom ku kvalitatívnym zmenám a motivačným prvkom pre zúčastnené strany. V neposlednom rade je to aj otázka financovania vedy a výskumu v oblasti BOZP. Identifikácia nových rizík, ktoré so sebou prinášajú vyvíjajúce sa pracovné podmienky, posúdenie ich vplyvu na zdravie zamestnancov a vytvorenie systému ochrany pred ich škodlivými následkami, to bude len jedna z mnohých úloh, na ktoré bude musieť štát reagovať. Predpokladáme, že podobných

¹⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv. Str. 7, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=SK>

výziev bude viac. Aj v tejto oblasti bude potrebné nastaviť dlhodobý udržateľný systém financovania výskumných úloh.

Rušivým momentom z pohľadu štátu, respektíve vlády SR, je pochopiteľne otázka financovania „Osobitného fondu“. Ako je uvedené v kapitole 1., systém úrazového poistenia vykazuje dlhodobé zásadné prebytky, ktoré vláda využíva na riešenie svojich fiškálnych problémov spôsobených dôchodkovou reformou. To je v rozpore s účelom, na ktorý tieto prostriedky zamestnávateľa odvedli. Využitie časti týchto prostriedkov na financovanie „Osobitného fondu“ by naopak bolo v absolútnom súlade s ich účelom, na ktorý boli odvedené do verejnoprávnej inštitúcie. Navyše by sa štát nemal pozerať na prostriedky prevedené do „Osobitného fondu“ len ako na „vyhodené peniaze“, ktoré bude musieť z pohľadu deficitu dôchodkového systému zaplatiť, ale ako na investície.

Ako sme dokázali v časti 2.1., náklady a straty Slovenskej republiky vzniknuté z titulu PÚ a ChzP tvoria viac ako 500 miliónov eur ročne. Vyššie spomínané skúsenosti medzinárodných inštitúcií (napríklad ISSA) deklarujú, že návratnosť investícií do oblasti BOZP sú v priemere okolo 2,2%.³ V prípade, ak by bol akceptovaný náš návrh na zriadenie „Osobitného fondu“ s ročným rozpočtom 15% prebytku systému úrazového poistenia (približne 10 – 12 miliónov eur), predstavoval by pozitívny dopad na slovenskú ekonomiku minimálne dvojnásobok. Vo finančnom vyjadrení to je minimálne 20 miliónov eur ročne. Odhliadnuc od ľudského rozmeru tejto problematiky, sme presvedčení, že z pohľadu vlády ide o zaujímavú investičnú príležitosť s dobrou návratnosťou kapitálu.

4.2. Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre zamestnávateľov

Zamestnávateľa predstavujú najpodstatnejší článok v oblasti BOZP a celkovej prevencii PÚ a ChzP. Štát túto oblasť reglementuje, nastavuje minimálne štandardy a realizuje kontrolu. V každodennej praxi sú to ale zamestnávateľa, ich rozhodnutia, prístup a možnosti, ktoré sú kľúčové pre úroveň ochrany zdravia ich zamestnancov. Žiaľ, ako sme už na predchádzajúcich

stranách dokázali, Slovensko nemá nástroj na pozitívnu motiváciu zamestnávateľov zvyšovať ochranu svojich zamestnancov. Represívny prístup do budúcnosti nebude dostatočný. Z tohto dôvodu vystupuje do popredia potreba vytvoriť nástroje na ich pozitívnu ekonomickú motiváciu. Pre ďalšie zvyšovanie úrovne BOZP na Slovensku to bude mať zásadný význam. Vznik „Osobitného fondu“ by mohol predstavovať prvý krok k pozitívnej ekonomickej motivácii zamestnávateľov.

Je pochopiteľné, že význam existencie fondu a jeho investícií nebude rovnaký pre všetky typy zamestnávateľov. Veľké podniky už dnes realizujú sofistikované opatrenia a samotný fond im môže len napomôcť k ich ďalšiemu rozvoju a najmä k prenosu príkladov dobrej praxe naprieč všetkými odvetvami národného hospodárstva. Napriek tomu zastávame názor, že existencia fondu bude aj pre tento segment zaujímavá a veľké podniky dokážu oceniť existenciu fondu ako jasný signál zo strany štátu zvyšovať úroveň BOZP na Slovensku, a to nielen na papieri. Podstatnejší zmysel by mala mať existencia fondu pre segment malých a stredných podnikov. Ich problémy a nedostatky v oblasti BOZP sú realitou a cieľené investície do tohto segmentu môžu byť do budúcnosti kľúčovým faktorom, ako túto situáciu zmeniť k lepšiemu. Podpora investícií do nákupu nových technológií a strojového vybavenia v prípade, ak tieto investície budú predstavovať zásadný pokrok pri zlepšovaní pracovných podmienok zamestnancov, vývoj a finančná dotácia systémov riadenia kvality BOZP, bezplatné poradenstvo a osвета, to sú len jednotlivé príklady, akoby existencia fondu mala ovplyvňovať zlepšovanie ochrany zamestnancov v malých a stredných podnikoch. Cieľené investičné aktivity spoločne s prísnu kontrolou účelnosti ich realizácie a následného využívania v prospech ochrany zdravia zamestnancov budú silnou motiváciou pre malých a stredných zamestnávateľov zaoberať sa intenzívnejšie problematikou BOZP. Argumentácia o chýbajúcich zdrojoch a ekonomickom potenciáli tohto segmentu pri investíciách do prevencie PÚ a ChzP sa stane okrajovou.

Chýbajúca kvalifikovaná pracovná sila, ako aj postupne sa zvyšujúci vek pre odchod do dôchodku dnes núti zamestnávateľov zamestnávať čoraz starších zamestnancov. Potreby tejto skupiny zamestnancov z pohľadu ich ochrany zdravia pri práci, ale aj z pohľadu ich pracovného

výkonu, budú zamestnávateľov nútiť prepustiť týchto ľudí, alebo ich potrebám prispôbiť pracoviská, prípadne podmienky výkonu práce. To nepôjde bez zvýšených nákladov alebo bez jednorazových investícií. V prípade, ak zamestnávatelia budú môcť aspoň na časť týchto investícií získať dotáciu, o to ochotnejšie tieto investície budú realizovať. Na ich základe si udržia starších zamestnancov, čo bude výhodné pre nich, zamestnancov, ale aj pre štát.

Celkový význam existencie fondu by mal byť práve pre zamestnávateľov najpodstatnejší. Do ich radov by malo smerovať čo najviac prostriedkov fondu. Začlenenie pozitívnej motivácie by malo zvýšiť ich záujem o ochranu ich zamestnancov a zlepšovanie pracovného prostredia. V neposlednom rade, z psychologického hľadiska, im štát dokáže, že problematika BOZP je pre neho podstatná a okrem represívnych nástrojov má záujem do tohto procesu aj investovať a pomôcť zamestnávateľom a tým aj ich zamestnancom.

4.3. Odhadovaný význam vzniku „osobitného fondu“ pre zamestnancov

Zamestnanci tvoria najzraniteľnejšiu skupinu zo všetkých zúčastnených. Na základe rozhodnutí ich zamestnávateľov a ich priorít je formované ich pracovné prostredie, ako aj úroveň ich ochrany pred PÚ a ChzP. Oni sú príjemcami systému, žiaľ, vo veľa prípadoch pasívnymi príjemcami. Nie všetci zamestnanci na Slovensku majú rovnaké možnosti z pohľadu BOZP. Rozdielna úroveň nie je len medzi veľkými a malými zamestnávateľmi, ale aj naprieč ich spektrom. Pravdou je, že u veľkých zamestnávateľov je situácia jednoduchšia. Interné kontrolné systémy vedia identifikovať nielen samotné riziká vyplývajúce z pracovného procesu alebo charakteru pracoviska, ale aj riziká vyplývajúce zo správania sa zamestnancov a pracovníkov. Kombináciu pozitívnych a negatívnych motivačných faktorov je možné výrazne ovplyvniť aj správanie sa pracovníkov na pracoviskách. Takýto prístup je najmä u malých podnikov skôr výnimkou. Všetky prostriedky, ktoré fond dokáže spolu s prostriedkami zamestnávateľov vhodne investovať, budú jednoznačným prínosom pre ich bezpečnosť.

Podstatnú úlohu tu zohrávajú aj zástupcovia zamestnancov pre BOZP. Ide o významnú skupinu ľudí, ktorí môžu pozitívne ovplyvniť celkovú situáciu u konkrétnych zamestnávateľov. Avšak ich odborná príprava a prístup k informáciám nie sú vždy na adekvátnej úrovni. Táto skupina zamestnancov predstavuje výzvu, ako zlepšiť úroveň BOZP u čo najviac zamestnávateľov. Investičné aktivity fondu zamerané na zvyšovanie kvality tejto skupiny zamestnancov a vytvorenie platformy pre ich komunikáciu a výmenu skúseností môže byť podstatným momentom. Bezplatné školenia týchto zamestnancov spolu s vytvorením všeobecne prístupnej a dostatočne kvalitnej databázy príkladov dobrej praxe im plošne pomôžu v ich činnosti. Kvalitné informácie a inšpiratívne príklady, ako to v iných podobných spoločnostiach funguje, ich budú motivovať k vyššej aktivite pri komunikácii so zamestnávateľom a v formulovaní rozumných požiadaviek pre zvyšovanie BOZP v konkrétnych firmách. Rovnako môže stúpnuť ich prestíž u ostatných zamestnancov a môžu byť pre nich autoritou, ktorá dokáže ovplyvňovať ich správanie.

V konečnom dôsledku benefitom pre zamestnancov bude akákoľvek správne realizovaná aktivita fondu, ktorá dokáže zlepšiť ich pracovné prostredie a zvýšiť tak kultúru práce. Podpora investícií u zamestnávateľov, osvetové a informačné kampane, prístup k informáciám môžu predísť množstvu pracovných úrazov, prípadne chorobám z povolania. Práve konkrétne ľudské tragédie sú v tomto kontexte to najpodstatnejšie, čomu by sme sa mali snažiť predchádzať.

4.4. Význam tripartitného riadenia „osobitného fondu“

Kvalitné presadzovanie štátnej politiky v oblasti BOZP je bez úzkeho zapojenia sociálnych partnerov takmer nemožné. Aj štatutárne dokumenty EÚ jednoznačne požadujú, aby sociálni partneri boli integrálnou a aktívnou súčasťou celého procesu. Bez ich prínosu a spolupráce budú realizované opatrenia nedostatočne uplatňované v praxi a niektoré z dobrých úmyslov môžu aj zaniknúť.

„Osobitný fond“, tak ako ho navrhujeme, by sa mal stať súčasťou štátnej politiky v oblasti BOZP a mal by byť jedným z podstatných článkov jej uplatňovania a rozvoja. Z uvedeného dôvodu je zrejmé, že riadenie „Osobitného fondu“ by malo byť realizované prostredníctvom zástupcov sociálnych partnerov. Skúsenosti zástupcov zamestnávateľov a odborov, ich väzba na prax a každodenný život na pracoviskách, spolu s informáciami a skúsenosťami zástupcov štátu, vytvoria synergický efekt pri riadení investičných aktivít „Osobitného fondu“. Podiel zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov na usmerňovanie investičných priorít fondu im vytvorí priestor na aktívnejšiu účasť v tejto oblasti. Na druhej strane ich prítomnosť pri zásadných rozhodnutiach jednoznačne zvýši spoločenskú kontrolu a prestíž tejto inštitúcie.

V každom prípade je preto potrebné, aby na čele „Osobitného fondu“ stála tripartitne konštituovaná správna rada, ktorá bude mať zásadné slovo nielen pri určovaní investičných priorít, ale aj pri kontrole realizovaných investícií a ďalších aktivít financovaných fondom. Tento prístup je aj plne v súlade s požiadavkami a cieľmi EÚ, s prezentovanými príkladmi dobrej praxe, ako aj so slovenským právnym poriadkom.¹⁵

¹⁵ Napríklad Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

5. TECHNICKO-ORGANIZAČNÉ PREDPOKLADY PRE VZNIK A ČINNOSŤ „OSOBITNÉHO FONDU“

Ďalším podstatným momentom pre úspešný vznik a najmä následné fungovanie „Osobitného fondu“ je v prvom rade jeho efektívnosť z hľadiska naplnenia cieľov, hospodárnosť a akcieschopnosť. Na základe ďalej prezentovanej analýzy jednotlivých činností, ktoré bude potrebné na dennej báze zabezpečovať, ako aj na základe analýzy potrebných zriaďovacích procesov, sme zvažovali možnosti, akým spôsobom „Osobitný fond“ organizačne začleniť pod gesciou ministerstva práce. Existujú tri základné možnosti:

- a) zriadiť fond ako samostatnú inštitúciu s právnou subjektivitou,
- b) vytvoriť osobitný fond ako súčasť Sociálnej poisťovne a doplniť účel využitia prostriedkov úrazového poistenia,
- c) zriadiť fond bez právnej subjektivity pod správou Národného inšpektorátu práce.

Zriadenie fondu ako samostatnej inštitúcie s právnou subjektivitou považujeme za ekonomicky a organizačne najhoršie riešenie. Vedľa zriaďovacích nákladov je podstatné aj finančné krytie bežných prevádzkových nákladov. Budovanie novej inštitúcie na „zelenej lúke“ bez žiadneho materiálneho a personálneho zázemia, bez regionálnych štruktúr a väzieb, by si vyžadovalo okrem veľkých finančných prostriedkov aj dlhé časové obdobie, pokiaľ by sa fond stal funkčnou a ekonomicky efektívnou organizačnou jednotkou. Takáto investícia a následné prevádzkové výdavky fondu by výrazne zaťažovali fond. Toto riešenie by malo svoje opodstatnenie, pokiaľ by nová inštitúcia vykonávala aj odškodňovanie pracovných úrazov. To však znamená, že by prevzala zo Sociálnej poisťovne celú agendu úrazového poistenia. Muselo by ísť ale prakticky o novú inštitúciu a jej zriadenie by bolo v každom prípade výrazne ekonomicky, aj organizačne náročné.

Vytvoriť osobitného fondu ako súčasť Sociálnej poisťovne a doplnenie účelu využitia prostriedkov úrazového poistenia. Sociálna poisťovňa je viac-menej finančnou inštitúciou, ktorá je verejnoprávna a zo zákona má už dnes zakotvený tripartitný systém kontroly. Navrhovaný fond by však mal mať aj tripartitné riadenie, aby granty zohľadňovali požiadavky

všetkých zúčastnených strán. Sociálna poisťovňa je správcom fondu úrazového poistenia a mala by tak mať detailný prehľad o škodovosti tohto poistenia, a to nielen z finančného hľadiska. Má regionálne štruktúry skúsenosti s výkonom administratívnej kontroly u zamestnávateľov. Bolo by relatívne jednoduché doplniť jej činnosť o povinnosť financovať prevenciu PÚ a ChzP. Navyše by nebolo potrebné ani legislatívne riešiť prevod finančných prostriedkov do inej inštitúcie. Postačovalo by rozšíriť účel využitia prostriedkov úrazového poistenia a nastaviť pravidlá a procesy pre realizáciu grantovej schémy. Nevýhodou Sociálnej poisťovne je však jej prioritné zameranie na ostatné druhy sociálneho poistenia, a to najmä na dôchodky, ako aj jej finančná nestabilita spôsobená dôchodkovou reformou. S ohľadom na veľkosť tejto inštitúcie, ako aj na zásadnejšie problémy, ktoré prioritne rieši a zabezpečuje, je tiež komplikované predpokladať dostatočnú preferenciu tohto projektu v rámci celého systému riadenia. V neposlednom rade Sociálna poisťovňa nemá skúsenosti s poradenstvom v oblasti BOZP, ako ani v oblasti výkonu technickej kontroly a kontroly technických činností. Kompenzácia uvedených nedostatkov by si vyžiadala rozsiahle personálne posilnenie ako na ústredí, tak aj v regiónoch. Systémovo by doplnené činnosti predstavovali diametrálny rozdiel od doterajšieho fungovania zvyšku inštitúcie, čo môže vyvolávať problémy v jej riadení. Súčasný stav informačného systému Sociálnej poisťovne tiež nedáva predpoklad jednoduchej integrácie potrebného softvérového vybavenia pre správu grantových schém a meranie ich úspešnosti.

Zriadenie fondu bez právnej subjektivity pod správou Národného inšpektorátu práce, ktorý je rozpočtovou organizáciou ministerstva práce, zameranou na realizáciu kontroly v oblasti BOZP. Ide o menšiu inštitúciu (v porovnaní so Sociálnou poisťovňou). Má dostatočné regionálne štruktúry a má skúsenosti s výkonom kontroly u zamestnávateľov, a to priamo na pracoviskách. Má skúsenosti s kontrolou technických zariadení a výrobných činností, s poradenstvom v oblasti BOZP. V neposlednom rade Národný inšpektorát práce je nositeľom a hlavným implementátorom národného strategického rámca pre oblasť BOZP. Ako sme už na viacerých miestach tohto materiálu poukázali, práve prevencia PÚ a ChzP je hlavnou prioritou vlády SR deklarovanou v štatutárnych dokumentoch týkajúcich sa BOZP. Rovnako pozitívne

hodnotíme výrazne menší a kompatibilnejší informačný systém NIP. V jeho rámci bude jednoduchšie integrovať potrebnú funkčnosť pre správu grantov, ako aj pre meranie ich úspešnosti. Nevýhodou NIP je skutočnosť, že nemá skúsenosti s aplikáciou finančného nástroja a bude potrebné vybudovať novú súčasť jeho administratívnej infraštruktúry. Ďalšou nevýhodou je komplikovanejšie legislatívne zakotvenie celého projektu.

Posúdením uvedených možností sme dospeli k záveru navrhnúť zriadenie „Osobitného fondu“ bez právnej subjektivity a pod správou Národného inšpektorátu práce. Z pohľadu akcieschopnosti a dlhodobej udržateľnosti celého projektu to vidíme ako optimálnu alternatívu. Potrebné zásahy do štruktúry NIP by boli menšieho rozsahu ako v prípade Sociálnej poisťovne. Kompatibilita s hlavnou činnosťou NIP je výrazne vyššia a skôr je možné očakávať podstatné synergické efekty. Nakoľko pri tejto alternatíve nebude mať fond právnu subjektivitu, jeho štatutárom by mal byť generálny riaditeľ Národného inšpektorátu práce.

5.1. Organizačná štruktúra a očakávaný rozsah činností, ktoré bude potrebné realizovať zo strany národného inšpektorátu práce pri správe „osobitného fondu“

Výkon správy fondu si bude vyžadovať vytvorenie organizačných predpokladov pre výkon činností smerujúcich k zabezpečeniu bezproblémového plnenia poslania fondu a k vedeniu jeho kompletnej administratívnej agendy. Keďže navrhujeme, aby fond existoval bez právnej subjektivity, jeho organizačná štruktúra musí byť integrálnou súčasťou organizačnej štruktúry NIP. Určitú výnimku, respektíve dostatočnú mieru nezávislosti je treba vytvoriť správnej rade fondu. Jej pozícia pri príprave a realizácii strategických rozhodnutí musí byť jasná, rovnako ako prenos jej rozhodnutí na realizačné útvary. Je preto potrebné čo najužšie prepojiť správnu radu fondu s vrcholovým riadením NIP. Začlenenie ostatných činností do organizačnej štruktúry NIP bude potrebné realizovať na dvoch úrovniach. V prvom rade je potrebné vytvorenie organizačnej zložky na úrovni NIP zameranej na realizáciu centrálne zabezpečovaných častí agendy správy fondu. Popri tom bude potrebné vytvoriť predpoklady pre využitie a zapojenie regionálnych inšpektorátov práce. Ich úlohou by malo byť

zabezpečenie činností priamo v teréne pri komunikácii s uchádzačmi o grantové financovanie a kontrolu realizovaných projektov. Základným dokumentom, ktorý bude definovať postavenie fondu v rámci NIP, organizačné usporiadanie činností potrebných pre realizáciu jeho správy, ako aj ďalšie otázky činnosti fondu, by mal byť štatút fondu. Štatút by malo vypracovať ministerstvo práce po dohode s NIP a zástupcami sociálnych partnerov. Schvaľovať štatút by mal minister práce na návrh tripartity. Pre vypracovanie štatútu navrhujeme nasledovné zásady:

a) Správna rada fondu ako najvyšší kontrolný a riadiaci orgán fondu bude tvorená zástupcami sociálnych partnerov menovanými na základe návrhu strešnej organizácie konkrétneho sociálneho partnera zastúpenej v HSR SR, ktorá tak spĺňa požiadavky reprezentatívnosti v zmysle zákona o tripartitných konzultáciách. Zástupcovia zamestnávateľov, zamestnancov a vlády sú zastúpení rovnakým počtom zástupcov. Správna rada rozhoduje uznesením, pre prijatie uznesenia je potrebná nadpolovičná väčšina všetkých členov. Správna rada rozhoduje o všetkých podstatných otázkach fungovania fondu, a to najmä o smerovaní investícií do oblasti prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania v danom roku, schvaľuje ročný finančný plán fondu ako aj jeho vyhodnotenie, rozhoduje o rozsahu a zameraní informačných kampaní realizovaných z prostriedkov fondu, prerokováva prípadné sťažnosti žiadateľov o granty financované fondom. Zasadnutia správnej rady sa konajú podľa potreby, minimálne raz za dva mesiace. Pre fungovanie správnej rady bude potrebné:

- viesť personálnu agendu správnej rady (návrhy na menovanie, menovacie dekréty, funkčné obdobie a pod.),
- viesť evidenciu prípadných finančných nárokov (odmeny za činnosť v správnej rade, cestovné náhrady a pod.),
- pripravovať zvolávanie zasadnutí správnej rady (určenie termínu, pozvánky, príprava programu, kompletizácia materiálov),
- realizovať zasadnutia správnej rady (zabezpečenie komunikácie s odbornými útvarmi, zabezpečenie programu, vytvorenie zápisnice),

- viesť agendu správnej rady (archivácia materiálov zo zasadnutí správnej rady, realizácia výpisov z rozhodnutí, prenos úloh na odborné útvary).

Generálny riaditeľ NIP ako štatutár fondu bude prítomný na zasadnutiach správnej rady s poradným hlasom. Vede agendy správnej rady bude zabezpečovať sekretariát generálneho riaditeľa. Je možné zvážiť funkciu tajomníka správnej rady.

b) Propagácia fondu, jeho existencie a komunikácia s uchádzačmi o granty. Z pohľadu zahraničných skúseností ide o jeden z kľúčových bodov úspechu celého projektu. Dobré povedomie v čo najširšej verejnosti a najmä u potenciálnych žiadateľov o granty zjednoduší nábeh hlavných aktivít fondu. Ihneď po samotnom vzniku fondu bude potrebné komunikovať jeho existenciu a jeho poslanie. V spolupráci so sociálnymi partnermi bude potrebné dostať do povedomia potenciálnych uchádzačov význam prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania a možností, ktoré im fond ponúka pre rozvoj tejto oblasti. Následne bude potrebné komunikovať jednotlivé prioritné osy, podmienky pre poskytovanie konkrétnych grantov a rozsah prípadného spolufinancovania. Na ročnej báze bude potrebné zabezpečovať vydávanie výročných správ, operatívnu komunikáciu s médiami a poskytovanie maximálneho množstva informácií o činnosti fondu a o ním realizovaných projektoch. V neposlednom rade bude potrebné zabezpečovať realizáciu vlastných informačných kampaní o význame prevencie a BOZP.

Podstatnou súčasťou tejto časti činností spojených so správou fondu musí byť aj vytvorenie informačnej platformy pre akumuláciu informácií o realizovaných projektoch, zovšeobecňovaní skúseností a pozitívnych dopadoch. Táto platforma by sa mala stať základom pre ucelený systém prenosu príkladov dobrej praxe. Práve na túto problematiku nás upozorňovali zahraniční partneri ako na podstatný moment pre budúce úspešné fungovanie fondu, ktorému je potrebné venovať adekvátnu pozornosť. Z pohľadu pracovných činností pôjde najmä o:

- návrh a tvorbu propagačných a informačných materiálov,
- správu webového sídla fondu,

- komunikáciu s médiami,
- vstupné poradenstvo pre záujemcov o granty,
- prípravu a realizáciu kampaní o BOZP,
- informačnú podporu pre regionálne pracoviská,
- vytvorenie, správu a propagáciu uceleného systému na prenos príkladov dobrej praxe.

c) Metodické spracovanie potrebných podkladov pre podanie žiadostí, stanovenie minimálnych náležitostí pre podávanie žiadostí, definovanie kritérií. V prvom kroku bude potrebné vytvoriť systém vzorov a vzorových formulárov pre žiadateľov, spracovať zoznam minimálnych náležitostí potrebných pre podávanie žiadostí a procedúry spojené s komunikáciou uchádzača a fondu. Rovnako bude potrebné vytvoriť systém pre spracovanie podaných žiadostí o granty a príspevky, pre posúdenie prínosu realizovaných projektov, pre začlenenie do systému BOZP u konkrétneho zamestnávateľa, trvalú udržateľnosť, zlepšovanie pracovného prostredia, komunikáciu s uchádzačmi a podobne. Následne bude potrebné na ročnej báze upravovať jednotlivé dokumenty a formuláre tak, aby vyhovovali aktuálnym požiadavkám výziev pripravených správnou radou. Kľúčovou činnosťou by mala byť kompletizácia žiadostí o realizáciu projektov, ich prvotné posúdenie a príprava návrhu rozhodnutia pre správnou radu. Malo by ísť najmä o nasledovné činnosti:

- na základe priorit určených správnou radou príprava náležitostí a kritérií pre podávanie žiadostí o grant,
- poradenstvo pri spracovaní žiadostí klientov,
- preberanie žiadostí, formálna a vecná kontrola,
- v prípade potreby zabezpečovanie znaleckých posudkov,
- príprava návrhu rozhodnutia o (ne)pridelení grantu,
- príprava zmluvnej agendy,
- vedenie evidencie realizovaného prípadu,
- administratívna kontrola dokladov a formálnych náležitostí spojených s realizáciou prípadu,

- definovanie požiadaviek na obligatórne kontroly,
- preberanie ročných hlásení o stave podporovaných projektov (podľa ich povahy),

Ide o dosť veľký rozsah činností, pre každodennú prevádzku bude potrebné vypracovať potrebné manuály a pracovné postupy.

d) Ekonomická agenda fondu. Ide o štandardný prvok všetkých organizácií. Aj keď fond nebude mať právnu subjektivitu, bude potrebné, aby mal zabezpečené všetky bežné náležitosti ekonomickej a finančnej evidencie. Pôjde napríklad o vedenie účtovníctva, evidenciu dotácií zo Sociálnej poisťovne, evidenciu prípadných iných príjmov, prípravu finančných plánov, ich vyhodnotenie, prípravu ročných účtovných závierok a prípadnú kontrolu audítorom alebo inou poverenou autoritou. Okrem samotnej ekonomiky fondu bude potrebné sa v tejto oblasti zaoberať aj otázkami kontroly finančných náležitostí poskytovaných grantov a dodržiavania ekonomických podmienok ich poskytovania.

Očakávame najmä nasledujúce typy činností:

- príprava finančného plánu,
- komunikácia so Sociálnou poisťovňou, prevody a evidencie dotácie,
- vedenie účtovníctva,
- sledovanie výšky prevádzkových výdavkov, prevody prevádzkových výdavkov (odmeny za správu fondu) na účet NIP,
- evidencie poskytnutých grantov,
- administratívna kontrola dodržania ekonomických podmienok poskytnutého grantu,
- evidencie prípadných poplatkov žiadateľov,
- evidencie a likvidácia finančných nárokov členov správnej rady.

e) Kontrolná činnosť a analytická činnosť. Kontrolná činnosť bude vykonávaná obligatórne pri ukončení investície alebo po zrealizovaní podporovaného projektu. Následná kontrola bude realizovaná podľa povahy konkrétneho projektu. Najmä pri investičných projektoch bude potrebné zabezpečiť aj následnú kontrolu na obdobie korešpondujúce s charakterom a typom investície. Náhodná kontrolná činnosť bude vykonávaná v rámci bežnej kontrolnej

činnosti NIP a inšpektorátov práce. V prípade podozrenia z nedodržania podmienok grantu budú realizované cieľové kontroly. Analytická činnosť by mala byť zameraná v prvom rade na vyhodnocovanie úspešnosti a množstva realizovaných projektov, ich zamerania a počtu dotknutých zamestnancov, v prípade realizovaných celoplošných kampaní na počet oslovených, prípadne preškolených zamestnancov alebo SZČO, ako aj ďalšie potrebné kritéria. V ďalšej rovine by bolo zaujímavé orientovať analytickú na vyhodnocovanie celkových nákladov a strát spôsobenými PÚ a ChzP slovenskej ekonomike, prípadne na predikciu ďalšieho vývoja v tejto oblasti. Predpokladáme, že pôjde najmä o nasledujúce činnosti:

- fyzická kontrola na mieste (najmä v prípade investícií),
- kontrola plnenia nastavených kritérií pre zlepšenie BOZP alebo zlepšenie pracovného prostredia,
- kontrola využívania realizovaných opatrení financovaných z grantu,
- kontrola rozsahu realizovaných kampaní a školiacich aktivít,
- analýza úspešnosti realizovaných grantov,
- sledovanie reálnych trendov v oblasti nákladov a strát ekonomiky spôsobených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania,
- otázky predikcie a ďalšieho vývoja.

Pre začlenenie fondu do celkovej štruktúry inšpekcie práce na Slovensku bude potrebné nastaviť rozdelenie jednotlivých činností a kompetencií medzi NIP a inšpektorátmi práce. Je možné predpokladať, že NIP by mal zabezpečovať najmä „centralizované“ činnosti. Na druhej strane inšpektoráty práce by mali mať dominantnú úlohu pri prvotnej komunikácii s uchádzačmi, metodicky im pomáhať pri príprave a predložení žiadostí, vytvoriť prvotný názor na význam alebo vplyv plánovaných aktivít na zlepšenie prevencie PÚ a ChzP u konkrétnych zamestnávateľov. Nezastupiteľné miesto inšpektorátov práce bude aj v oblasti kontroly realizácie grantu, po jeho dokončení a v prípade následných kontrolných činností. Keďže ide o komplexnú problematiku, navrhujeme, aby konkrétne detaily boli riešené už vo vyššie spomínanom štatúte. Vytvorí to lepšie predpoklady pre nastavenia každodenných pracovných

a riadiacich mechanizmov pre konkrétne prostredie. Navyše v prípravných fázach, ktoré budú predchádzať prípadnému zriadeniu fondu, môžu vystúpiť nové požiadavky, na ktoré dnes nevieme reagovať a ani ich odhadnúť.

6. LEGISLATÍVNE PREDPOKLADY NA VZNIK, FINANCOVANIE, RIADENIE, KONTROLU „OSOBITNÉHO FONDU“

Na vznik, financovanie, organizačné predpoklady (riadenie a kontrolu) „Osobitného fondu“ je potrebné navrhnúť legislatívne predpoklady, ktoré upravujú všetky náležitosti pre fungovanie takéhoto fondu. Na základe medzinárodných skúseností a prezentovaných príkladov dobrej praxe vidíme, ako je potrebné dostatočne jasne definovať legislatívne pravidlá pre vznik a existenciu fondu. Fond je možné zriadiť osobitným zákonom. Oblasť BOZP sa však už v súčasnosti riadi viacerými zákonmi, preto navrhujeme legislatívne zakotviť existenciu fondu zmenami a doplnkami súčasných zákonov. Zmeny a doplnky existujúcich zákonov výrazným spôsobom nezasiahnu do fungovania systému BOZP na Slovensku, ale prehľadným a logickým usporiadaním umožnia financovanie prevencie BOZP na Slovensku. Prevencia BOZP je síce vládou SR podporovaná a deklarovaná v rôznych dokumentoch, nie je však zabezpečené jej financovanie a koncepčné riadenie. Zriadenie „Osobitného fondu“ doplní systém BOZP o jeho koncepčné smerovanie. Zákony upravujúce BOZP na Slovensku akcentujú najmä represívne prvky za nedodržovanie povinností zamestnávateľov vyplývajúcich z príslušných ustanovení zákonov. Zriadenie „Osobitného fondu“ doplní systém o dôležitú zložku - nástroj na financovanie prevencie.

Jednou z alternatív je možnosť ísť cestou viacerých „odvetvových“ fondov, čo je viditeľné napríklad v Nemecku, ale z hľadiska veľkosti slovenskej ekonomiky a dosiahnutia čo najefektívnejšieho využitia vyčlenených finančných prostriedkov na prevenciu BOZP sa ukazuje ako vhodnejšie zriadenie jedného fondu. Tak môžu byť určené finančné prostriedky efektívne vynaložené do oblastí BOZP, v ktorých, aj podľa štatistických ukazovateľov, existujú najväčšie nedostatky.

Kedže najlepší prehľad o stave BOZP má Národný inšpektorát práce, navrhujeme, aby bol „Osobitný fond“, ako fond bez právnej subjektivity, konštituovaný v rámci jeho štruktúr. Takéto riešenie podporuje skutočnosť, že NIP je orgánom štátnej správy riadeným

ministerstvom práce a podľa zákona č. 125/2006 Z. z. má okrem iného realizovať jeho opatrenia týkajúce sa zvyšovania úrovne BOZP formou prevencie.¹⁶ NIP má taktiež vybudované štruktúry zamerané na kontrolnú činnosť u zamestnávateľov, štatistické vyhodnocovanie PÚ a prijímanie opatrení na ich prevenciu. Táto už dnes existujúca infraštruktúra je využiteľná pri zabezpečení fungovania „Osobitného fondu“. Z toho dôvodu je potrebné doplniť a zmeniť niektoré ustanovenia zákona č. 125/2006 Z. z..

Neoddeliteľnou súčasťou systému BOZP je aj odškodňovanie následkov PÚ a ChzP, pričom táto povinnosť prináleží podľa Zákonníka práce zamestnávateľom. Zákon o sociálnom poistení ukladá zamestnávateľom povinnosť poistiť si túto zodpovednosť formou úrazového poistenia v Sociálnej poisťovni. Keďže systém úrazového poistenia dosahuje dlhodobo výrazné prebytky vo výške až 70% zo zaplateného poistného, navrhujeme, aby časť týchto prebytkov bola použitá na financovanie „Osobitného fondu“. Toto riešenie podporuje aj skutočnosť, že každá poisťovňa, okrem náhrady škody za udalosti, ktoré príslušné poistenie pokrýva, je povinná taktiež realizovať a financovať opatrenia na zabezpečenie prevencie pred vznikom poistných udalostí. Okrem iného tento prístup odstráni aj negatívny pohľad zamestnávateľov na systém úrazového poistenia, ktorého prebytky, vzniknuté neproporcionálnym nastavením výšky poistného a výšky odškodnenia, sú použité na sanovanie fondu dôchodkového poistenia. Pre zabezpečenie legislatívneho rámca finančných tokov je potrebné doplniť zákon č. 461/2003 Z. z, v časti hospodárenie Sociálnej poisťovne.

¹⁶ § 15, písm. k Zákona č. 124/2006 Z. z.

6.1. Zmeny a doplnky zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Tento zákon sa stane nositeľom fungovania „Osobitného fondu“ z hľadiska jeho zriadenia, financovania, riadenia a kontroly. Podrobnosti fungovania fondu bude riešiť štatút, ktorého znenie a prípadné zmeny a doplnky bude schvaľovať MPSVaR SR ako ústredný orgán štátnej správy. Zákonom však musí byť ustanovený jeho vznik a jeho dlhodobou udržateľné a transparentné financovanie.

V zákone bude potrebné upraviť najmä nasledujúce body:

- v §2 zákona rozšíriť rozsah inšpekcie práce o prevenciu PÚ a ChzP prostredníctvom „Osobitného fondu“,
- v §4 zákona Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR rozšíriť povinnosti o dohľad nad činnosťou „Osobitného fondu“. V rámci dohľadu bude ministerstvo:
 - a) schvaľovať štatút „Osobitného fondu“ a jeho prípadné doplnky a zmeny,
 - b) vykonávať kontrolu nad činnosťou a hospodárením „Osobitného fondu“,
 - c) dohliadať na presun finančných prostriedkov zo systému úrazového poistenia do „Osobitného fondu“.
- v §5 zákona rozšíriť pôsobnosť Národného inšpektorátu práce o správu „Osobitného fondu“,
- v §7 zákona inšpektorátom práce doplniť povinnosť vykonávať súčinnosť pri správe „Osobitného fondu“,
- v novom paragrafe definovať základné princípy fungovania a hospodárenia „Osobitného fondu“. V rámci tohto paragrafu bude riešené:
 - a) účel a ciele „Osobitného fondu“. Účelom „Osobitného fondu“ je financovanie preventívnych opatrení v oblasti BOZP nad rámec povinností zamestnávateľov stanovených legislatívou, jeho cieľom je zníženie rizika vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania a skvalitnenie pracovných podmienok zamestnancov.

b) základné oblasti financovania opatrení, ktoré zabezpečia naplnenie cieľa „Osobitného fondu“, medzi ktoré patria najmä:

- oblasť vzdelávania zamestnancov o BOZP,
- oblasť uplatňovania nových ochranných pracovných pomôcok,
- zmierňovanie škodlivých faktorov práce, odstraňovanie jednotvárnej a namáhavej práce, skvalitňovanie pracovných podmienok vzhľadom na faktory pracovného prostredia,
- prispôsobovanie pracovísk starnúcej pracovnej sile,
- oblasť odstraňovania nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,
- oblasť realizácie opatrení súvisiacich s technickým pokrokom a novými technologickými postupmi u zamestnávateľov.

c) osobný rozsah žiadateľov o príspevky z „Osobitného fondu“, pričom príspevky môžu žiadať:

- zamestnávateľa,
- odborové organizácie, zamestnávateľa, zväzy, združenia, asociácie a komory.

d) podmienky vzniku nároku na príspevky z „Osobitného fondu“, medzi ktoré patrí najmä:

- žiadatelia musia platiť poistné na sociálne poistenie a majú vysporiadané záväzky voči Sociálnej poisťovni, Finančnej správe a zdravotným poisťovniam.

e) organizácia „Osobitného fondu“, pričom orgánmi „Osobitného fondu“ sú:

- správna rada ako najvyšší riadiaci a kontrolný orgán fondu, ktorá bude konštituovaná na tripartitnom základe, pričom jej členmi budú zástupcovia delegovaní odborovými zväzmi, zamestnávateľmi a štátom, definovaní v § 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o tripartite. Zloženie správnej rady schvaľuje HSR SR. Na jej čele stojí predseda.
- štatutárnym zástupcom fondu je generálny riaditeľ NIP,
- správu vykonáva Národný inšpektorát práce a jeho organizačné zložky (inšpektoráty práce).

f) príjmy „Osobitného fondu“ tvoria:

- finančné prostriedky prevedené zo systému úrazového poistenia Sociálnej poisťovne,

- finančné príspevky zo štátneho rozpočtu
- dary a príspevky,
- úroky,
- ostatné príjmy.

Fond nemôže prijímať úvery ani pôžičky.

g) výdavky „Osobitného fondu“ tvoria:

- finančné prostriedky poskytnuté z fondu vo forme príspevkov a grantov,
- správne výdavky.

Fond nemôže poskytovať úvery ani pôžičky, ani vstupovať do úverových alebo pôžičkových vzťahov ako ručiteľ, mimo schválených a realizovaných grantových schém.

h) štatút „Osobitného fondu“ je základným dokumentom „Osobitného fondu“. Jeho znenie, zmeny a doplnky schvaľuje MPSVaR SR. Štatút fondu stanovuje podrobnosti činnosti fondu a jeho správy, medzi ktoré patria najmä:

Pôsobnosť správnej rady:

- práva a povinnosti správnej rady,
- spôsob voľby predsedu správnej rady,
- schvaľovanie výziev na žiadosti o príspevok z „Osobitného fondu“,
- schvaľovanie príspevkov poskytnutých z „Osobitného fondu“ na základe návrhu predloženého správcom,
- schvaľovanie plánu činnosti, jej zasadnutí a rozpočtu „Osobitného fondu“,
- schvaľovanie výročnej správy o činnosti a hospodárení „Osobitného fondu“ a jej predkladanie orgánom štátneho dozoru.

Pôsobnosť správcu:

- zabezpečovanie činnosti správnej rady. V rámci zabezpečovania činnosti správnej rady organizuje jej zasadnutia, pripravuje dokumenty na jej rokovanie (plán zasadnutí, plán činnosti, rozpočet, výročná správa a ďalšie) a vedie agendu správnej rady.
- realizácia opatrení správnej rady. V rámci plnenia opatrení NIP realizuje poskytovanie príspevkov poskytnutých z fondu.

- predkladanie správnej rade žiadostí o príspevky z fondu a navrhuje jej zoznam tých, ktorým majú byť poskytnuté,
- vykonáva propagáciu a osvetovú činnosť fondu, zabezpečuje prevádzku internetového portálu fondu vrátane zverejňovania žiadostí a zmlúv o poskytnutí príspevku z fondu v registri žiadostí a zmlúv,
- vykonáva konzultačnú a poradenskú službu pre žiadateľov o príspevkov z fondu,
- zabezpečuje kompletnú agendu súvisiacu s poskytnutím príspevkov z „Osobitného fondu“,
- zabezpečuje hospodárenie „Osobitného fondu“.

V prechodných ustanoveniach zákona bude potrebné zakotviť opatrenia, ktoré zabezpečia financovanie vzniku „Osobitného fondu“. Alternatívou financovania zriaďovacích nákladov môže byť aj realizácia samostatného národného projektu financovaného z Operačného programu Ľudské zdroje.

6.2. Zmeny a doplnky zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení

Zákon o sociálnom poistení je potrebné upraviť tak, aby umožnil Sociálnej poisťovni previesť finančné prostriedky zo systému úrazového poistenia do „Osobitného fondu“. Taktiež musí zákonom byť upravená výška finančných prostriedkov, ktoré budú vyčlenené a prevedené do „Osobitného fondu“ bez toho, aby bolo ohrozené financovanie dávok úrazového poistenia. Hospodárenie s prostriedkami úrazového poistenia sa riadi ustanoveniami o hospodárení Sociálnej poisťovne ako celku (§ 157 a nasledujúce). Osobitne § 158 písm. d) definuje základný fond úrazového poistenia, § 160 výdavky Sociálnej poisťovne a §164, ktorý upravuje tvorbu a určenie základného fondu úrazového poistenia. Pre zabezpečenie vyššie uvedeného zámeru bude potrebné upraviť príslušné paragrafy zákona o sociálnom poistení v platnom znení nasledovne:

- v § 157 zákona bude potrebné doplniť bod 4: „Ak hospodárenie základného fondu úrazového

poistenia neumožní splnenie povinnosti podľa § 164, splní túto povinnosť za Sociálnu poisťovňu štát.“,

- v § 160 doplniť medzi výdavky Sociálnej poisťovne osobitný bod, ktorý umožní prevod prostriedkov zo základného fondu úrazového poistenia na účet „Osobitného fondu“ spravovaného Národným inšpektorátom práce,
- v § 164 určiť výšku podielu na prebytku základného fondu úrazového poistenia, ktorý bude predmetom ročného prevodu na účet „Osobitného fondu“ spravovaného Národným inšpektorátom práce. Výšku podielu navrhujeme na 15% ročného prebytku základného fondu úrazového poistenia, minimálne ale 5 miliónov eur,
- § 226 rozšíriť povinnosti Sociálnej poisťovne o povinnosť previesť finančné prostriedky podľa § 164 za príslušný kalendárny rok, a to najneskôr do šiestich mesiacov po uplynutí kalendárneho roka.

Legislatívne zmeny umožňujúce vznik a fungovanie „Osobitného fondu“ sú navrhnuté tak, aby zohľadňovali hlavne požiadavku nezávislosti orgánov fondu pri použití finančných prostriedkov na prevenciu PÚ a ChzP a jeho transparentnosti. Reagujú na požiadavky vlády SR realizovať opatrenia vedúce k zvyšovaniu prevencie, ktorá v najväčšej možnej miere odstráni rizikové faktory práce a zvýši kvalitu pracovného prostredia. Takéto opatrenia majú prispieť k znižovaniu počtu pracovných úrazov a novovzniknutých chorôb z povolania. Návrh vychádza aj zo skúseností existujúcich systémov v krajinách Európskej únie, kde je takýto legislatívny rámec už praxou overený a priniesol pozitívne výsledky. Zákonom stanovené finančné limity zabezpečujú dlhodobu stabilnú prostredie, ktoré je nevyhnutné na realizáciu opatrení vedúcich k naplneniu cieľov „Osobitného fondu“. Tripartitné riadenie fondu a dohľad štátu realizovaný ministerstvom práce sú garantom účelnosti a efektívnosti vynaložených finančných prostriedkov na prevenciu PÚ a ChzP.

7. NAVRHOVANÝ ROZSAH AKTIVÍT, KTORÉ BY BOLO MOŽNÉ FINANCOVAŤ Z „OSOBITNÉHO FONDU“

Prvotným cieľom navrhovaného založenia „Osobitného fondu“ je vytvoriť systémový nástroj na financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Neznamená to, že zdroje fondu by mali byť jedinými prostriedkami, ktoré do prevencie budú smerovať. Základným pravidlom pre poskytovanie finančných prostriedkov na podporu aktivít smerujúcich k zlepšovaniu bezpečnosti práce musí byť ich „nadstavbový“ charakter. Slovo „nadstavbový“ tu vnímame najmä vo vzťahu k plneniu si zákonom stanovených povinností zamestnávateľov. Aktivity financované fondom musia jednoznačne prekračovať rámec povinností zamestnávateľov definovaný príslušnými zákonmi a vykonávacími predpismi. Túto požiadavku potvrdzujú aj uvedené príklady dobrej praxe.

Pri financovaní projektov môžeme uvažovať o špecifických projektoch a typizovaných projektoch. Špecifické projekty by boli zamerané na riešenie konkrétneho problému u konkrétneho zamestnávateľa. Typizované projekty by boli vytvorené na základe skúseností odborníkov pre BOZP a boli by implementované ako unifikovaný celok s určitou mierou možnosti prispôsobenia na konkrétne podmienky. Okrem špecifických a typizovaných projektov by mali byť akumulované zdroje používané na financovanie celoplošných opatrení zameraných na malé a stredné podniky, ako aj na rozvoj vedy a výskumu v oblasti BOZP na národnej úrovni. Vhodné stanovenie priorít a rozsahu ich podpory by mala zaručovať práve tripartitne zložená správna rada.

Ďalšou úlohou správnej rady je pravidelný monitoring situácie v oblasti vzniku PÚ a výskytu ChzP, na základe ktorého môže realizovať korekcie priorít a realokovať finančné prostriedky do tých oblastí národného hospodárstva, ktoré budú v daný okamih najviac rizikové.

Osobitný problém v oblasti realizácie opatrení smerujúcich k zvyšovaniu úrovne BOZP

predstavuje otázka financovania projektov zameraných na SZČO, konateľov obchodných spoločností a ďalších profesií uvedených v časti 1.1.4.. Z pohľadu štátu a jeho priorit v oblasti prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania by realizácia celoplošných kampaní alebo školení tejto skupiny pracujúcich, zastrešených a financovaných fondom, predstavovala pozitívny moment. Na druhej strane je potrebné si uvedomiť, že financie akumulované vo fonde pochádzajú zo systému úrazového poistenia. Na jeho tvorbe sa práve tieto skupiny pracujúcich nepodieľajú. Je preto otázne, či by bolo použitie týchto peňazí pre uvedenú skupinu oprávnené. Možných riešení je niekoľko a výber tohto najlepšieho bude asi potrebovať veľmi citlivý prístup pri zohľadnení praktických skúseností. V prvom kroku by bolo možné kombinovať zdroje z úrazového poistenia s inými zdrojmi, ako napríklad s prostriedkami OPLZ. Následne, už na základe praktických skúseností, bude reálne pripraviť komplexné riešenie.

7.1. Príklady opatrení nad rámec zákonných povinností zamestnávateľa

Zákonnou normou, ktorá rieši minimálny štandard BOZP na pracoviskách a pri výkone práce, je zákon č. 124/2006 Z. z.. Tento zákon ukladá najmä zamestnávateľom povinnosti smerujúce k ochrane zdravia ich zamestnancov pri výkone práce. Zlepšovanie pracovného prostredia a podmienok práce je komplexným procesom, ktorý má dlhodobý charakter. Uvedený zákon dáva síce základné pravidlá, ale ich napĺňanie môže byť na rôznej kvalitatívnej úrovni. Pokúsili sme sa priradiť niektoré príklady ku konkrétnym paragrafom zákona č. 124/2006 Z. z.:

§4, podporiť opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v predvýrobe - finančná podpora fondu pri zavádzaní nových technológií, strojov a zariadení, možnosť dofinancovania zakúpenia nových strojov namiesto dovozu starých, pri realizácii podpory nákupu nových technológií akcentovať čo najvyššiu úroveň bezpečnosti práce. Fond by mal v tejto oblasti poskytnúť len časť investičných prostriedkov, a to napríklad vo výške rozdielu ceny staršej a novej technológie.

§5, formou implementácie nových vedecko-technických poznatkov zlepšovať pracovné podmienky a odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia, prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca a technickému pokroku - prostredníctvom fondu podporiť investície do výskumu a vývoja bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Fond by mal každoročne vypisovať granty na výskumné a vedecké projekty zamerané na znižovanie negatívnych vplyvov pracovného prostredia a výkonu práce na ľudský organizmus a podporovať aj výskum v oblasti poznávania negatívnych vplyvov spojených s výkonom práce a ich negatívneho pôsobenia na zdravie pracujúcich.

§6, plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení, zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky - spolufinancovanie nových technológií a zariadení, nákladov na zmenu organizácie práce nad rámec zákona, ktoré budú viesť k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov. Pri spolufinancovaní nových technológií poskytovať len časť investície korešpondujúcej s rozdielom ceny starej a novej technológie alebo zvýšenej ceny z titulu vyšších bezpečnostných prvkov alebo vyššej ergonomie nového zariadenia. Pri nákladoch na zmeny organizácie práce by sa investície z fondu mali skôr zamerať na pomoc pri zmene organizácie práce, poradenskú a vzdelávaciu činnosť pre zamestnávateľov.

§6, zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom; zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, ako aj zabezpečiť posudzovanie individuálnych schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami – financovať nové pracovné pomôcky (ergonomické rohože, zdvíhacie a manipulačné zariadenia, prípravky a náradia), ktoré eliminujú namáhavú ľudskú prácu. Fond by mal zamerať svoju investičnú podporu na znižovanie podielu namáhavej fyzickej práce, a to v snahe chrániť všetkých zamestnancov osobitne s dôrazom na prispôbovanie pracovísk a výkonu práce starnúcej pracovnej sile. Okrem podpory nákupu pracovných pomôcok by sa

fond mal venovať aj rozvoju zručností zamestnancov, napríklad z pohľadu ergonomicky správneho výkonu práce (školenia) a zabezpečeniu dostatočnej regenerácie pracovnej sily (napríklad formou fyzioterapie) a podobne. Podpora týchto investícií by mala vyplývať z aktuálnej situácie v konkrétnych odvetviach.

§6, zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, a to aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadava. - fond by mohol spolufinancovať zabezpečenie zdravotného dohľadu, prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby alebo lekára v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, pre všetkých zamestnancov, teda aj pre zamestnancov zaradených do 1. a 2. kategórie rizika. Prostredníctvom fondu by bolo možné financovať kontrolnú činnosť iných odborníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, prizvaných na žiadosť zástupcov zamestnancov (prostredníctvom zástupcov zamestnancov) a vykonanie kontrolných meraní rizikových faktorov pracovného prostredia (hluk, vibrácie, fyzická záťaž). Prijemcom finančnej podpory by bola napríklad odborová organizácia.

§9, zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov, najmä kontrolovať stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane stavu bezpečnosti technických zariadení; na ten účel v intervaloch určených osobitnými predpismi zabezpečovať kontrolu tohto stavu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia, úradné skúšky, odborné prehliadky a odborné skúšky vyhradených technických zariadení - prostredníctvom fondu by malo byť možné financovať kontrolnú činnosť iných odborníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, prizvaných na žiadosť zástupcov zamestnancov (prostredníctvom zástupcov zamestnancov) a vykonanie kontrolných meraní rizikových faktorov pracovného prostredia (hluk, vibrácie, fyzická záťaž). Podobne, ako v predchádzajúcom prípade, by mohla byť príjemcom podpory odborová organizácia.

§ 11, zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičný pobyt zamestnancom, ktorí vykonávajú vybrané povolanie. Rekondičný pobyt je aj rehabilitácia v súvislosti s prácou, ktorú zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi priebežne počas výkonu práce - prostredníctvom fondu by mala byť možnosť spolufinancovania rekondičných pobytov.

- spolufinancovanie realizácie rekondičných pobytov alebo rehabilitácie v súvislosti s prácou nad rámec platných právnych predpisov v prípade preukázateľného pozitívneho vplyvu na zdravie zamestnanca ako prevencie pred vznikom choroby z povolania pre zamestnancov zaradených do 1. a 2. kategórie rizika (najvyšší výskyt chorôb z povolania evidujeme v 2. kategórii rizika),
- spolufinancovanie realizácie rekondičných pobytov alebo rehabilitácie v súvislosti s prácou pre zamestnancov zaradených do 3. a 4. kategórie rizika v kratších časových intervaloch ako uvádza zákon,
- spolufinancovanie realizácie rekondičných pobytov alebo rehabilitácie v súvislosti s prácou aj pre zamestnancov, ktorí vykonávajú iné ako vybrané povolania (teda povolania, pri ktorých rekondičný pobyt nespĺňa podmienku účelnosti z hľadiska prevencie profesionálneho poškodenia zdravia).

§19, zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zabezpečiť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie - prostredníctvom fondu by malo byť umožnené financovanie systematického vzdelávania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, ako aj systém ich odmeňovania za plnenie úloh a navrhovanie opatrení.

§21, preventívne a ochranné služby na účely zákona sú odborné služby poskytované zamestnávateľovi, ktoré súvisia s výberom, organizovaním a vykonávaním odborných úloh pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, predovšetkým s prevenciou rizík vrátane psychosociálnych rizík a ochranou pred nimi. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť pre zamestnancov preventívne a ochranné služby - v prípade malých zamestnávateľov by bolo

možné zvážiť jednorazový príspevok pri realizácii auditu a výberu pracovnej bezpečnostnej služby (štastisticky sú najhoršie podmienky z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia u malých zamestnávateľov).

Uvedené príklady, v ktorých poukazujeme na potrebu podpory realizácie preventívnych opatrení v oblasti predchádzania PÚ a ChzP, vychádzajú z konkrétnych poznatkov a praktických skúseností riešiteľského kolektívu. V rámci pôsobnosti zákona č.355/2007 Z. z. ako problematickú vidíme napríklad oblasť zdravotného dohľadu (§30 zákona), v ktorej by bolo možné spolufinancovať zdravotný dohľad odborníkov v oblasti pracovného lekárstva aj pre zamestnancov v rizikovej kategórii 2.. Práve táto kategória má najvyšší podiel pri novopriznaných chorobách z povolania. Podobných príkladov by bolo možné uviesť viacero aj vo väzbe na podzákonné normy platiace v oblasti BOZP. Nebolo by však rozumné prísne obmedziť možnosti fondu len na konkrétne typy investícií. Preto uvedené možnosti predkladáme len ako príklady. Adresné oblasti podpory fondu v praxi by mali byť výsledkom ročne stanovených potrieb a príležitostí vyplývajúcich z konkrétnej situácie.

7.2. Tvorba investičných priorít

Vývoj na trhu práce, prebiehajúce technologické zmeny, ako aj ostatné vplyvy si môžu do budúcnosti vynucovať nové trendy v oblasti BOZP a správna rada „Osobitného fondu“ by mala na ročnej báze reagovať na meniace sa podmienky. Hlavné podklady pre prípravu investičných priorít by mal byť európsky a národný strategický rámec pre oblasť BOZP v danom období. Základom plánovania by mal byť ročný cyklus naviazaný na tri základné dokumenty týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka:

- ročná Správa o chorobách z povolania alebo ohrozeniach chorobou z povolania,
- ročná Správa o stave ochrany práce a činnosti orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce,
- Výročná správa Sociálnej poisťovne.

Uvedené dokumenty doplnené o informácie Štatistického úradu SR a prípadné vlastné štatistiky a analýzy dávajú prehľad o aktuálnej situácii v oblasti ohrozenia zamestnancov najrôznejšími formami rizík spojených s ich výkonom práce. Výročná správa Sociálnej poisťovne okrem toho poskytuje aj reálny predpoklad o množstve finančných prostriedkov, ktoré by mali byť do fondu transferované zo systému úrazového poistenia.

Na základe analýzy získaných dát by mal správca fondu predložiť správnej rade fondu návrh na alokovanie finančných prostriedkov do jednotlivých investičných priorít. Ako základné vnímame rozdelenie finančných kvót do nasledujúcich kapitoly:

- granty pre vedu a výskum v oblasti BOZP,
- spolufinancovanie projektov na základe žiadostí predložených zamestnávateľmi alebo zástupcami zamestnancov,
- vlastné aktivity fondu zamerané na propagáciu prevencie PÚ a ChzP a na školenia, konferencie, semináre, prípadne iné celoplošné akcie,
- prevádzkové výdavky fondu.

Prvé dve kapitoly by mali byť členené najmä podľa odvetví a typu uchádzačov o poskytnutie finančných prostriedkov vrátane prostriedkov na komunikáciu s potenciálnymi uchádzačmi. Tretia kapitola podľa cieľových skupín, ktoré je potrebné osloviť alebo vzdelávať v oblasti BOZP a podľa plánovaných foriem komunikácie s nimi. Posledná kapitola by mala byť členená podľa prevádzkových potrieb fondu, jej maximálna výška by ale mala byť obmedzená v zmysle zákona alebo štatútu.

V rámci kapitoly vedy a výskum by bolo vhodné ponechať maximálne voľné zadanie s možnosťou podporovať celú škálu aktivít smerujúcich k skúmaniu škodlivých vplyvov pracovného prostredia a výkonu práce na ľudský organizmus, technických možností ich eliminácie až po výskumné úlohy zamerané na organizáciu práce a vývoj systémov riadenia BOZP. Na základe aktuálnych poznatkov a potrieb je možné výraznejšie podporiť požadované výskumné úlohy, alebo ich aktívne vypísať. Intenzita pomoci by sa mala odvíjať od charakteru žiadateľov. V prípade akademických inštitúcií alebo neziskového sektoru by mala byť intenzita

pomoci vyššia ako v prípade konzorcií alebo komerčných subjektov. Vo všeobecnosti by malo platiť, že výsledky výskumu by mali byť komerčne použiteľné len v minimálnej miere, respektíve vôbec.

Kapitola prevádzkových výdavkov „Osobitného“ fondu by mala byť definovaná čo najprísnejšie, aby prevádzkové výdavky boli čo najefektívnejšie a nezaťažovali existenciu fondu. Pritom je však potrebné zabezpečiť, aby Národný inšpektorát práce dokázal s uvedenými prevádzkovými výdavkami zabezpečiť celú potrebnú agendu pri správe fondu.

7.3. Špecifické a typizované projekty

Hlavnou oblasťou, do ktorej by mala smerovať finančná podpora „Osobitného fondu“, by mali byť projekty realizované priamo na pracoviskách u jednotlivých zamestnávateľov, zamerané na zlepšovanie každodenného života pracujúcich. Rozpoznávanie rizík vychádzajúcich z pracovného procesu a ich eliminácia prostredníctvom technických a organizačných zmien by mali byť hlavným nástrojom pre zvyšovanie prevencie PÚ a ChzP.

Pri posudzovaní príkladov dobrej praxe nás zaujal príklad Dánska. Dánsky fond zahájil svoju činnosť realizáciou špecifických projektov „šitých na mieru“ konkrétnym zamestnávateľom. Postupne úplne vylúčili tieto projekty a realizovali len unifikované projekty vychádzajúce z vopred pripravených šablón a návodov s možnosťou čiastočnej modifikácie. Podľa nášho názoru oba tieto prístupy majú svoje výrazné výhody, ale aj výrazné negatíva. Ich kombináciou by bolo možné vo väčšej miere využiť práve pozitíva a čiastočne eliminovať problematické dopady.

Rôznorodosť jednotlivých pracovísk a na to nadväzujúcich opatrení pre zlepšovanie pracovného prostredia, prípadne pre jeho prispôsobovanie staršej pracovnej sile, vyžaduje detailnú znalosť pracovného procesu a vo veľa prípadoch aj jedinečné riešenie. Na druhej strane vypracovanie špecifických, „na mieru“ pripravených projektov, ich vyhodnocovanie a posudzovanie vytvára výraznú administratívnu záťaž pre žiadateľov (zamestnávateľov), ako

aj pre fond. To predražuje projekty, spomaľuje ich realizáciu, znižuje ich efektívnosť a tým aj ich atraktivnosť. Oproti tomu typizované projekty sú ľahko administratívne spracovateľné. Zamestnávateľovi odpadá proces ich prípravy. Je preto možné ich v praxi aplikovať relatívne rýchlo. Túto skutočnosť potvrdzuje aj spomínaný dánsky príklad, keď ich fond dokázal z roka na rok niekoľkonásobne zvýšiť počet realizovaných projektov. Rovnako jednoduchšia je aj realizácia následných kontrol. U typizovaných projektov v zásade existujú očakávané výsledky a kontrola vie, na čo sa má zamerať. V prípade špecifických projektov je potrebné detailne poznať samotný projekt a kontrolovať plnenia jeho špecifických cieľov, čo je podstatne náročnejšie na čas, aj odbornú erudíciu kontrolórov. Nevýhoda typizovaných projektov sa prejaví vtedy, ak by ich prispôsobovanie sa na konkrétne podmienky bolo náročnejšie ako príprava špecifického projektu alebo v prípade, ak ide o riešenie natoľko špecifického problému, že nie je možné aplikovať štandardizované postupy.

Keďže naším cieľom by malo byť pokrytie čo najširšieho spektra zamestnávateľov a podpora zlepšovania pracovného prostredia pre čo najväčší počet zamestnancov, navrhujeme použiť kombináciu oboch prístupov. Hlavnou strategickou líniou by malo byť pripraviť čo najširšiu škálu typizovaných projektov. To znamená v prípravnej fáze vzniku fondu kumulovať množstvo odborníkov, vyhľadať spolu s nimi námety na typizované projekty a zadať im prípravu projektovej dokumentácie. Práve vyhľadanie námetov alebo zadaní na typizované projekty bude náročné a bude potrebné využiť potenciál inšpektorov práce, príklady dobrej praxe z domova aj zo zahraničia. Súčasťou projektovej dokumentácie musia byť podrobné manuály na aplikáciu projektu, popis očakávaných výsledkov a definícia kontrolných bodov. V prvom kroku je potrebné sa zamerať na segment malých podnikov, u ktorých vidíme aj najväčšie problémy v oblasti BOZP (čo je v súlade aj so štátnou politikou pre túto oblasť). Navyše práve tento segment je pre takú formu aplikácie najvhodnejší. Súbežne s tým musí prebehnúť aj kvalitná informačná kampaň. Z pohľadu špecifických projektov by malo ísť o doplňujúci typ projektov. Pre ich spustenie bude potrebné vypísať témy na ich predkladanie a tým aj smerovať ich orientáciu. Podľa poznatkov z praxe je možné ich vhodnou formuláciou výzvy zamerať na najviac ohrozené sektory a prípadne na aplikáciu žiadúcich opatrení. Touto formou

ale vieme akceptovať prípadné špecifiká konkrétnych zamestnávateľov alebo pracovísk.

Pre fungovanie fondu navrhujeme realizovať ako hlavnú strategickú líniu typizované projekty s nasledovnými charakteristikami:

- vopred pripravené projekty zamerané na riešenie konkrétneho problému s možnosťou čiastočného prispôsobenia na konkrétne podmienky konkrétneho zamestnávateľa,
- zameranie projektov na segment najmä malých zamestnávateľov,
- nízkorozpočtové projekty, ktoré bude možné financovať aj refundačne,
- pre podanie žiadosti minimalizovať administratívne úkony,
- priznávanie grantov na základe poradia prihlásenia sa,
- jednoduchá následná kontrola.

Ako doplnkovú stratégiu navrhujeme realizovať špecifické projekty s nasledovnými charakteristikami:

- pôjde o osobitné projekty predkladané na základe výzvy fondu, zamerané na riešenie konkrétneho problému v konkrétnych podmienkach,
- príležitosť uchádzať sa o projekt by mali mať všetci zamestnávateľia bez ohľadu na ich veľkosť,
- malo by ísť o finančne náročnejšie projekty,
- projekt, ako aj sprievodná dokumentácia musia spĺňať požadované štandardy,
- priznávanie grantov je možné realizovať na základe odporúčania odborníkov po zvážení prínosu projektu,
- komplexná kontrola, v prípade investičných projektov aj následná kontrolná činnosť.

Z pohľadu početnosti by mali typizované projekty predstavovať zásadnú väčšinu všetkých realizovaných projektov. Z finančného pohľadu môžu mierne prevažovať špecifické projekty, nakoľko by malo ísť síce o menej početnú skupinu, ale s vyšším objemom finančných prostriedkov. V strednodobom horizonte sa budú obe línie vzájomne ovplyvňovať a je možné predpokladať, že na báze poznatkov a skúseností získaných realizáciou špecifických projektov

bude možné vyvíjať nové typizované riešenia.

7.4. Celoplošné aktivity

Ako celoplošné aktivity vnímame projekty realizované priamo fondom. Malo by ísť o projekty realizované s cieľom zvýšiť prevenciu PÚ a ChzP u väčšieho počtu zamestnávateľov a vyššieho počtu pracujúcich. Ich zacielenie by malo vychádzať z analytických údajov NIP alebo priamo fondu ako reakcia na aktuálne ohrozenia pracujúcich, alebo ako nástroj komunikácie a vzdelávania so špecifickými skupinami zamestnávateľov alebo pracujúcich.

Typickým príkladom môžu byť osvetové a vzdelávacie kampane zamerané na SZČO a výkon ich práce v rôznych odvetviach národného hospodárstva. Výstupom zo školení by mohol byť pre absolventov z radov SZČO certifikát osvedčujúci, že boli poučení o zásadách bezpečnej práce všeobecne alebo v konkrétnom rezorte (napríklad v lesníctve vykonávajú činnosť pilčíkov SZČO, podobne v stavebníctve je veľa stavebných robotníkov SZČO). Podobnú osvetu by bolo možné realizovať aj u subjektov, ktoré SZČO na výkon práce kontrahujú, a to s cieľom presvedčiť ich, aby uprednostňovali zmluvy s osobami poučenými o zásadách bezpečnej práce v danom rezorte.

Podstatnou časťou činnosti „Osobitného fondu“ by malo byť získavanie maximálneho množstva príkladov dobrej praxe a ich prezentácia. V rámci vlastných aktivít fondu by práve prezentácia príkladov dobrej praxe mala predstavovať základné poslanstvo. Vytvorená databáza spoločne s jednoduchou voľne šíriteľnou aplikáciou by mala umožniť všetkým zamestnávateľom, zamestnancom, ale aj ostatným pracujúcim vyhľadávať najčastejšie riziká, spojené s ich pracovnou činnosťou alebo ich pracoviskom, spolu s návodom, ako riziká eliminovať a ako predchádzať PÚ a ChzP.

Rovnako by bolo možné ako celoplošnú aktivitu fondu realizovať už dnes zavedené ocenenie „Bezpečný podnik“. Dopracovanie podmienok certifikátu o pravidelné ročné prehodnocovanie spojené napríklad s odmenením najúspešnejších subjektov a pravidelne realizovanými

regionálnymi workshopmi a celoštátnou konferenciou by umožnilo spropagovať značku „Bezpečný podnik“ a dať jej nositeľom vyššiu spoločenskú prestíž.

Podobných príkladov by bolo možné uviesť viacero, podľa nášho názoru však prax sama prinesie dostatok námetov pre túto oblasť. Najpodstatnejším by mala byť zásada, že prostriedky poskytnuté alebo minuté fondom, musia byť prísne a presne zamerané na zvyšovanie bezpečnosti všetkých skupín pracujúcich a na priblíženie sa cieľu, ktorý predstavuje iniciatíva „Vision Zero“.

8. FINANCOVANIE „OSOBITNÉHO FONDU“ A ETAPY JEHO VZNIKU

Zabezpečenie finančných zdrojov je pre fungovanie akéhokoľvek finančného nástroja zásadnou otázkou. Úlohou „Osobitného fondu“, ako finančného nástroja, je zastrešovať a realizovať investície do prevencie PÚ a ChzP a zlepšovania pracovných podmienok na úrovni štátu.

Ak chceme posunúť realizáciu štátnej politiky v tejto oblasti od deklaratórnych vyhlásení k praktickému výkonu, bude potrebné alokovať do tohto fondu potrebné množstvo financií. V každom prípade by malo byť financovanie fondu úzko previazané so systémom úrazového poistenia. Existujú dva základné modely, ako túto potrebu naplniť.

Prvou možnosťou je jednorazový vklad „základného kapitálu“. Fond, za predpokladu potrebného personálneho vybavenia, vie s kapitálom pracovať a zabezpečovať si pravidelné výnosy. Z výnosov je možné následne financovať prevádzku fondu, ako aj grantové schémy. V tomto prípade by mal fond ročne realizovať toľko nenávratných grantových schém a na prevádzku minúť len toľko peňazí, koľko predstavujú jeho ročné výnosy. Nemal by byť spotrebovávaný jeho základný kapitál. V dnešnej situácii na kapitálových a finančných trhoch, poznamenaných nízkymi výnosmi, prevažujú negatíva prvého prístupu. Ide o potrebu relatívne vysokého „základného kapitálu“ fondu. Ak má fond realizovať nenávratné granty v zreteľa hodnej výške, potrebuje na dosiahnutie potrebných výnosov základný kapitál vo výške stoviek miliónov eur (približne 400 až 500 miliónov). Navyše výnosy budú poznamenané nákladmi na správu investičného portfólia. Táto možnosť by bola zaujímavá v prípade, ak by systém úrazového poistenia tvoril rezervy a výnos z nich bol používaný na financovanie prevencie. Vieme však, že Slovensko vytvorené prebytky systému úrazového poistenia používa na financovanie nákladov dôchodkovej reformy a presúva ich do fondu dôchodkového poistenia. Štartovací kapitál fondu by tak musel poskytnúť štátny rozpočet, čo s ohľadom na potrebnú výšku nepovažujeme za reálne.

Druhou možnosťou sú pravidelné ročné dotácie, ktoré umožnia fondu plniť svoje úlohy a financovať svoju prevádzku. Avšak bez toho, aby jeho úlohou bola akumulácia kapitálu. V období, keď výnos z trhu práce (rast miezd) je výrazne vyšší ako výnos z kapitálového a finančného trhu, je tento prístup výhodnejší. Už v predchádzajúcich častiach tohto materiálu sme navrhovali, aby na financovanie činnosti fondu bola ročne alokovaná časť prebytku systému úrazového poistenia. Pre verejné financie je to menej zaťažujúca možnosť. Navyše z dlhodobého horizontu je možné predpokladať, že očakávané pozitívne dopady dôchodkovej reformy budú postupne odľahčovať základný fond dôchodkového poistenia a tým aj znižovať potrebu jeho dotácií. Navyše každoročný nárast prebytkov systému úrazového poistenia, spôsobený zvyšujúcim sa rozdielom medzi príjmami a výdavkami základného fondu úrazového poistenia, predstavuje 8 miliónov eur.

Podobný prístup je realizovaný aj v rámci väčšiny prezentovaných príkladov dobrej praxe. Prepojenie úrazového poistenia a financovania prevencie PÚ a ChzP má logickú spojitosť. Poistný systém má prirodzenú potrebu brániť sa vzniku škodových udalostí. Na mieste by bola aj otázka, ako do budúcnosti využiť aj časť zdrojov verejného zdravotného poistenia, respektíve subsystému nemocenského poistenia. Všetky tieto fondy vedia na zníženej pracovnej úrazovosti, ako aj na nižšom počte chorôb z povolania ušetriť podstatné prostriedky. V súčasnej situácii ide ale o nereálny scenár. Vzhľadom na nadstavbový charakter úrazového poistenia je systémovo možné v prvom kroku využiť práve zdroje z prebytku úrazového poistenia.

V rámci úvah o množstve finančných prostriedkov pre fungovanie fondu je potrebné si uvedomiť, že sme limitovaní minimálnym množstvom finančných prostriedkov, ktoré by mal fond na ročnej báze spravovať, respektíve ktoré by mal na ročnej báze alokovať do realizácie preventívnych opatrení. Podstatné je, aby náklady na prevádzku fondu, prípravu a vyhodnotenie grantov, ako aj na ďalšie technicko-administratívne činnosti neboli neúmerne vysoké oproti prostriedkom vynaloženým na plnenie základného cieľa fondu. Na druhej strane aj maximálna výška musí zohľadňovať schopnosti prípadných žiadateľov realizovať zmysluplné projekty s merateľnými ukazovateľmi a reálnymi výsledkami. Nastavenie oboch hraníc sa môže

časom vyvíjať. Nezastupiteľnú úlohu pri tvorbe rozpočtu tu musí zohrávať správna rada fondu.

Výzvou pre Slovensko je využitie viaczdrojového financovania. Ako možnosť doplnenia zdrojov verejných fondov sa ukazuje možnosť využitia prostriedkov Operačného programu Ľudské zdroje. Slovensko má dnes historicky najnižšiu nezamestnanosť a je skôr otázkou, kde kvalifikovanú pracovnú silu hľadať. Je preto podľa nášho názoru vhodné začať sa zaoberať možnosťami, ako prostredníctvom OPLZ podporiť nielen zvyšovanie zamestnanosti, ale aj opatrenia zlepšujúce pracovné prostredie ľudí práce. Samotný OPLZ s touto možnosťou ráta, nakoľko v rámci prioritnej osi 3, špecifický cieľ 3.1.2. sú medzi príkladmi podporovaných aktivít uvedené aj „aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“¹⁷.

8.1. Krátkodobý scenár financovania „osobitného fondu“

V rámci krátkodobého horizontu uvažujeme o období približne prvých dvanástich mesiacov existencie fondu. V tomto období bude prevažovať potreba interných výdavkov a investícií. Aj keď navrhujeme vytvoriť fond ako integrálnu súčasť niektorej z existujúcich inštitúcií, najlepšie Národného inšpektorátu práce, zriaďovacím výdavkom sa nebude možné vyhnúť. Zriaďovacie výdavky budú predstavovať najmä :

- dobudovanie ľudských zdrojov,
- vytvorenie prevádzkových postupov a metodík,
- vytvorenie typizovaných projektov a metodík pre ich implementáciu,
- vytvorenie a certifikovanie postupov pre realizáciu a kontrolu špecifických projektov,
- propagáciu vzniku fondu, jeho cieľov a možností,
- vytvorenie zásad a pilotnej realizácie celoplošných aktivít fondu,
- materiálno-technické zabezpečenie činnosti fondu.

Dobudovanie ľudských zdrojov bude predstavovať doplnenie zamestnancov NIP

¹⁷ Operačný program Ľudské zdroje na programové obdobie 2014-2020, www.employment.gov.sk, www.esf.gov.sk

a inšpektorátov práce o špecialistov na správu fondu pre oblasť metodiky a realizáciu grantových schém, prípravu návrhov prioritných osí, vyhľadávanie uchádzačov, realizáciu metodickej pomoci a podobne. Okrem toho bude potrebné doplniť odborníkov pre oblasť PR a propagácie, ako aj oblasť ekonomickej agendy. Okrem získania týchto zamestnancov bude potrebné ich vyškoliť na nový typ činnosti.

Vytvorenie prevádzkových postupov a metodík bude predstavovať vytvorenie súboru materiálov a pracovných postupov spojených s administratívnou správou fondu. A to postupov pre prácu správnej rady, systém odovzdávania informácií v rámci štruktúry fondu, spôsoby a formy vedenia účtovnej a ekonomickej agendy fondu. Bude potrebné začlenenie organizačnej štruktúry fondu do kontrolných a riadiacich línií NIP.

Vytvorenie typizovaných projektov a metodík pre ich implementáciu bude predstavovať vytipovanie súborov opatrení smerujúcich k zlepšeniu BOZP a prevencie PÚ a ChzP v konkrétnych typoch podnikov a v konkrétnych rezortoch národného hospodárstva, zdokumentovanie potrebných organizačných a iných krokov pre ich zavedenie do praxe, vytvorenie projektovej dokumentácie a implementačného manuálu, návrh kontrolných bodov a metodiky ich posúdenia a kontroly, odhad nákladov na implementáciu typového projektu, ako aj návrh foriem propagácie projektov a oslovovania potenciálnych žiadateľov.

Vytvorenie a certifikovanie postupov pre realizáciu a kontrolu špecifických projektov bude predstavovať súbor dokumentov a potrebných úkonov nevyhnutných pre podanie žiadosti o grant, prípravu hodnotiacich a certifikačných mechanizmov a zásad, zmluvnej dokumentácie a dokumentácie pre poskytovanie finančných prostriedkov, návrh kontrolných mechanizmov, protokolov a zápisníc z kontroly, spôsob ich vyhodnocovania, systém hlásení a komunikácie so správnou radou, zásady pre verejné obstarávanie a prípadné sankčné mechanizmy.

Propagácia vzniku fondu, jeho cieľov a možností by mala zhŕňať komunikáciu s verejnosťou o vzniku fondu, jeho poslaní a cieľoch jeho fungovania. Realizáciou seminárov s odbornou verejnosťou bude potrebné získavať podnety na prípravu priorít pre celoplošné akcie, osobitné ako aj typizované projekty, ako aj pripravovať záujem budúcich uchádzačov o granty.

Je potrebné vybudovanie systému pre zber a prezentáciu príkladov dobrej praxe.

Vytvorenie zásad a pilotná realizácia celoplošných aktivít fondu bude predstavovať prípravu súboru zásad pre výber oblastí a cieľových skupín pre zameranie propagačných a vzdelávacích kampaní, definovanie cieľov pre realizáciu kpaní, prípravu odborných a metodických dokumentov pre realizáciu vzdelávania cieľových skupín pracujúcich alebo zamestnávateľov, využitie príkladov dobrej praxe a ich prenos do konkrétnych segmentov trhu práce.

Materiálno-technické zabezpečenie činnosti fondu bude predstavovať identifikáciu, vybudovanie potrebného technického vybavenie pre činnosť fondu vrátane IKT technológií, osobitného softvérového vybavenia a webového sídla fondu, nákup a vývoj potrebného vybavenia tak, aby bolo plne kompatibilné s vybavením NIP a inšpektorátov práce.

Podstatnou súčasťou prvej etapy vzniku fondu bude aj finálna príprava potrebných legislatívnych zmien v rozsahu, ako ich rámcovo definuje tento materiál v kapitole 6. a príprava ich následného schválenia.

Na financovanie zriaďovacích výdavkov by bolo podľa nášho názoru možné využiť finančné prostriedky OPLZ. Formou národného projektu, ktorého nositeľom by bol NIP, by bolo možné prefinancovať prípravu metodických materiálov, platy a školenia ľudského potenciálu, ako aj potrebné materiálno-technické vybavenie. Rovnako by bolo možné financovať realizáciu pilotných propagačných a vzdelávacích aktivít zameraných na zlepšovanie prevencie PÚ a ChzP v konkrétnych segmentoch národného hospodárstva so zameraním na konkrétne typy pracujúcich (asi najlepším príkladom pre podobnú kampaň sú práve SZČO).

Výsledkom realizácie prvej fázy národného projektu (cca 12 mesiacov) by mala byť vybudovaná štruktúra pripravená na výkon náročnejších úloh zameraných na realizáciu grantových výziev, ich implementáciu a kontrolu. Organizačná štruktúra fondu by mala byť plne implementovaná do organizačnej štruktúry NIP a inšpektorátov práce vrátane napojenia na kontrolné a riadiace mechanizmy. Mala by byť plne konštituovaná správna rada fondu. Návrh konkrétneho rozpočtu tejto etapy bude potrebné zostaviť v rámci prípravy národného

projektu podľa potrieb jeho príjemcu (NIP).

8.2. Strednodobý scenár financovania „osobitného fondu“

Strednodobý horizont by mal predstavovať obdobie približne 2 až 3 rokov od vzniku fondu. V tomto období by mal fond nadviazať na prvú etapu a zužitkovať výsledky prvej fázy národného projektu. Hlavným cieľom ďalšieho rozvoja by malo byť spustenie realizácie typizovaných projektov. Pre vybrané sektory národného hospodárstva by mali byť pripravené typizované projekty s určitou mierou modifikácie na konkrétne prostredie. Vedľa projektovej dokumentácie a implementačných štandardov by mal byť fond schopný v spolupráci s inšpektorátmi práce a prípadnými zmluvnými partnermi metodicky podporovať implementáciu typizovaných projektov. Rovnako bude podstatná kontrola implementácie a zber príkladov dobrej praxe, ich akumulácia, zverejňovanie a podpora ich transferu do ostatných subjektov daného sektoru.

V tomto období by mal fond pokračovať v realizácii svojej propagácie a výsledkov svojej činnosti. Popritom realizovať ďalšie celoplošné kampane cieleňé podľa identifikovaných potrieb a impulzov v oblasti BOZP. Pravdepodobne najviac žiaducimi budú aj naďalej projekty zamerané na SZČO, prípadne na malé podniky vrátane mikropodnikov.

Podstatnou úlohou bude pilotné spustenie realizácie osobitných projektov. Formulácia cieľov prvej výzvy by mala byť dostatočne široká, a to tak, aby bola umožnená účasť (podanie žiadosti) čo najširšieho okruhu uchádzačov. Vedľa hlavného cieľa - zlepšovanie pracovného prostredia, respektíve jeho prispôsobovania potrebám staršej pracovnej sile, by ako sekundárny cieľ mal byť viac menej „prieskum trhu“. Zmapovanie potrieb a zámerov uchádzačov môže do budúcnosti predznamenať prípravu užšie koncipovaných výziev na grantové schémy alebo na vytvorenie nových typových projektov. Navyše pilotná realizácia osobitných projektov overí pripravené procedúry pre oslovenie uchádzačov, prípravu žiadostí, ich zazmluvnenie a následnú kontrolu realizovaných projektov. Pri dostatočne voľnej

formulácii výzvy by bolo vhodné aktívne vyhľadať a spolu implementovať projekt z oblasti vedy a výskumu BOZP. Výsledky tohto projektu následne využiť v činnosti fondu.

Financovanie tejto etapy bude potrebné realizovať mixom finančných zdrojov. Ako nosné môžu naďalej zostať zdroje OPLZ, z ktorých budú financované mzdy a činnosť zamestnancov príjemcu (NIP). Ďalej by malo byť možné z týchto zdrojov financovať propagáciu fondu a ním realizované celoplošné aktivity, informačné kampane a školenia. V prípade výziev na implementáciu typových projektov by malo byť možné využiť osobitne pripravenú výzvu OPLZ zameranú na zlepšovanie pracovného prostredia a zvyšovanie úrovne BOZP nad rámec zákonom stanovených povinností zamestnávateľa. Prostriedky na realizáciu výzvy pre osobitné projekty bude potrebné zabezpečiť už z prebytku z hospodárenia systému úrazového poistenia. Pôjde ale o minimálne zdroje, keďže uvažujeme, že podstatná časť nákladov na prevádzku fondu, jeho propagáciu a realizáciu jeho vlastných celoplošných projektov bude financovaná prostredníctvom národného projektu OPLZ.

Výsledkom tejto etapy fungovania fondu by mali byť funkčné a overené procedúry pre vyhlasovanie a implementáciu výziev na typizované a osobitné projekty, ako aj odskúšané kontrolné mechanizmy, či vytvorená databáza príkladov dobrej praxe spolu s postupmi na jej kontinuálne doplňovanie a ich propagácia a prenos na ďalšie subjekty. Malo by byť vybudované povedomie o existencii a činnosti fondu ako nositeľovi systému financovania prevencie PÚ a ChzP, zlepšovania pracovného prostredia a prispôsobovania pracovných podmienok starším zamestnancom. Správna rada by mala pracovať v štandardnom režime vrátane prípravy rozpočtu a schvaľovania výročných správ. Rozpočet na realizáciu tejto etapy bude vychádzať z národného projektu a potrieb jeho príjemcu, doplnený o prostriedky zo systému úrazového poistenia.

8.3. Dlhodobá udržateľnosť

Rutinná prevádzka fondu bude predstavovať kontinuálnu každoročnú aplikáciu rôznych foriem opatrení a projektov smerujúcich k zlepšovaniu pracovného prostredia, zvyšovaniu úrovne BOZP a realizáciu preventívnych opatrení zameraných na predchádzanie PÚ a ChzP. Z pohľadu jednotlivých foriem predpokladáme, že pôjde o vyvážené používanie vyššie uvedených možností doplnených o prípadné nové formy, ktoré vyplynú z praxe. Rozloženie investovaných zdrojov medzi projekty určené priamo zamestnávateľom a informačné a vzdelávacie kapacity realizované priamo fondom zabezpečí pokrytie všetkých záujmových sfér z pohľadu národného hospodárstva, ako aj všetkých typov subjektov. Podstatnú úlohu v tomto by mala zohrávať aj vybudovaná databáza príkladov dobrej praxe, ako aj vytvorený systém ich prenosu medzi podobné subjekty. Problematika BOZP by sa mala dostať do povedomia čo najširšej skupiny všetkých zúčastnených hráčov.

Postavenie a rozhodovacia právomoc správnej rady fondu by mala v rámci každodennej prevádzky zabezpečovať realizáciu štátnej politiky pre oblasť BOZP pri akceptovaní oprávnených požiadaviek zamestnávateľov a pracujúcich. Prehodnocovanie investičných priorít na ročnej báze umožní smerovanie investícií a ostatných foriem pomoci a osvetu do sektorov a segmentov s najvyšším rizikom vzniku PÚ a ChzP.

Financovanie rutinnej prevádzky ako zabezpečenie trvalej udržateľnosti výsledkov realizovaného národného projektu bude potrebné financovať z prebytkov základného fondu úrazového poistenia. Na základe navrhovaných zmien legislatívy by Sociálna poisťovňa na ročnej báze presúvala navrhovanú časť prebytku z hospodárenia systému úrazového poistenia na účet „Osobitného fondu“. Výšku prevedeného podielu na prebytku navrhujeme na 15% z tohto prebytku, minimálne však 5 miliónov eur. Minimálna hranica by mala zabezpečiť efektívne využitie vybudovanej infraštruktúry fondu, najmä jej ľudského potenciálu. Maximálna hranica bude v tomto prípade stanovená na vyššie uvedených 15%, čo by v súčasnej situácii predstavovalo cca 12 miliónov eur. V rámci zásad hospodárenia fondu je možné definovať zásadu, že výška ročnej dotácie bude krátená o výšku nevyčerpaných prostriedkov z minulého roka. Uvedené opatrenie umožní prirodzeným spôsobom znížiť strop prevedených finančných prostriedkov pre prípad, že ich nebude možné efektívne investovať

a použiť v súlade s cieľmi existencie fondu.

Otvorenou zostáva otázka ako eliminovať riziko nekontrolovaného zníženia poistnej sadzby a tým aj likvidáciu prebytkov systému úrazového poistenia. Táto situácia môže byť reálna viac-menej z populistických dôvodov. V takom prípade bude potrebné zabezpečiť, aby záväzky Sociálnej poisťovne voči „Osobitnému fondu“ plnil štát. Pri reálnom znižovaní poistenej sadzby, ku ktorému bude musieť v určitom časovom horizonte prísť, samozrejme, ak nenastanú nepredvídateľné okolnosti, bude možné kalkulovať poistnú sadzbu aj s potrebnou rezervou. Kalkulovaná rezerva bude v takom prípade základom pre financovanie prevencie, a tým aj „Osobitného fondu“.

Ako ukazujú zahraničné skúsenosti, je reálny predpoklad, že prostriedky investované zo zdrojov OPLZ alebo následne zo systému úrazového poistenia by mali mať pozitívny vplyv na celú ekonomiku. Eliminácia negatívnych ekonomických dopadov PÚ a ChzP tak, ako sú uvedené a odhadované v kapitole 2. tohto materiálu, sa prejaví u všetkých zúčastnených hráčov. Vedľa poškodených a zamestnávateľov bude na pozitívnych dopadoch najvýraznejšie profitovať štát. Úspory výdavkov verejných fondov v kombinácii s vyšším výberom daní a odvodov zlepšia bilanciu nielen úrazového poistenia, ale aj zdravotného nemocenského a dôchodkového poistenia. Zníženie strát vyplývajúcich z nižšej tvorby HDP, ako aj zo straty ľudského potenciálu sú ďalšie pozitívne dopady na ekonomiku. Pri použití koeficientu návratnosti podľa Medzinárodného združenia sociálneho zabezpečenia¹⁸ na úrovni 2,2 by malo dôjsť k znižovaniu ekonomických škôd a strát v rámci ekonomiky Slovenska o viac ako 20 miliónov eur ročne. Tento odhad vychádza z predpokladu ročných investícií „Osobitného fondu“ do oblasti prevencie PÚ a ChzP a do zlepšovania úrovne BOZP na úrovni približne 15% súčasného prebytku systému úrazového poistenia.

Širší rozmer návratnosti odhadovaných investícií je možné vidieť aj v rozšírení aktivít fondu na prispôbovanie pracovného prostredia staršej pracovnej sile. Tento rozmer však bude

¹⁸ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o strategickom rámci EU v ochrane zdravia a bezpečnosť pri práci na obdobie 2014-2020 str. 2

problematické ekonomicky oceniť, bude to ale absolútne nevyhnutné. V celkovom kontexte je ale potrebné zdôrazniť, že ekonomické dopady by mali byť sekundárne, podstatným momentom je predchádzanie ľudským tragédiám.

9. ZÁVEREČNÉ ODPORÚČANIA

Zlepšovanie pracovných podmienok, zvyšovanie bezpečnosti pracujúcich a ich pracovísk, rozvoj prevencie PÚ a ChzP, to všetko sú strategické ciele deklarované vo fundamentálnych dokumentoch Európskej únie a Slovenskej republiky zameraných na oblasť BOZP. Eliminácia negatívnych vplyvov výkonu práce a pracovného prostredia na ľudské zdravie je komplexným problémom a jeho riešenie vyžaduje neustále hľadanie nových možností a prístupov.

Tak ako sa dynamicky vyvíjajú technológie, stroje a zariadenia, hľadajú sa aj optimálne pracovné postupy pre zvyšovanie produktivity práce. Rovnako je potrebné byť aktívny aj v sociálnej oblasti. Preto sa hľadanie nových prístupov a možností ako zlepšiť pracovné podmienky pracujúcich a zvyšovať ich bezpečnosť na pracoviskách a pri výkone ich práce stáva zásadnou výzvou pre najbližšie obdobia. Starnutie populácie, prebiehajúce technologické zmeny, potreba minimalizovať náklady a straty vyvolané PÚ a ChzP sú impulzy, na ktoré bude potrebné reagovať.

Podobne ako v iných oblastiach, aj v tomto prípade bude limitujúca ekonomická motivácia, a to najmä zamestnávateľov. Ukazujú to aj prezentované príklady dobrej praxe z iných krajín. Systém ekonomických stimulov pre zamestnávateľov smerujúcich k zvyšovaniu bezpečnosti ich zamestnancov a k znižovaniu rizík výskytu ChzP a prípadov PÚ sa stáva v európskych krajinách pevnou súčasťou štandardov sociálnej ochrany zamestnancov.

Na základe záverov predchádzajúcej etapy „Národného projektu Centrum sociálneho dialógu“ a na základe poznatkov získaných pri spracovaní tohto analytického výstupu navrhujeme realizovať nasledovné odporúčania:

- A) Stotožňujeme sa s návrhom prezentovaným zo strany KOZ SR vo výstupoch z predchádzajúcej etapy „Národného projektu Centrum sociálneho dialógu“ a navrhujeme zriadenie „Osobitného fondu pre financovanie prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania“. Zásady pre vznik a fungovanie fondu sú popísané v kapitole 3 tohto materiálu.

Za najpodstatnejšie považujeme riadenie fondu tripartitnou správnu radou a v konečnom dôsledku jeho financovanie z časti prebytkov úrazového poistenia. Cieľom existencie fondu by malo byť poskytovanie grantov pre zamestnávateľov na podporu financovania opatrení smerujúcich k zvyšovaniu bezpečnosti ich pracovísk a k zlepšovaniu bezpečnosti práce ich zamestnancov, samozrejme nad rámec ich zákonom stanovených povinností. Okrem toho navrhujeme na základe medzinárodných skúseností zaradiť medzi aktivity fondu aj financovanie projektov zameraných na prispôsobovanie pracovísk a výkonu práce staršej pracovnej sile. Podstatnou súčasťou aktivít fondu by malo byť financovanie vedecko-výskumných úloh v oblasti BOZP. V neposlednom rade by mal fond v rámci svojej činnosti zastrešovať a financovať aj projekty a opatrenia smerujúce k zvyšovaniu úrovne BOZP v rizikových segmentoch malých podnikov. Samostatnou kapitolou by mala byť problematika osvedčenia, vzdelávania a školení rizikových skupín pracujúcich (uvedených v časti 1.1.4. tohto materiálu).

- 1) Za účelom vzniku fondu a posúdenia jednotlivých detailov, ako aj ekonomických a politických súvislostí, by sa o návrhu na zriadenie „Osobitného fondu“ mali realizovať konzultácie so sociálnymi partnermi KOZ SR, ako aj s relevantnými politickými stranami. Cieľom uvedených konzultácií by malo byť posúdenie reálnosti a relevantnosti navrhovaných legislatívnych opatrení, ako aj ekonomické dopady vzniku „Osobitného fondu“.
- 2) Pre prvé etapy vzniku fondu (tak ako uvádzame v kapitole 8 tohto materiálu) je potrebné preveriť možnosti využitia prostriedkov Operačného programu Ľudské zdroje. Realizáciou národného projektu spustiť prípravu vzniku „Osobitného fondu“ a čiastočne financovať jeho činnosť do roku 2020. V rámci prípravy národného projektu pripraviť podľa možností OPLZ a potrieb nositeľa projektu detailný rozpočet a harmonogram. Ako súčasť oprávnených aktivít národného projektu uviesť aj vzdelávacie a informačné aktivity zamerané na SZČO a ostatné rizikové skupiny uvedené v časti 1.1.4. tohto materiálu.

- 3) Násť optimálne začlenenie „Osobitného fondu“ do infraštruktúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, aj keď riešiteľská skupina je presvedčená o správnosti svojho návrhu - zveriť prevádzkovú správu „Osobitného fondu“ Národnému inšpektorátu práce. S NIP je potrebné prerokovať jeho prevádzkové a kapacitné možnosti, prebrať realizáciu vzniku „Osobitného fondu“, ako aj implementáciu navrhovaného národného projektu.
- 4) Spustiť odborný dialóg s odbornou, ale aj širšou verejnosťou o detailnejšom zameraní aktivít „Osobitného fondu“. V spolupráci s Centrom pre administratívu a publicitu Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II realizovať seminár o možnostiach fungovania „Osobitného fondu“ a detailnejšom zameraní jeho aktivít. V nadväznosti na odborný seminár pripraviť tlačovú konferenciu a na nej prezentovať zástupcom médií kľúčové zistenia a závery realizovaného analytického výstupu. K propagácii kľúčových zistení využiť aj periodikum ePráca.
- B) Realizovať analýzu zapojenia rizikových skupín pracujúcich (časť 1.1.4.) do systému odškodňovania následkov úrazov a chorôb, ktorých príčina je vo vykonávaní ich pracovnej alebo podnikateľskej činnosti. Zvážiť ich aspoň dobrovoľné začlenenie do systému úrazového poistenia, alebo navrhnúť inú vhodnú formu ich sociálnej ochrany pre obdobné prípady. Rovnako zvážiť aj rozšírenie ich povinností v oblasti BOZP, napríklad formou povinných školení alebo certifikátov.
- C) Vytvoriť platformu pre sledovanie nákladov a strát spôsobených ekonomike z titulu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Slovensko dnes nevie vyčíslieť ekonomické dopady PÚ a ChzP. Z toho dôvodu je táto problematika, ako aj ekonomické dopady často podceňované. Z toho vyplýva aj nedostatočný záujem o realizáciu opatrení. Typickým príkladom je napríklad systém verejného zdravotného poistenia, v ktorom nevieme vyčíslieť náklady na liečenie PÚ a ChzP. Pri plánovaní zdrojov, ako aj pri vyhodnocovaní dopadov by bolo vhodné mať uvedené informácie a na ich základe pristupovať k rozhodnutiam. Keďže sme v časti 2.1. tohto materiálu preukázali, že ide o viac ako 0,5 percenta HDP, ide o zaujímavú čiastku aj z pohľadu štátneho rozpočtu.

Autori tohto analytického výstupu sú presvedčení, že realizácia navrhovaných opatrení prispieje k zvýšeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Inovácia v sociálnej oblasti je rovnako dôležitým fenoménom ako technický a technologický pokrok. Hľadanie nových prístupov aplikovateľných v nových podmienkach je kľúčovou podmienkou pre napĺňanie cieľov a realizáciu vízií, akou je napríklad projekt „Vision Zero“.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. A new start of social dialogue, European Union, 2015.
2. Building a preventative safety and health culture, International labour Office, 2013, ISBN 978-92-2-128098-9.
3. Costs to Britain of workplace fatalities and self-reported injuries and ill health, 2014/15, Health and Safety Executive, November 2016.
4. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006.
5. Economic impact of the safety, health and welfare at work legislation. Final report. Indecon, August 2006.
6. Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, ISBN 978-92-9191-299-5.
7. Effective Health and wellbeing programs, Australian Government, September 2010.
www.comcare.gov.au
8. Estimating the costs of work-related accidents and ill-health: An analysis of European data sources, European Agency for Safety and Health at Work, 2017, ISBN 978-92-9240-997-5.
9. Estimating the costs of accidents and ill-health at work: A review of methodologies, European Agency for Safety and Health at Work, 2014, ISBN 978-92-9240-319-5.
10. Európa 2020-stratégia rastu EÚ, Európska únia, 2013, ISBN 978-92-79-23972.
11. Flash eurobarometer 398, výsledky pre Slovenskú republiku, 2014.
12. Hatina, T., Petrichová, B. Presun úrazového poistenia na komerčnú sféru. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava 2012.
13. Hatina, T. a kolektív Príprava koncepcie prevencie poškodení zdravia pri práci v Slovenskej republike. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava 2010.

14. Kordošová, M., Urdziková, J. Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v Slovenskej republike a uplatnenie ekonomických zákonitostí na celoslovenskej aj podnikovej úrovni v riadení BOZP (motivačné prvky, ekonomická stimulácia). Správa z 2. Etapy riešenia. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava 2015.
15. Krajčovič, J., Škvarková, V., Červenková, M. 1993. Náklady a straty vyvolané pracovnými úrazmi a smrteľnými pracovnými úrazmi, Výskumný a vzdelávací ústav bezpečnosti práce, Bratislava 1993.
16. Náklady na pracovné úrazy a nemoci z povolání v ČR v roce 2000, Výskumný ústav bezpečnosti práce, 2014.
17. Ottův slovník naučný, díl sedmý, reprint Argo/Paseka 1997.
18. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Bezpečnejšia a zdravšia práca pre všetkých – modernizácia právnych predpisov a politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, Brusel, 2017.
19. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – o strategickom rámci v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2014-2020, Brusel, 2014.
20. Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv, Brusel, 2017.
21. Prehľad socioekonomických nákladov na pracovné úrazy, Facts 27, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 2007.
22. Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health, European Union, Luxemburg 2011.
23. Stratégia aktívneho starnutia. Centrum vzdelávania MPSVaR SR, Bratislava 2013.
24. Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2016 až 2020 a program jej realizácie.
25. Takala, J., Urrutia, M., 2009, Safety and health at work: a European perspective, Saúde ocupacional, special number 25 ANOS.

26. The costs of work-related injury and illness for Australian Employers, workers and the community: 2012-13, Safe Work Australia, ISBN 1 920763 58 9.
27. The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies, International Social Security Association, September 2011.
28. Tomeš, I., Úvod do teorie a metodologie sociální politiky, Portál, Praha 2010.
29. Urobme z Európy bezpečnejšia a zdravšie miesto pre prácu, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2014, ISBN 976-92-9240-441-3.
30. Ústava Medzinárodnej organizácie práce.

PRÍLOHY

PRÍLOHA 1

Neexistujú relevantné údaje, ktoré by poskytli obraz o celkových nákladoch zamestnávateľov na pracovné úrazy a choroby z povolania spojené s vyšetrovaním príčin vzniku uvedených udalostí, ich zdokumentovaním, registráciou a prijatím opatrení na zabránenie ich opakovanému vzniku. Sú to aj náklady spojené s prerušením výroby, nahradením zamestnanca, u ktorého došlo k poškodeniu zdravia, a znovu spustením výroby. U všetkých zamestnávateľov sú evidované iba mzdové náklady spojené s náhradou mzdy poškodenému zamestnancovi za prvých desať dní práceneschopnosti, prípadne iné mzdové náklady súvisiace s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (odškodné hradené nad zákonný rámec dohodnutý v rámci kolektívneho vyjednávania, mzdové náklady profesionálnych bezpečnostných technikov, pokiaľ ich majú zamestnávatelia v stave podľa organizačného poriadku, a iné). Tieto sú evidované v mzdových systémoch zamestnávateľov. V archivovaných ekonomických databázach sú evidované taktiež prípadné regresy zdravotným poisťovniam a pokuty platené štátnym orgánom za porušenie bezpečnostných predpisov v dôsledku kontrol súvisiacich so vznikom pracovného úrazu, alebo v dôsledku nedodržania bezpečnostných predpisov zistených v rámci preventívnych kontrol realizovaných príslušnými štátnymi orgánmi (Národný inšpektorát práce, Hlavný bankový úrad, Úrad verejného zdravotníctva).

Z uvedených dôvodov sme pristúpili k vypracovaniu dotazníka pre zamestnávateľov, v ktorom mali uviesť im známe náklady spojené s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, ktoré u nich vznikli. Nami spracovaný návrh dotazníka bol pripomenovaný a doplnený profesionálnymi bezpečnostnými technikmi spoločnosti vykonávajúcej preventívne a ochranné služby (bezpečnostnotechnickú a pracovnú zdravotnú službu) v SR a ČR. Dotazník, ktorý bol zamestnávateľom odoslaný so žiadosťou o vyplnenie, mal nasledujúcu podobu:

-----Začiatok dotazníka-----

D O T A Z N Í K

I. Údaje o zamestnávateľovi

I.1. SK NACE:

I.2. POČET ZAMESTNANCOV:

I.3. POČET PRACOVNÝCH ÚRAZOV (PU) a CHOROB Z POVOLANIA (CHP):

Poškodenie zdravia	2014	2015	2016
Celkový počet PÚ			
Počet registrovaných (PN viac ako 3 dni)			
Počet závažných pracovných úrazov bez následku smrti			
Počet smrteľných pracovných úrazov			
Počet evidovaných úrazov s PN			
Počet evidovaných úrazov bez PN			
Počet úrazov bez PN vyžadované ošetrenie u lekára			
Počet novopriznaných chorôb z povolania			

I.5. Celkové náklady na PÚ a CHP

2014:

2015:

2016:

V prípade, ak máte v rámci Vašej organizácie vyčíslené náklady na pracovné úrazy a choroby z povolania ako celok, postačí nám tento agregovaný údaj. Nižšie uvedené položky predstavujú zoznam nákladov, o ktorých sa domnievame, že v rámci pracovného úrazu, resp. choroby z povolania vznikajú. V prípade, že uvedené náklady neviete presne vyčíslieť, stačí nám Váš kvalifikovaný odhad, prípadne Vás poprosíme uviesť, že tieto náklady neevidujete.

II. Náklady na zvýšenie miezd v dôsledku PU a CHZP

Opis úkonu spojeného so zvýšením mzdových nárokov	v € 2014	v € 2015	v € 2016
Vznik PU– oznámenie úrazu, poskytovanie prvej pomoci, sprevádzanie postihnutého do nemocnice, informovanie vyšetrenie políciou, príslušným orgánom, odstraňovanie škôd spôsobených pracovným úrazom a pod., oznámenie zamestnávateľovi zamestnanca ak sa stal úraz na pracovisku, oznámenie rodine, zástupcom zamestnancov			
Vyšetrovanie PU a CHZP – evidencia a			

registrácia PU CHP, vyšetrovanie PU CHzP zamestnávateľom (vlastné vyšetrenie zamestnávateľom – prizvanie BT resp. ABT, znalca, zisťovanie všetkých okolností (výsluchy zamestnancov a svedkov, kontrola na alkohol, omamné a psychotropné látky, overovací pokus , príprava potrebnej dokumentácie, vyplňovanie záznamu, vyhotovenie dokumentácie vrátane výsledku šetrenia, prijatie preventívnych opatrení), účasť pri vyšetrovaní príslušným orgánom (výsluchy, vyšetrovacie pokusy a pod.), odškodňovanie PU CHzP			
Nadčasy a iné zvýhodnenia zamestnancov zastupujúcich postihnutého, náklady na dočasné zamestnanie iného pracovníka (zástup), náklady a náhrady iným zamestnancom za šetrenie úrazu (čerpanie nadčasov keď museli prerušiť svoju prácu a riešiť PU CHzPa pod.), náhrady a náklady na zaistenie zamestnancov pri prerušení prác na dlhšie obdobie (prekážka na strane zamestnávateľa spôsobená napr. poškodeným pracovným prostriedkom, zakázané používanie pracoviska a prostriedkov od vyšetrujúcich orgánov a pod.)			
Návšteva lekára, rehabilitácia, liečenie postihnutého po ukončení pracovnej neschopnosti			
Náhrada mzdy postihnutému za prvých 10 dní PN			
Odstupné vyplácané postihnutému z dôvodu PU a CHzP			
Iné – opísať			
Spolu v €			

III. Iné peňažné náklady spojené s PÚ a CHzP

Opis úkonu spojeného s nákladmi v dôsledku PU a CHzP	v €. 2014	v € 2015	v € 2016
Škoda na zariadeniach v dôsledku PU			
Náklady na prehliadky, skúšky, merania,			

súdnoznalecké a iné posudky			
Náklady na odmeny externých subjektov a osôb			
Strata zisku v dôsledku zastavenia výroby			
Strata zisku v dôsledku straty odberateľov			
Pokuty štátnych orgánov a regresy poisťovní			
Náklady spojené s rekvalifikáciou postihnutého a iných zamestnancov			
Náklady spojené so súdmi			
Náklady na odškodnenie PU a CHP nad rámec odškodnenia sociálnou poisťovňou			
Straty zisku z odmien pri tzv. koncernových hodnoteniach			
Náklady spojené s kontrolnou činnosťou resp. účasťou na nej zamestnávateľa po PU CHzP a kontrolnou činnosťou príslušných orgánov (kontrola plnenia vytykaných nedostatkov)			
Iné – opísať			
Spolu v €			

IV. Vlastné ohodnotenie nepeňažných ujem zapríčinených s PU a CHzP v €

Opis ujmy	v € 2014	v € 2015	v € 2016
Psychická ujma zamestnancov (aj pokles výkonnosti)			
Odsúdenie verejnosťou			
Strata dôveryhodnosti u obchodných partnerov			
Strata dôvery zamestnancov			
Iné – opísať			
Spolu v €			

V. Iné náklady spojené s PU a CHzP

Opis nákladu	v € 2014	v € 2015	v € 2016
Náklady poškodeného a jeho príbuzných pri			

PU a CHzP (dopravné, stravné nočľazné a pod. za účasť na liečebnom poriadku, ohlasovaní a komunikácii so SP, Zdr. Poist. a pod., starostlivosť o zraneného, náhrady za doplácanie na lieky a zdrav. pomôcky)			
Spolu v €			

Celkové náklady spojené s PÚ a CHzP = II + III + IV + V

	2014	2015	2016
Celkové náklady spojené s PÚ a CHzP v €			

-----Koniec dotazníka-----

V rámci dotazníka sme zisťovali údaje o všetkých pracovných úrazoch, aj neregistrovaných, to znamená aj s práceneschopnosťou kratšou ako tri dni, alebo bez práceneschopnosti. Vzniknuté náklady a škody, ktoré v súvislosti s pracovnými úrazmi vznikli zamestnávateľom, sme zisťovali za roky 2015, 2016 a 2017, čím je pravdepodobnosť vzniku pracovného úrazu u zamestnávateľa vyššia.

Prieskum bol realizovaný v mesiacoch marec až august 2017 na vzorke 75 zamestnávateľov, ktorí spoločne zamestnávajú 76.679 zamestnancov. Najmenší zamestnávateľ z tých, ktorí sa zapojili do prieskumu, zamestnáva 8 zamestnancov a najväčší 13.432 zamestnancov. Teritoriálne boli rozdelení v rámci celého Slovenska. Zo 75-tich vrátených dotazníkov, sme zobrali do úvahy tie od 71 zamestnávateľov, ktorí uviedli nejaké náklady alebo straty spôsobené pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Do úvahy sme nezobrali tie dotazníky, v ktorých síce boli uvedené počty PÚ a ChzP, ale i napriek tomu, že museli mať náklady (minimálne na náhradu mzdy za prvých 10 dní PN), žiadne neuviedli.

Vrátené dotazníky sme vyhodnocovali podľa nasledujúcich kritérií:

- a) členenie podľa charakteru pracovného úrazu (registrovaný, evidovaný, evidovaný bez práceneschopnosti)

Za sledované obdobie rokov 2014, 2015 a 2016 vzniklo u zamestnávateľov, ktorí vrátili vyplnený dotazník, 3.814 pracovných úrazov, z toho 999 registrovaných, 53 evidovaných s práceneschopnosťou a 2.762 evidovaných pracovných úrazov bez práceneschopnosti. Keďže v sledovaných rokoch (2014 až 2016) vzniklo na Slovensku 28.132 (8.240, 9.565 a 10.327) registrovaných pracovných úrazov, prieskumom sme získali vzorku 3,55% všetkých registrovaných pracovných úrazov. Myslíme si, že uvedené vzorka je dostatočne veľká, pretože napríklad Štatistický úrad SR na základe definícií a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce a Eurostatu pri výberovom zisťovaní pracovných síl v roku 2007 s tematickým zameraním na pracovné úrazy a zdravotné problémy súvisiace s prácou použil vzorku o veľkosti 0,5%.

Vyhodnotenie prieskumu ukázalo, že pomer neregistrovaných a registrovaných pracovných úrazov je za sledované tri roky 2,818, čo znamená, že na Slovensku v rokoch 2014 až 2016 vzniklo 107.403 pracovných úrazov, z toho v roku 2016, v ktorom analyzujeme vzniknuté náklady a straty spôsobené pracovnými úrazmi, vzniklo 39.426 pracovných úrazov.

b) členenie podľa následkov pracovného úrazu (závažné s ťažkou ujmou na zdraví, smrteľné a ostatné)

V rámci registrovaných pracovných úrazov bolo 43 s ťažkou ujmou na zdraví, 7 smrteľných, 1.052 s následnou práceneschopnosťou a 2.752 bez práceneschopnosti, ktoré si vyžadovali iba lekárske ošetrenie.

c) členenie podľa charakteru nákladov

Ako ukázali vrátené dotazníky, ani samotní zamestnávatelia pre svoje potreby vzniknuté náklady na pracovné úrazy a choroby z povolania neevidujú. Je však evidentné, že im nejaké museli vzniknúť, ale v dotazníku uviedli nulové náklady.

Už pri prvom pohľade na vrátené dotazníky sa však ukazuje skutočnosť, že ani údaje

zverejnené Štatistickým úradom SR nie sú úplné. Uvedené konštatovanie dokumentujú nasledujúce poznatky:

- podiel pracovných úrazov k počtu zamestnancov z dotazníkov je 0,07 a z údajov Štatistického úradu SR je 0,003, čo i napriek tomu, že dotazníky vrátili iba zamestnávateľa, u ktorých došlo k pracovnému úrazu, je evidentný nepomer.
- pri počte úrazov 1.777, ktoré uviedli zamestnávateľa, je až 1252 bez práceneschopnosti, a to sú práve úrazy, ktoré nie sú zahrnuté v zverejnených štatistikách.
- Z uvedených faktov vyplýva, že na Slovensku vzniká 2,8-krát viac úrazov ,ako uvádza Štatistický úrad SR. V Českej republike odhadujú tento násobok na 2,5.

Najmä dotazníky vyplňované klientmi spoločnosti BOZPO Prievidza, ukázali, že zamestnávateľa vôbec neevidujú iné ako mzdové náklady (náhrada mzdy pri prvých 10 dňoch PN, mzda za zastupovanie postihnutého pracovníka, odstupné a podobne). Z konzultácií s BOZPO Prievidza vyplynulo, že zamestnávateľa náklady spojené so vznikom, šetrením a registráciou pracovných úrazov nesledujú, pretože tieto činnosti vykonáva pre svojich klientov BOZPO Prievidza v rámci poskytovaných služieb a zamestnávateľa ich platia v rámci paušálu.

Náklady na škody na zariadeniach evidujú iba v prípade, ak si uplatňujú náhradu škody u komerčnej poisťovne.

Celková výška nákladov zamestnávateľov, z vyhodnotených dotazníkov, je vo výške 1.429.985€. Na jeden pracovný úraz tak vychádza 375€. Náklady zamestnávateľov na pracovné úrazy v Slovenskej republike, pri zvážení zisteného koeficientu 2,8, vychádzajú na 14.715.975€.

PRÍLOHA 2

Jednoznačne najviac rozptýlenou súčasťou negatívnych ekonomických dopadov, vyplývajúcich z PÚ a ChzP, sú náklady a straty poškodených. V každom jednom prípade ide o konkrétneho človeka a jeho rodinu. Každý jeden prípad je zarámovaný konkrétnymi osobnostnými črtami, spoločenskými a ekonomickými podmienkami postihnutého a jeho rodiny. Navyše poškodení netvoria homogénnu skupinu, sú rozptýlení teritoriálne a nemajú ani vzájomnú komunikačnú líniu, ako napríklad zamestnávateľa.

Aj keď aj u zamestnávateľov bol problém v metodike sledovania nákladov, v ich vyhodnocovaní a spájaní s konkrétnym prípadom, je pochopiteľné, že v ich prípade existuje povedomie aj záujem pre minimálne základnú evidenciu nákladov. Toto však v prípade poškodených absentuje takmer úplne. Málokto si detailne eviduje svoje výdavky (navyše v krízovej alebo emočne vypätej situácii), má reálny odhad o možnej strate príjmov v budúcnosti alebo o sťažení svojho spoločenského postavenia.

S cieľom aspoň čiastočne odhadnúť náklady a straty poškodených, ktoré im vznikli z titulu PÚ a ChzP, sme realizovali mini prieskum formou dotazníka. Anketármi boli odboroví inšpektori práce. Prostredníctvom komunikácie so základnými odborovými organizáciami boli vytipovaní zamestnanci, ktorí v minulosti utrpeli pracovný úraz alebo u nich bola diagnostikovaná choroba z povolania. Celkovo sa podarilo zabezpečiť 20 vyplnených dotazníkov z jedenástich odborových zväzov. Vo väčšine prípadov poškodení ani spoločne s anketárom neboli schopní definovať svoje zvýšené náklady a straty, ktoré im vznikli. To vyplýva okrem iného aj z ostychu a neochoty hovoriť o týchto záležitostiach. V každom prípade z jednotlivých dotazníkov je možné vyvodiť určité závery. Táto skupina poškodených znáša vzniknuté náklady a straty najosobnejšie a má tiež zo všetkých aktérov najväčší problém sa s nimi vyrovnáť a kompenzovať ich.

Dotazník 1.

18-dňová pracovná neschopnosť z titulu pracovného úrazu: respondent uviedol svoje zvýšené náklady vo výške 480€. Išlo o výdavky na zdravotnú starostlivosť nehradené poistením a dopravou spojenou s liečením. Respondent neuviedol svoje straty z titulu nižšieho zárobku.

Dotazník 2.

43-dňová pracovná neschopnosť z titulu pracovného úrazu: respondent ohodnotil svoje náklady a straty na 3.399€. V tomto prípade respondent uviedol aj zníženie príjmu vo výške 340€ a náklady na zdravotnú starostlivosť v celkovej sume 132 €. Najvyššiu položkou ocenil respondent ujmu na fungovaní rodinného života, a to sumou 1.000 €.

Dotazník 3.

33-dňová práceneschopnosť z titulu pracovného úrazu: celkovo vyčíslené náklady a ekonomické straty respondenta, vrátane regresu zo zdravotnej poisťovne, boli prezentované vo výške 4.210€. Z tejto sumy bola strata príjmu 460€, výdavky na zdravotnú starostlivosť 390€ a spomínaný regres 340€. Najvyššou položkou ocenil respondent psychickú ujmu, a to sumou 1.000€.

Dotazník 4.

320-dňová práceneschopnosť z titulu pracovného úrazu: respondent odhadol spodnú hranicu svojich nákladov a strát na 3.300€. V tomto prípade je podstatné, že respondent nevyčísloval psychické ujmy, stratu spoločenského postavenia, zhoršenie rodinného života a podobne. Ako najväčší problém uviedol respondent, že jeho pracovný úraz nebol klasifikovaný ako závažný pracovný úraz, čo ho podľa jeho názoru poškodilo najmä z pohľadu jemu priznaných dávok z úrazového poistenia.

Dotazník 5.

4-dňová práceneschopnosť z titulu choroby z povolania: respondentovi bola priznaná zmenená pracovná schopnosť z titulu choroby z povolania. Celkové náklady a straty vyčísli respondent na 15.980€. Najvyššiu položku tvoria straty budúcich príjmov, ktoré respondent

odhadol na 10.000€.

Dotazník 6.

Opakovaná práceneschopnosť z titulu choroby z povolania (60 dní v roku 2014, 140 dní v roku 2015, neuvedený počet dní v roku 2016): respondentovi bola priznaná zmenená pracovná schopnosť ešte v roku 2014. Za uvedené obdobie uviedol respondent náklady a straty vyplývajúce z jeho choroby z povolania na 5.150€ (1.150€ v roku 2014, 1750€ v roku 2015, 2.250€ v roku 2016). Respondent nevyčíslil psychické ujmy, stratu spoločenského postavenia, zhoršenie rodinného života a podobne, ale ohodnotil tieto ujmy percentuálne. Z jeho uhla pohľadu sa mu znížila kvalita života o 30%, zhoršili sa mu rodinné vzťahy tiež o 30% a spoločenská prestíž a kontakty s priateľmi o 50%.

Dotazník 7.

90-dňová pracovná neschopnosť z titulu choroby z povolania v roku 2010 a následne znížená pracovná schopnosť: respondent odhadol náklady na zdravotnú starostlivosť ročne na 400€. Respondent odmietol vyčíslvať ostatné položky dotazníka, ale vyslovene uviedol „doživotne znížená pracovná schopnosť, trvalé sťaženie spoločenského uplatnenia, strata kvality života“.

Dotazník 8.

Dlhodobá práceneschopnosť z titulu pracovného úrazu. (315 dní v roku 2014, 45 dní v roku 2015, neuvedené v roku 2016): respondentovi bola znížená pracovná schopnosť. Finančné náklady a straty vyčíslil na 19.700€ (2.100€ v roku 2014, 8.000€ v roku 2015 a 9.60 € v roku 2016). Hlavnú položku tvorí zníženie celkového príjmu a zníženie mzdy. Respondent tiež finančne ohodnotil nepeňažné ujmy - stratu kvality života na 6.000€ ročne (500 € mesačne), zármutok a utrpenie na 10.000€ ročne, iné psychické ujmy na 10.000€ ročne a stratu spoločenskej prestíže, priateľov a kontaktov na 10.000€ ročne. Celkovo respondent vyčíslil svoje náklady a straty z titulu pracovného úrazu od 14.2.2014 do konca roka 2016 na 126.900€.

Ako je už vyššie uvedené, poškodení predstavujú značne nehomogénnu skupinu. Túto

skutočnosť potvrdzuje aj dosť veľký rozptyl odhadovaných nákladov a strát. Ako určitý extrém sa môže javiť posledný uvedený dotazník, je však potrebné uvedomiť si, že v tomto prípade došlo s najvyššou mierou pravdepodobnosti k závažnému poškodeniu zdravia a zásadnej zmene celého života poškodeného a aj jeho rodiny.

Pre účely odhadu celkovej časti nákladov z titulu PÚ a CHzP, ktoré v rámci celospoločenského rozdelenia znášajú poškodení a ich rodiny, sme sa rozhodli použiť odhad 1.625€ na jeden registrovaný pracovný úraz. A zo z dôvodu:

Na Slovensku je priemerná doba práceneschopnosti v prípade pracovného úrazu cca 62 dní, čo predstavuje dva kalendárne mesiace. Náklady spojené so zdravotnou starostlivosťou, doplatkami za lieky a dochádzanie k lekárovi odhadujeme aj podľa vyššie uvedených skutočností na cca 200€ mesačne, stratu príjmov alebo potrebu niekomu zaplatiť za činnosti, ktoré dočasne nemôže vykonávať poškodený na 250€ mesačne a neidentifikovateľné výdavky (napríklad potreba diétnej stravy a podobne) na 100€ mesačne. Celkom za dva kalendárne mesiace to predstavuje vyššie uvedených 1.100€. V tomto odhade nekalkulujeme s nepeňažnými formami ujmy.

Celkovo odhadujeme, že v roku 2016 boli ekonomické straty poškodených pracovními úrazmi vo výške (počet registrovaných pracovných úrazov vrátane smrteľných a závažných pracovných úrazov krát odhadnutá suma):

$$10.173 * 1.100 = 11.190\ 300,00\text{€}$$

V prípade chorôb z povolania sme odhadli ročné náklady na jednu existujúcu chorobu z povolania na 3.960€ ročne. A to z dôvodu:

Choroba z povolania predstavuje dlhodobu až trvale zníženú pracovnú schopnosť. Poškodení nemôžu spravidla vykonávať svoje pôvodné povolania a sú u nich pretrvávajúce zdravotné problémy. Preto odhadujeme ročné náklady a straty na jednu existujúcu chorobu z povolania. Náklady na zdravotnú starostlivosť tvoria 30€ mesačne, strata, zníženie príjmu 250€ mesačne, neidentifikované drobné zvýšené náklady 50€ mesačne. V ročnom vyjadrení to predstavuje

3.960€.

Počet „aktuálnych“ chorôb z povolania sme odhadli na základe novopriznaných chorôb z povolania za obdobie posledných 20 rokov s ročným diskontom 5 %. Na základe tohto prepočtu odhadujeme, že na Slovensku existuje 5.017 ľudí trpiacich chorobou z povolania.

Celkovo odhadujeme že v roku 2016 boli ekonomické straty poškodených pracovnými úrazmi vo výške (odhadovaný počet existujúcich chorôb z povolania krát odhadovaná suma):

$$5.017 * 3.960 = 19.867.320€$$

Spolu predstavovali náklady a straty poškodených pracovnými úrazmi a chorobami z povolania za rok.