



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**PODPORA ZDRAVÍ
NA PRACOVÍŠTI**

Odborná studie

Realizovaná v rámci projektu „Spolupráce sociálních partnerů při podpoře zdraví zaměstnanců na pracovišti v době 4. průmyslové revoluce“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010571 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
(KZPS ČR)

Téma studie

Formy a kritéria hodnocení účinnosti aktivit na podporu zdraví zaměstnanců na pracovišti

Zpracovala expertní skupina ve složení

JUDr. Libuše Brádrlová

PhDr. Helena Svobodová

Praha 2019



Obsah

Obsah	2
Úvod.....	4
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (publikován ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.)	6
Evropská sociální charta (publikována pod č. 14/2000 ve Sbírce m.s.)	7
Listina základních práv a svobod.....	7
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.....	7
Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.....	8
Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.....	8
Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.....	9
Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.....	10
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.....	10
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.....	11
Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.....	11
Vymezení ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti.....	12
Zdraví na pracovišti	14
Stres v práci.....	17



Postupy ke zvládnání stresu	18
Některé oblasti podpory zdraví na pracovišti	20
Sociální dialog v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti.....	25
Rozšíření a uplatňování stávajících institutů v oblasti zdravotní prevence .	28
Očekávané změny v oblasti péče o zdraví zaměstnanců	38
Kritéria kvality podpory zdraví zaměstnanců na pracovišti	49
Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu	50
Lidské zdroje a organizace práce	51
Plánování podpory zdraví na pracovišti.....	52
Společenská zodpovědnost	53
Uplatňování podpory zdraví na pracovišti.....	53
Výsledky podpory zdraví na pracovišti	54
Přehled literatury a zdrojů.....	56
Závěr	Chyba! Záložka není definována.

Úvod

V obsahu předkládané studie jsou reflektovány následky čtvrté průmyslové revoluce, které přinesou nové formy práce s velkými dopady nejen na zaměstnanost a celý rozvoj společnosti, ale tyto změny mohou mít dopady též na psychické a fyzické zdraví zaměstnanců. V této souvislosti je věnována pozornost formám, kritériím, aktivitám a způsobům, jak k těmto novým jevům přistupovat v rámci sociálního dialogu.

Jedním ze záměrů uvedené studie je pro uvedené účely podat přehled současné základní právní úpravy v této oblasti a na jejím základě vymežit instituty a postupy, které z jejího obsahu vyplývají pro aplikační praxi v rámci sociálního dialogu.

Nastupující a v mnoha směrech již probíhající čtvrtá průmyslová revoluce vyvolává řadu nejistot a otázek. Přitom je zřejmé, že tohoto stavu muselo být dosaženo, protože rychlý vývoj nových informačních a komunikačních technologií, digitalizace, robotiky a kybernetiky vnáší do oblasti výroby kvalitativní a tím pádem i revoluční změny, které se dotýkají zaměstnanců.

Mezi nejčastější otázky lze zařadit zejména:

- jaký vliv bude mít čtvrtá průmyslová revoluce na trh práce,
- jak se změní nároky na zaměstnance, na jejich znalosti a dovednosti,
- které profese zcela zaniknou, které přetrvají, byť v modifikované podobě,
- které zcela nové profese vzniknou,
- jak se změní pracovněprávní vztahy, formy zaměstnávání,
- jak se změny projeví v sociální oblasti,
- kde spočívají hrozby, ale také příležitosti,
- co můžeme udělat již dnes, abychom předešli negativním dopadům na pracovní trhy,
- jaké budou mít tyto změny dopady na zdraví zaměstnanců,
- jak předejít negativním dopadům některých těchto změn.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**PODPORA ZDRAVÍ
NA PRACOVÍŠTI**

Zcela nepochybně čtvrtá průmyslová revoluce podstatným způsobem změnila společnost jako celek.

Čtvrtá průmyslová revoluce je takto označována zejména pro současné trendy spojené s procesem digitalizace. V této souvislosti vznikají i zcela nové obory a odvětví, pro které je charakteristické široké využívání digitálních technologií. Rozvoj digitalizace bude tak mít zásadní dopad na český trh.

Základní právní úprava ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti

Obsah právní úpravy v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců na pracovišti je zaměřen především na prevenci rizik. Cílem této prevence je zejména udržení zdravotní způsobilosti zaměstnanců a dále zlepšování jejich zdravotního stavu.

Příslušnou právní úpravu v této oblasti lze považovat za základ, v němž jsou stanoveny minimální standardy, které je nutné nejen striktně dodržovat, ale též dále rozšiřovat a prohlubovat prostředky sociálního dialogu, zejména v kolektivních smlouvách.

V následujícím přehledu je obsažen výčet základních právních úprav, který lze považovat za stěžejní v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti. Přehled má zároveň napomoci sociálním partnerům při podpoře ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti a k jejich bližší orientaci v právní úpravě v předmětné oblasti při její aplikaci v praxi.

Na základě výše uvedeného vymezení je dále uveden výčet základní právní úpravy v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců na pracovišti.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech

(publikován ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.)

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat Valným shromážděním OSN 16. prosince 1966 v New Yorku jako součást mezinárodní úmluvy o lidských právech. V platnost vstoupil v lednu roku 1976. V tomto paktu je zakotveno právo na zdraví.

Evropská sociální charta

(publikována pod č. 14/2000 ve Sbírce m.s.)

Jedná se o mezinárodní smlouvu o sociálních a hospodářských právech, která byla ratifikována členskými státy Rady Evropy. V této chartě je zakotveno právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.

Listina základních práv a svobod

Listina základních práva a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky.

Co se týče oblasti ochrany zdraví, najdeme související práva v hlavě čtvrté (hospodářská, sociální a kulturní práva). Článek 29 zakotvuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci daných skupin osob, článek 31 potom právo na ochranu zdraví.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákoník práce obsahuje úpravu základních pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), v jejichž rámci jsou zaměstnavatelům stanoveny povinnosti k zabezpečení uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce. V této souvislosti je problematika ochrany zdraví zaměstnanců upravena zejména v těchto ustanoveních:

- § 32 – o vstupních lékařských prohlídkách před uzavřením pracovní smlouvy, které je zaměstnavatel povinen zajistit,
- § 41 – o povinnosti zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci ze zdravotních důvodů,
- § 45 – o převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa na základě žádosti zaměstnance ze zdravotních důvodů,

- § 52 – výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu zdravotního stavu zaměstnance,
- § 56 – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu vážného ohrožení jeho zdraví,
- § 101 a § 102 – povinnosti zaměstnavatele při zajišťování ochrany zdraví zaměstnanců při práci, vzhledem k možným rizikům povinnost přijímat opatření k jejich prevenci,
- § 103 – výčet povinností zaměstnavatele v oblasti ochrany života a zdraví zaměstnanců (např. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce neodpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, informovat zaměstnance o povinných preventivních prohlídkách a vyšetřeních souvisejících s výkonem práce, zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci),
- § 106 – výčet práv a povinností zaměstnance v oblasti zajištění ochrany zdraví při práci,
- § 108 – o účasti zaměstnanců na řešení otázek ochrany zdraví při práci a stanovení dalších povinností zaměstnavatelů na tomto úseku.

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon obsahuje úpravu zdravotních služeb a stanoví podmínky pro jejich poskytování. Definiuje druhy zdravotních služeb, druhy a formy zdravotní péče, stanoví podmínky pro udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb včetně pracovnělékařských služeb podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Zákon dále vymezuje široký rámec povinností poskytovatelů zdravotních služeb.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon obsahuje úpravu poskytování specifických zdravotních služeb a stanoví podmínky pro jejich poskytování.

Zákon dále obsahuje výčet specifických zdravotních služeb včetně pracovnělékařských služeb jako jednoho z druhů těchto služeb a stanoví základní podmínky pro jejich poskytování.

V ustanoveních § 41 až § 69 zákona je podrobně upravena problematika posudkové péče jako posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci v souvislosti s nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Dále jsou upraveny též postupy při vydávání lékařského posudku, stanovení jeho obsahu, včetně vymezení oprávněných osob k jejich vydávání.

V obsahu ustanovení § 53 až § 58a zákona je podrobně upraven institut jedné specifické zdravotní služby – institut pracovnělékařské služby. Pracovnělékařské služby jsou vymezeny jako zdravotní služby preventivní, jejichž základním posláním je zabezpečit preventivními opatřeními ochranu zdraví zaměstnanců při práci včetně ochrany před pracovními úrazy a nemocemi z povolání.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o ochraně veřejného zdraví v základních ustanoveních vymezuje základní instituty předmětné právní úpravy a v této souvislosti definuje též ochranu a podporu veřejného zdraví, včetně ohrožení zdraví v souvislosti s vykonávanou prací a rizikovými faktory pracovních podmínek. Právní úprava podrobně rozvádí hodnocení rizik na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V oblasti ochrany zdraví při práci je právní úpravou stanovena kategorizace prací. Podle míry výskytu faktorů ovlivňujících zdraví zaměstnanců a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií (ustanovení § 37 zákona). Kritéria, faktory, limity a postupy pro zařazení prací jsou stanovena dále též v několika nařízeních vlády vydaných na základě zmocnění příslušného zákona.

V zákoně je stanovena též úprava vymežující institut rizikové práce a povinnost zaměstnavatelů, na jehož pracovištích jsou takové práce vykonávány (ustanovení § 39 zákona).

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon upravuje, v návaznosti na zákoník práce, další povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vztah k právní úpravě pracovnělékařských služeb je obsažen např. v ustanovení, v němž jsou uvedeny požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, které je zaměstnavatel povinen zajistit. Např. podle ustanovení § 2 odst. 1 písm. f) zákona je zaměstnavatel povinen zajistit, aby pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným poskytovatelem pracovnělékařských služeb prostředky pro poskytnutí první pomoci.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon upravuje kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, kterou jsou pověřeny inspektoráty práce. V obsahu zákona je podrobně rozvedena problematika přestupků a správních deliktů, včetně ukládání pokut.

V zákoně o inspekci práce je samostatně řešena i oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednává se týká výše mezd a dalších pracovních podmínek, tedy i ochrany zdraví zaměstnanců. Výsledná kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády upravuje zejména rizikové faktory, které mohou mít vliv na zdraví zaměstnanců, a způsob jejich hodnocení.

Nařízení vlády dále stanovuje podmínky pro poskytování ochranných pracovních prostředků, ochranných nápojů atd.

Vymezení ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti

V obecné rovině lze uvést, že vymezení ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti je stanoveno zejména v příslušné právní úpravě, která obsahuje rozsáhlý výčet práv a povinností.

Nositeli těchto práv a povinností v předmětné oblasti ochrany zdraví při práci jsou především účastníci pracovněprávních vztahů – zaměstnavatelé, zaměstnanci v pracovním poměru, ale též i osoby činné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (např. dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) a dále též odborové organizace, které mají právo účastnit se jako zástupci zaměstnanců na řešení otázek týkajících se ochrany zdraví zaměstnanců.

Právo účasti na řešení těchto otázek mají též zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud si zaměstnanci za stanovených podmínek takové zástupce zvolí.

Pokud jde o vymezení ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti, je zapotřebí uvést, že příslušná právní úprava v této souvislosti neobsahuje přímé vymezení pojmu „pracoviště“, i když je tento pojem v právní úpravě často uváděn, a to zejména v oblasti ochrany zdraví při práci.

Pro úplnost lze dále uvést, že pouze pro účely cestovních náhrad (ustanovení § 34a zákoníku práce) je stanoveno „pravidelné pracoviště“, jímž je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Vzhledem k výše uvedenému lze dovodit, že pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka zaměstnavatele, ve které zaměstnanec dohodnutou práci vykonává (např. dílna, provoz, kancelář, oddělení, účtárna apod.).

Z výše uvedeného vymezení vyplývá „kdo“ a „kde“ na ochranu zdraví zaměstnanců především působí. Vymezit lze dále též některé instituty, stanovené příslušnou právní úpravou, při jejichž aplikaci v praxi je nezbytné vyžadovat takové postupy, aby byla zabezpečena ochrana zdraví zaměstnanců na pracovišti. Mezi tyto instituty lze zařadit zejména pracovněprávní vztahy (pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce), pracovní dobu a dobu odpočinku.

Vycházeje ze současné právní úpravy lze uvést, že zdraví zaměstnanců je nesporně ovlivňováno při výkonu zaměstnání v rámci jak výkonu různých pracovních činností, působením různých vlivů vytvářejících pracovní prostředí, tak dodržováním právní úpravou stanovených povinností cílených zejména na preventivní opatření.

Jde o soubor povinností stanovených zaměstnavatelům při zajišťování a provádění úkolů v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení zdraví zaměstnanců, zjišťování jejich příčiny a zdroje, jakož i přijímání opatření k jejich odstranění.



Zdraví na pracovišti

Vzhledem k předemtné problematice a jejímu dalšímu rozpracování je nezbytné uvést, co je obecně považováno za pojem „zdraví“. Světovou zdravotnickou organizací je tento pojem definován již od roku 1946 takto: „Zdraví je stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a nikoliv jen nepřítomnosti nemoci nebo vady“.

Tuto definici lze považovat za základní a nejznámější pro posuzování jednotlivých nástrojů na podporu duševního zdraví, fyzického zdraví, jakož i na podporu ochrany zdraví v celé jeho celistvosti. Určitá specifika v rámci tohoto velmi obecného vymezení obsahují postupy při podpoře zdraví zaměstnanců na pracovišti.

Dosavadní poznatky a zkušenosti z praxe přisvědčují tomu, že pro podporu ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti je nejúčinnější komplexní přístup sociálních partnerů.

Potřebné postupy, které současně řeší otázky týkající se pracovního prostředí (materiální vybavení a organizační záležitosti) a případná zdravotní rizika zaměstnanců, jsou účinnější ve vztahu k prevenci vzniku případných onemocnění či problémů zaměstnanců a podpoře ochrany zdraví.

Současná právní úprava obsahuje celý „katalog“ různých institutů, které lze plně využít pro ochranu zdraví zaměstnanců na pracovišti, např.

- přestávky v práci na jídlo a oddech,
- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny,
- nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- dny pracovního klidu,
- dovolená,
- různé formy výkonu práce.

K těmto některým základním institutům právní úpravou stanovených lze dále uvést: Přestávky v práci a odpočinek jsou jednou z forem preventivního opatření zejména psychických onemocnění, stresu, deprese či únavového syndromu. Napomáhají zvýšit pracovní výkonnost, pozitivně působí na pracovní atmosféru včetně pozitivního dopadu na fyzické zdraví a zvyšují též bezpečnost při výkonu práce.

V souvislosti se stále větším využíváním digitálních technologií narůstá určitá forma závislosti, která může negativně ovlivňovat zdraví jejich uživatelů. V některých případech může docházet k obdobné závislosti, jako tomu je u alkoholu či kouření.

Nadužíváním těchto technologií se projevuje negativně propojenost s duševním zdravím, zhoršením kvality spánku, nesoustředěností, efektivitou práce, kvalitou vztahů na pracovišti atd. Signalizace těchto negativních jevů lze označit téměř za „novodobé kouření“, kdy zaměstnanci udrží pozornost při práci jen velmi omezenou dobu, mohou dělat při práci více chyb, trpí vyhořením.

Tyto jevy by se v budoucnu mohly stát závažným problémem. Je tedy zapotřebí využívat digitální technologie efektivněji tak, aby nebyly rozhodujícím činitelem nebo partnerem vůči zaměstnanci, ale jen nástrojem, který je v práci využíván tak, aby nedocházelo k poškozování zdraví zaměstnanců.

Stanovení míry využívání digitálních technologií je především na zaměstnavatelích, kteří po vyhodnocení příslušných kritérií budou k těmto postupům na pracovištích zaměstnanců přistupovat zejména z pozice zabezpečení ochrany zdraví zaměstnanců.

Dále lze uvést, že v současném období stále více se rozšiřující digitalizace je zejména na zaměstnavatelích, aby se snažili pracovní vztahy se zaměstnanci maximálně zpružnit. Zejména v oblasti požadavků na pracovní dobu a místo výkonu práce. Měla by tedy být dána větší možnost k uvolnění stávající právní úpravy, její větší flexibilitou či stanovením příslušných odchylek, spolu se zabezpečením ochrany zdraví zaměstnanců, které s tím nesporně souvisí.

Je žádoucí, aby na tyto trendy v budoucnosti právní úprava v pracovněprávní oblasti závčas zareagovala. Taková právní úprava musí však být v dostatečném předstihu s využitím dosavadních poznatků ze zahraničí, které se osvědčily.

V těchto souvislostech je v rámci spolupráce na úrovni sociálních partnerů široké pole jejich působnosti po provedených analýzách příslušné potřebné změny iniciovat.

V návaznosti na obsah odborné studie „Formy podpory zdraví na pracovišti a s tím související opatření“ předložená studie výše uvedenou problematiku dále rozvádí. Pozornost je zaměřena zejména na formy a kritéria hodnocení účinnosti aktivit na podporu zdraví na pracovišti.



Stres v práci

Za jeden z největších zdravotních problémů současnosti lze označit stres. Mezi jeho časté příčiny patří práce. Pracovní život se v několika posledních desetiletích výrazně změnil. Nyní jsou na zaměstnance kladeny vyšší nároky než kdy předtím. Stres přitom může ovlivnit každého. Týká se zaměstnanců i manažerů, nových i zkušených pracovníků.

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými. Nejde o nemoc, ale dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a může nemoc způsobit.

Stres v práci má dopad nejen na zaměstnance s negativními důsledky na jeho zdraví včetně depresí, ale také na zaměstnavatele zvýšenou mírou nepřítomností zaměstnanců v práci nebo naopak zvýšenou mírou jejich přítomností v situacích, kdy chodí do zaměstnání, i když pro to nejsou dostatečně „fit“, sníženou produktivitou a vysokou fluktuací.

Stres může postihnout kterékoliv pracoviště a kteréhokoliv zaměstnance, bez ohledu na velikost podniku nebo oblast činnosti.

Mezi důvody způsobující „pracovní stres“ patří například

- dlouhá pracovní doba,
- nedostatečné vzdělání v rámci práce,
- nedostatečné zapojení a nekvalitní komunikace mezi kolegy,
- nejistota práce,
- fyzické a zdravotní problémy,
- nedostatek kvalifikovaného personálu,
- nedostatečný přístup k informacím,
- časová náročnost,
- monotónnost práce,
- nevyhovující pracovní prostředí,
- nepochopené zadání,
- nejasně definované povinnosti a úkoly,



- příliš velké či příliš malé množství práce nebo zodpovědnosti,
- malý prostor pro osobní rozvoj na pracovišti.

Vliv na duševní zdraví zaměstnanců má i restrukturalizace, a to nejen těch, kteří ztratí práci, ale i těch, kteří zůstávají na svém místě. To se vyznačuje vyšší mírou úzkosti a stresu, nedostatkem motivace a angažovanosti, všeobecnou nespokojeností s pracovními podmínkami a nedůvěrou vůči podniku.

Postupy ke zvládnání stresu

Ke stresu spojenému s prací je nutné přistupovat jako ke kolektivnímu problému, nesmí zůstat v individuální sféře jednotlivých zaměstnanců. Kroky vedoucí ke zjištění, prevenci nebo zvládnutí stresu by měly být podniknuty ve spolupráci se zaměstnanci a jejich zástupci.

Dobré pracovní pohody lze lépe dosáhnout tak, že zaměstnavatelé zavedou nástroje pro hodnocení a zvládnání rizik způsobených pracovním stresem. Investováním do prevence stresu je možné zvýšit pracovní pohodu a produktivitu a dosáhnout pozitivního efektu. Vyžaduje to však nové přístupy k organizaci práce. Zaměstnavatelé a zaměstnanci se musejí přizpůsobit a zvládat mnoho různých metod, nástrojů, technik, pracovních a mezilidských vztahů atd., aby byli schopni překonat stres.

Zjištění, zda jde o problém stresu spojeného s prací, může zahrnovat analýzu faktorů jako je organizace práce a pracovní postupy (uspořádání pracovní doby, stupeň autonomie, soulad mezi kvalifikací pracovníka a požadavky pracovního místa, pracovní zatížení apod.), pracovní podmínky a prostředí (vystavení hluku, horku, nebezpečným látkám apod.), komunikace (nejistota ohledně toho, co se v práci očekává, perspektivy zaměstnání či nadcházející změny apod.) a subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit vlastní neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.).

Je-li zjištěn problém stresu spojeného s prací, musí být podniknuty kroky k jeho prevenci, odstranění či zmenšení. Určení vhodných opatření je odpovědností zaměstnavatele, který by tak měl učinit ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Řešení problémů stresu spojeného s prací lze realizovat v rámci celkového procesu hodnocení rizika, prostřednictvím zvláštní protistresové politiky s konkrétními opatřeními.

Prevence, odstraňování či zmenšování problémů stresu při práci může obsahovat různá opatření. Tato opatření mohou být kolektivní, individuální nebo obojí. Mohou být zaváděna formou konkrétních opatření nebo jako součást integrované protistresové politiky zahrnující jak preventivní, tak nápravná opatření.

Zavedená protistresová opatření by měla být pravidelně přezkoumávána s cílem hodnocení jejich efektivnosti a toho, zda jsou stále vhodná či nezbytná.

Mezi takovými opatřeními lze jmenovat například:

- manažerská a komunikační opatření, jako je vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých zaměstnanců, zajištění dostatečné manažerské podpory jednotlivcům a týmům, zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí,
- školení manažerů a zaměstnanců s cílem zvýšit znalosti a chápání stresu, jeho možných příčin, toho, jak s ním zacházet anebo se přizpůsobit změnám,
- poskytování informací zaměstnancům a konzultace s nimi anebo s jejich zástupci v souladu s právní úpravou a platnou kolektivní smlouvou.

Některé oblasti podpory zdraví na pracovišti

V současné době je poměrně velká dosavadní vázanost pracovních sil ve výroбах a profesích méně kvalifikačně náročných. Pracovní místa na nízké úrovni kvalifikace a pracovníci vykonávající rutinní činnosti budou postupně stále více ohroženi komputerizací a automatizací zasahující do výroby i služeb, a to s důsledky do změn v sociálním postavení jednotlivců i celých profesních skupin.

V těchto souvislostech bude nezbytné rozšířit dynamizaci systému dalšího vzdělávání, který by měl flexibilně reagovat na potřeby nových kvalifikací a spustit moderní vzdělávací a rekvalifikační programy na rozvoj digitální gramotnosti. Současně připravit zajištění rekvalifikačních programů pro osoby uvolňované ze zanikajících profesí.

Se změnou situací na trhu práce z důvodu pronikání digitalizace a robotizace se jednotlivé skupiny populace budou vyrovnávat rozdílně. Lze předpokládat, že obdobně jako nyní bude mít největší potíže dostát měnícím se nárokům zejména starší populace, a to především z důvodu nízké digitální samostatnosti.

Rozvoj digitalizace a robotizace povede k dalšímu snižování fyzické namáhavosti práce, ke zlepšování hygienických parametrů pracovního prostředí, a tím ke snižování úrazovosti a nemocí z povolání. Zatímco dopady na fyzické zdraví budou vesměs pozitivní, dopady na psychické zdraví pracujících zřejmě nebudou zcela jednoznačné, ale hlavně nejsou zatím podrobeny bližšímu zkoumání. Není zcela zřejmé, zda budou pracující vystaveni novým stresům, které jsou rozhodující z hlediska psychického zdraví, jaká budou přijímána opatření, aby se těmto stresům zabránilo nebo se alespoň jejich výskyt snížil.

Psychické dopady nových pracovních podmínek, ale i nových kolektivů, jejichž součástí budou i roboty, budou individuální, budou záležet na dispozicích každého jednotlivce. O to větší význam bude mít poradenství týkající se volby vhodné profese, vhodného zaměstnání.

Využívání nových zařízení vyvolá samozřejmě také vznik profesí, které se budou starat o jejich údržbu a seřizování, o údržbu a aktualizace softwaru atd. Na druhé straně v odvětvích, která jsou již v pokročilé fázi zavádění robotizace, bude růst zaměstnanosti buď nevýrazný (typickým příkladem je např. automobilový průmysl), nebo bude docházet k uvolňování pracovních sil.

Na procesy uvolňování pracovní síly v důsledku zavádění automatizace a ICT technologií by měla reagovat politika zaměstnanosti ve dvou směrech. Bude třeba podporovat poptávku po pracovní síle a tvorbu nových pracovních příležitostí mimo jiné i tím, že se budou snižovat celkové náklady na pracovní sílu.

Dále bude nezbytné, aby politika zaměstnanosti v daleko intenzivnější míře podporovala flexibilní vyhledání nového pracovního uplatnění, zajišťovala rekvalifikace a průběžný rozvoj lidského kapitálu a vytvořila pružné prostředí na trhu práce. Analýzy bude nutné zaměřit i na možnosti nového uplatnění uvolňovaných pracovníků z jiných odvětví v oblasti služeb, jejichž společenská potřeba není ještě saturována, jako jsou sociální služby, zdravotnictví, vzdělávání, služby volného času a zvyšování kvality života, ochrany životního prostředí apod.

Zavádění nových technologií přinese též změny kvality pracovního prostředí. Při výkonu některých prací půjde o snížení fyzické náročnosti, ale u jiných o zvýšení psychické náročnosti. Zavádění nových technologií, robotizace, automatizace, digitalizace a umělé inteligence může u některých zaměstnanců vyvolávat strach z nových věcí, který se může odrazit na jejich zdraví, zejména u starších zaměstnanců. U těchto skupin zaměstnanců mohou též oprávněně vznikat obavy ze ztráty zaměstnání.

Schopnost efektivně pracovat s informacemi úzce souvisí s digitální gramotností. Digitální gramotnost bude do budoucna stejně důležitá jako např. psaní. Znalost těchto technologií a schopnost umět jejich prostřednictvím efektivně řešit problémy v rámci pracovních úkolů je důležité si osvojovat již v průběhu počátečního vzdělávání a pro generaci, která neměla možnost si tzv. infromatické myšlení osvojit, bude nezbytné vytvářet dostatek kvalitních příležitostí tento nedostatek překonat. Všechny osoby, které se budou chtít uplatnit na trhu práce, pocítí větší nároky na svoji digitální gramotnost a na schopnost přizpůsobit se rychlému vývoji v oblasti ICT. Klíčová bude kombinace specifických oborových znalostí s relevantními ICT znalostmi a jejich průběžné doplňování a aktualizování.

Technologický pokrok povede k dalšímu snižování fyzické namáhavosti a rizikivosti práce, ke zlepšování hygienických parametrů pracovního prostředí a ke zdokonalování ochranných pomůcek využívajících například tzv. chytrých textilií. Nelze však opomenout ani vliv předpisů o ochraně a bezpečnosti při práci, které budou reflektovat měnící se pracovní prostředí. Všechny tyto skutečnosti povedou k dalšímu snižování pracovní úrazovosti a nemocí z povolání, a tím ke zlepšování fyzického zdraví pracujících.

Lze předpokládat, že stále početnější nástup robotů promění v následujících letech společnost. Tyto postupy si vynutí i změny v právní úpravě, která bude vytvářet zcela nové právní prostředí. Tyto nezbytné změny budou reakcí na nové přístupy k vykonávání práce v rámci nových principů vycházejících z požadavků 4. průmyslové revoluce. Již dnes se v rámci EU připravují návrhy dokumentů reagující na nové situace dané nástupem umělé inteligence. I když tyto nové postupy budou realizovány, je nezbytné zabezpečit, aby i v různých automatizovaných procesech byl v provozních podmínkách zabezpečen dozor člověka a příslušná ochrana jeho zdraví.

Robotizace, respektive robot – stroj nikdy nesmí postupovat proti člověku a nějak mu ublížit. Člověk musí být vždy na prvním místě a musí být středem ochrany zdraví. Vláda práva (tedy nových právních úprav) musí zabezpečit především ochranu zdraví lidí tak, aby nové technologie nahrávající v některých případech práci lidí plně zabezpečily ochranu zdraví těm, kteří s nimi budou pracovat.

Stále se opakující činnost např. při dozoru zaměstnance nad bezporuchovým provozem např. automatické linky může zaměstnanci přispět k vytvoření syndromu vyhoření. Apatie, únava, vnitřní napětí, vyčerpání.

Těmto jevům je zapotřebí již preventivně čelit vhodnou organizací práce, provádět změny pracovního režimu tak, aby „automat“ – stroj neovládal člověka, ale naopak. Při stále větším zavádění nových technologií, ačkoliv je nezbytné upozornit se vší vážností na rizika neřízené robotizace, kdy se autonomní stroje vymknou lidské kontrole. Základ v nových procesech musí být takový, aby nové technologie, které se 4. průmyslovou revolucí přichází a přicházejí nadále budou, musí sebou přinášet stav, kdy tyto technologie slouží člověku, který je středem a smyslem toho všeho. Musí dojít k symbióze technologií s člověkem.

Zdraví většiny obyvatel je ovlivňováno nejen v rámci jejich běžného života, ale zásadním způsobem je ovlivňováno i při výkonu zaměstnání. Sociální partneři dlouhodobě a intenzivně věnují těmto otázkám nemalou pozornost s cílem zlepšovat situaci zaměstnanců z hlediska podpory a ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti.

V rámci výše uvedených postupů sociálních partnerů v oblasti podpory ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti jsou v praxi užívány různé postupy a formy, a to podle specifík a podmínek jednotlivých pracovišť zaměstnanců. Společné je však zabezpečení co nejvyšší možné podpory zdraví zaměstnanců spolu s jeho ochranou.

V souvislosti se 4. průmyslovou revolucí se stane nezbytné stanovení nových podmínek pro speciální formy práce, např.

- práce z domova,
- práce bez „pevného stolu“,
- sdílení pracovního místa,
- práce bez stálého místa výkonu práce.

Rovněž bude nezbytné věnovat větší pozornost vzdělávání a vytyčení podmínek pro odborný rozvoj zaměstnanců.

Práce z domova je jev související s možností využívání elektronických zařízení, internetu, sdílených sítí zaměstnavatele a dalších nástrojů umožňujících vzdálenou komunikaci a práci (videokonference, virtuální týmy apod.). Tento typ práce se přímo odvíjí od vyspělé pracovní kultury a důvěry mezi pracovníkem a zaměstnavatelem. Vzniká však riziko stírání hranice mezi soukromým a profesním životem a související stresovou zátěží. Vedle toho se na některé profese nezbytně váže fyzická přítomnost pracovníka na pracovišti.

K podstatným změnám dojde i ve formě pracovních úvazků, kdy pracovní smlouva na dobu neurčitou ztratí své postavení standardní formy zaměstnání a bude stále více nahrazována novými formami práce (např. home office), jejichž dopady na pracovní podmínky a ochranu zdraví čekají na analýzy. Z hlediska celkové zaměstnanosti se tedy prozatím jedná o okrajový jev, avšak s velkým růstovým potenciálem.

Lze tedy uzavřít, že vznik nových forem práce pozitivně ovlivňuje možnosti souladu rodinného a pracovního života. Jedná se zejména o možnost práce na dálku, která je umožněna dostupností mobilních zařízení a sdílených sítí zaměstnavatele. Práce na dálku však není realizovatelná u všech profesí a u těch, u kterých je vhodná, je důležité respektovat hranice mezi soukromým a profesním životem (jak „zaměstnavatelem“, tak „zaměstnancem“). Možnost práce na dálku či na zkrácenou pracovní dobu však představuje pouze jeden z mnoha aspektů sladění rodinného a pracovního života.

Sociální dialog v oblasti ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti

Pojem sociálního dialogu není v současné době pozitivním právem definován. Podle Mezinárodní organizace práce sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Z toho důvodu si ve snaze jej definovat musíme pomoci na základě několika hledisek. Z hlediska své povahy lze sociální dialog zařadit do kolektivního pracovního práva.

Obsahem sociálního dialogu je zejména vzájemná spolupráce mezi sociálními partnery, jejímž cílem je úprava vzájemných vztahů v oblasti hospodářských, sociálních, mzdových, bezpečnostních, pracovních a dalších podmínek, které upravují vzájemné pracovněprávní vztahy, tedy vztahy, které vznikají při výkonu závislé pracovní činnosti a jsou realizovány zejména prostřednictvím institutů informování, projednávání a spolurozhodování.

Sociální dialog lze také vnímat jako „soustavný a trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních“.

Pokud však budeme chtít nějakým způsobem vymezit pojem sociální dialog, budeme-li chtít najít přílehlavou definici tohoto pojmu, můžeme vycházet např. z Úmluvy č. 154 z roku 1984. Z této úmluvy můžeme vyjít a sociální dialog chápat jako „veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na straně druhé za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců“. Ve výše uvedené úmluvě se nikde přímo nehovoří o sociálním dialogu, ale o kolektivním vyjednávání, nicméně z pohledu právní úpravy kolektivního vyjednávání v ČR je možno na sociální dialog znění této úmluvy aplikovat.

Pojem kolektivní vyjednávání představuje vyjednávání o mzdových, platových a dalších právech v pracovněprávních vztazích vedené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací s cílem uzavřít kolektivní smlouvu.

Cílem sociálního dialogu je dosažení sociálního smíru, tzn. takového stavu, kdy charakter vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a sociálními partnery (odborovými organizacemi) nebude mít formu uplatňování mocenského postavení, ale spíše povahu vzájemného vyjednávání.

Sociální smír lze definovat jako „výraz takového souladu určitých sociálních vztahů ve společnosti jako celku, popř. u jednotlivých zaměstnavatelů, kdy působení účelově vytvořených mechanismů sociální autoregulace způsobuje, že objektivně vznikající rozpory mezi dotčenými sociálními skupinami jsou průběžně řešeny v procesech sociální komunikace a nepřerůstají do stádia nežádoucích konfliktů“.

Sociální dialog může být realizován na různých úrovních. V praxi se jedná zejména o tyto úrovně:

- a) evropská
- b) národní
- c) regionální
- d) odvětvová nebo podniková

Evropský sociální dialog můžeme definovat jako dialog mezi zástupci Evropské unie a sociálními partnery na evropské úrovni, která může být nadodvětvová nebo odvětvová. Pokud se jedná o počet partnerů sociálního dialogu, může se jednat o tripartitní (zástupci EU, zástupci evropských sociálních partnerů) nebo jako bipartitní (mezi zástupci evropských sociálních partnerů). Evropské sociální partnery reprezentují zájmy evropských zaměstnavatelů a zaměstnanců.

V České republice je národní sociální dialog reprezentován Radou hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). Jedná se o dobrovolný dohodovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR. Jejím cílem je formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír.

Jednání orgánů tripartity se řídí Statutem a Jednacím řádem. Mezi její orgány patří plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny. Plenární schůze RHSD ČR je nejvyšším orgánem tripartity a je tvořena předsedou vlády ČR a 7 zástupci vlády, 7 zástupci odborů a 7 zástupci zaměstnavatelů.

K sociálním partnerům vlády ČR patří Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů, Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

Sociální dialog může v ČR probíhat i na regionální úrovni, kde je reprezentován tzv. krajskými tripartitami, které fungují obdobně jako RHSD ČR. Členy těchto tripartit jsou zástupci krajů, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců. Tyto krajské tripartity řeší problematiku jednotlivých krajů.

Pokud se jedná o odvětvový nebo podnikový dialog, jedná se o tzv. bipartitní sociální dialog, který zahrnuje především diskuse a vyjednávání mezi sociálními partnery s cílem udržení sociálního smíru v rámci společnosti, odvětví nebo firmy. Jedná se o základní formu sociálního dialogu v ČR.

Nejvýznamnější formou bipartitního sociálního dialogu v odvětvích a podnicích je kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv (kolektivních smluv vyššího stupně a podnikových kolektivních smluv).

Sociální dialog je tedy neustále probíhající proces dvoustranných nebo třístranných jednání mezi sociálními partnery. Velmi úzce souvisí s kolektivním vyjednáváním.

V praxi rozlišujeme kolektivní vyjednávání v užším smyslu a v širším smyslu. Pokud se jedná o tzv. kolektivní vyjednávání v užším smyslu, jedná se o všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, která se týkají uzavírání, změny nebo plnění kolektivních smluv. Kolektivní vyjednávání v širším smyslu pak představuje každé jednání mezi subjekty kolektivního pracovního práva, které zahrnuje problematiku práce, pracovních a mzdových podmínek.

Jak již bylo zmíněno, ochrana zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je zakotvena prostřednictvím několika institutů zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákoník práce, pátá část) a dále např. v zákoně o specifických zdravotních službách. Další instituty lze dojednat právě prostřednictvím sociálního dialogu v kolektivních smlouvách. To znamená, že sociálního dialogu lze jednak využít k tzv. rozšíření a důslednějšímu uplatňování a využívání stávajících institutů, které jsou zakotveny v platných právních předpisech, a jednak k tomu, aby bylo dosaženo prostřednictvím sociálního dialogu tzv. nových opatření pro zvýšení zdravotní prevence zaměstnanců (nové benefity).

Analyzovali jsme několik kolektivních smluv a všimli jsme si zejména toho, zda a jakým způsobem je v kolektivní smlouvě řešena otázka prověrek BOZP na pracovišti, ochrana zdraví zaměstnance na pracovišti, poskytování ochranných pracovních prostředků, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

Většina zaměstnavatelů věnuje otázkám ochrany zdraví zaměstnanců na pracovišti značnou pozornost, a to zejména zaměstnavatelé působící v oblasti železniční dopravy, ve výrobě či opravě kolejových vozidel a železničním stavitelství, jak z obsahu výše uvedených kolektivních smluv vyplynulo.

Rozšíření a uplatňování stávajících institutů v oblasti zdravotní prevence

Oblast prevence rizik

Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků, vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsoby zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

V rámci sociálního dialogu lze provádět společné hodnocení rizikových faktorů v pravidelných intervalech, jejich společné vyhodnocování a spolupráci v přijímání opatření proti těmto rizikovým faktorům. Měření rizikových faktorů je možné i na odůvodněnou žádost odborové organizace.

Na prevenci rizik se ve většině kolektivních smluv klade velký důraz. Kolektivní smlouvy stanovují povinnost zaměstnavatele zajistit ochranu zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti a na druhé straně povinnost zaměstnance dodržovat předpisy BOZP (resp. interní směrnice, pokud takové v dané společnosti existují).

V některých kolektivních smlouvách velkých firem je přímo stanovena částka k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele.

Podnikové kolektivní smlouvy dále říkají, že zaměstnavatel v součinnosti s odborovými organizacemi zabezpečí provedení prověrek BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5 ZP. Zpracované výsledky s návrhy na opatření budou projednány na úrovni jednotlivých organizačních složek a po provedené prověrce předány odborovým organizacím.

Kolektivní smlouvy velkých společností dále ukládají zaměstnavateli povinnost zlepšovat pracovní a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z dohlídek prováděných v rámci pracovnělékařských služeb. Dále ukládá jí zaměstnavateli provést do stanoveného data prověrky BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních v dohodě a ve spolupráci s místně příslušnými odborovými organizacemi. Na základě výsledků prověrek BOZP pak mají zaměstnavatel a odborová organizace společně navrhnout a provést zlepšení podmínek na pracovišti zaměstnavatele nebo odstranění nalezených závad, popřípadě iniciovat změnu interních norem BOZP.

Některé menší společnosti bohužel ustanovení o prověrkách BOZP ve svých kolektivních smlouvách vůbec nemají a problematice BOZP se věnují v minimálním rozsahu, např. se odvolávají na interní normu bez bližší specifikace nebo ukládají závodnímu výboru příslušné odborové organizace povinnost dbát na dodržování pracovněprávních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti.

Oblast poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků

Pokud není možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat další požadavky stanovené zvláštním právním předpisem.

Osobní ochranné pracovní prostředky musí zaměstnavatel poskytovat podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních pracovních podmínek. Dále je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a desinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu. Na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem poskytuje též ochranné nápoje.

Prostřednictvím sociálního dialogu lze dojednat poskytování většího rozsahu a výběru kvalitativně lepších a účinnějších osobních ochranných pracovních prostředků (kvalitnější materiál, účinnější ochrana před rizikovými faktory) a mycích, čisticích a desinfekčních prostředků. Ochranné nápoje lze na základě dohody poskytovat v rozsahu nad stanovený minimální limit (množství, druh), který je stanoven prováděcím právním předpisem.

Většina zaměstnavatelů se v kolektivních smlouvách zavazuje zajistit osobní ochranné pracovní prostředky (dále jen OOPP), mycí, čisticí a desinfekční prostředky v souladu s příslušnou právní úpravou (§ 104 zákoníku práce). Zaměstnavatelé se dále zavazují buď finančně přispívat na údržbu OOPP (čištění, praní), nebo údržbu OOPP (stejnokrojů) zajistit.

Někteří zaměstnavatelé se zároveň zavazují sledovat vývoj účinnějších a kvalitnějších OOPP ve smyslu hygienických a bezpečnostních kritérií vylučujících zdravotní poškození zaměstnanců. Členy pracovní skupiny pro posuzování OOPP mohou být též zástupci odborových organizací.

Kolektivní smlouva může rovněž garantovat zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymfské boreliózy, nejen ochranný repelentní přípravek odpuzující klíšťata, ale rovněž úhradu očkovací látky proti klíšťové encefalitidě nad rámec úhrady poskytované zdravotní pojišťovnou. Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) nebo na očkování provede vedoucí organizační složky ve spolupráci s příslušným lékařem pracovnělékařské služby a po projednání s odborovými organizacemi.

Oblast zásobování pracovišť pitnou vodou

Povinností zaměstnavatele je zásobování prostoru určeného pro práci pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplé tekoucí vody pro zajištění osobní hygieny.

Dohodou se zaměstnavatelem lze stanovit a specifikovat odpovídající přístup k pitné vodě s ohledem na zajištění pitného režimu, osobní hygienu a poskytování předlékařské pomoci (určení místa a maximální vzdálenosti její dostupnosti a konkretizaci případného poskytování pitné vody náhradním způsobem).

Pokud je v kolektivní smlouvě ustanovení o zajištění pitné vody a ochranných nápojů na pracovišti, jedná se většinou pouze o odkaz na příslušnou právní úpravu, která ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit pitnou vodu a ochranné nápoje na pracovišti. Tyto předpisy vedoucí zaměstnanci organizační složky event. rozpracují na místní podmínky a projednají s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Oblast zřizování odpočinkových místností

Odpočinkovou místností se rozumí pomocné zařízení, které slouží jako místnost pro odpočinek od nepříznivých vlivů práce. Tato místnost se zřizuje, pokud to vyžaduje bezpečnost a ochrana zdraví při práci s ohledem na vykonávanou činnost a v blízkosti pracoviště. Místnost pro odpočinek musí být dostatečně velká, větraná, osvětlená denním světlem a vytápěná nejméně na 20 °C. Vybavuje se sedacím nábytkem s opěrkami zad a stoly tak, aby jejich počet odpovídal počtu zaměstnanců nejpočetněji zastoupené směny. Pokud má sloužit i pro konzumaci jídla, musí mít v dostatečném množství zajištěnu tekoucí pitnou a teplou vodu a musí být vybavena umývadlem, kuchyňským dřezem a zařízením na ohřívání a uchovávání jídla.

Zaměstnavatel nemá výslovně stanovenou povinnost zřizovat odpočinkové místnosti. Toto však lze dohodnout v rámci sociálního dialogu. Rovněž lze stanovit vybavení těchto místností nad stanovený limit (nadstandardní vybavení těchto místností zařizovacími předměty s ohledem na výkon práce).

Zřízení a vybavení odpočinkových místnosti řeší např. kolektivní smlouvy železničních dopravců. Odpočinkové místnosti jsou určeny především pro zaměstnance s nerovnoměrným rozložením pracovní doby a pro zaměstnance s dělenou směnou (tj. především vlakový personál a strojvedoucí).

Oblast stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. V rámci sociálního dialogu lze zajistit stravování pro zaměstnance ve všech směnách formou výběru jídel z nabídky, příp. zajištění možnosti výběru stravy. Možnost zajištění i dietního stravování pro zaměstnance. Dále možnost zajištění občerstvení pro zaměstnance (nápojové automaty, kávovary apod.).

Oblast ergonomie práce

Zaměstnavatel má mj. povinnost zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyly vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek.

Z provedených zjištění vyplývá, že problematice ergonomie pracoviště se zatím kolektivní smlouvy většinou nevěnují. V rámci prověrek BOZP na pracovištích se pouze kontroluje, zda je dodržován zákoník práce. Do budoucna, v souvislosti s očekávanými změnami práce a pracoviště, je pravděpodobné, že lze předpokládat, že se bude ergonomii práce a pracoviště nezbytně pozornost věnovat.

Na evropské úrovni se v současné době řeší např. problematika ergonomie kabin strojvedoucích. Poradní skupina pro strojvedoucí, která působí v rámci Železniční sekce Evropské konfederace pracovníků v dopravě (ETF), mj. poukazuje na skutečnost, že kabina strojvedoucích není zahrnuta v Evropské směrnici o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Na žádost ETF bylo téma BOZP a ergonomie kabiny strojvedoucích zařazeno na program jednání Evropského sociálního dialogu na železnici (sociálními partnery zde jsou ETF a CER – Společenství evropských železničních společností).

Oblast pracovnělékařských služeb

V oblasti poskytování pracovnělékařských služeb je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou tyto služby poskytnuty a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Dále je zaměstnavatel povinen v souvislosti s poskytováním pracovnělékařských služeb nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

Poskytování pracovnělékařských služeb je vymezeno zejména zákonem o specifických zdravotních službách a dalšími právními předpisy.

Pracovnělékařské služby jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Zaměstnavatel je povinen mít poskytovatele pracovnělékařských služeb pro své zaměstnance. Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen mj. spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, odborně způsobilými osobami v oblasti prevence rizik, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout rozšíření pracovnělékařských služeb nad rámec jejich legislativního vymezení.

Další poskytovanou službou poskytovatelem pracovnělékařských služeb je provádění dohledu:

- i. na pracovištích a nad výkonem práce za účelem zjišťování a hodnocení rizikových faktorů,
- ii. v zařízení závodního stravování a dalších zařízeních zaměstnavatele,
- iii. hodnocením rizik s využitím informací o míře expozice rizikovým faktorům při výkonu práce a výsledků analýzy výskytu nemocí z povolání, pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací,
- iv. prostřednictvím spolupráce při vypracování návrhů pro zaměstnavatele na odstranění zjištěných závad, včetně návrhu na zajištění měření rizikových faktorů pracovních podmínek.

Pravidelný dohled se vykonává na všech pracovištích zaměstnavatele nejméně jedenkrát za kalendářní rok nebo jedenkrát za dva kalendářní roky, pokud jde o práce, které jsou zařazené do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví, a pokud není součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jiným právním předpisem.

V rámci sociálního dialogu zaměstnavatele s odborovou organizací lze dojednat rozšíření obsahu poskytování pracovnělékařských služeb. Může se jednat zejména o organizování dohlídek pracovišť v režimu větší četnosti, než je stanoveno příslušnou právní úpravou.

Dalším rozšířením může být i zajištění speciálních očkování pro zaměstnance, např. očkování proti klíšťové encefalitidě, hepatitidě a chřipce. Zdravotní péče pro zaměstnance, která je obsahem pracovnělékařských služeb, může být rozšířena o speciální zdravotní prohlídky s využitím moderních léčebných metod a přístrojů.

Poskytování dalších benefitů v oblasti zdravotní prevence

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. U pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hodin týdně, na pracovištích s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem rovněž 37,5 hodin týdně a na pracovištích s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah uvedený výše může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Toto vymezení vyplývá z právní úpravy uvedené v ustanovení § 79 ZP.

V rámci sociálního dialogu lze stanovenou týdenní pracovní dobu zkrátit pod rozsah stanovený zákoníkem práce.

Benefit zkrácené pracovní doby (37,5 hodin týdně) bez snížení mzdy se díky podnikové kolektivní smlouvě může vztahovat i na pracoviště s pevně stanoveným týdenním pracovním režimem a jedná se o poměrně rozšířenou praxi v mnoha podnicích. U některých dalších podniků je pracovní doba pro zaměstnance ve specifikovaných zaměstnáních s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ve vícesměnném pracovním režimu zkrácena na 36 hodin.

Co se týče přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce (§ 88 ZP).

V rámci sociálního dialogu lze se zaměstnavatelem dohodnout možnost poskytování více bezpečnostních přestávek nebo jejich poskytování v delší výměře, než stanoví příslušná právní úprava. V rámci sociálního dialogu lze dojednat dosažení délky nad stanovenou základní výměru, která je zakotvena v zákoníku práce.

Kolektivní smlouvy společností, jako ČD, a.s. a ČD Cargo, a.s. podrobněji upravují přiměřenou dobu na oddech a jídlo, většina ostatních smluv pouze cituje § 88 zákoníku práce, který přestávky v práci na jídlo a oddech upravuje.

Zaměstnavatel může realizovat specializované zdravotní programy přímo na pracovištích (očkovací programy, zavádění nekuřáckých programů, osvětové dny zdraví na pracovišti, programy na zvládání stresu, prevence a kontrola obezity, programy ozdravení výživy, programy prevence nádorových, kardiovaskulárních a respiračních chorob).

V rámci ochrany zdraví zaměstnanců může být v kolektivní smlouvě uveden zákaz kouření v prostorách závodu např. „Zaměstnavatel v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců s podporou zástupců odborů vyhláší zákaz kouření ve všech objektech, prostorách, prostranstvích a mobilních prostředcích společnosti. Případné výjimky (zřízení místa pro kuřáky), povoluje ředitel společnosti“.

Zaměstnavatel dále může zaměstnancům nabízet individuální fitness programy, příspěvky zaměstnavatele na nákup vitamínů, potravinových doplňků a zdravotních pomůcek, poukázky od zaměstnavatele na nákup sportovních, léčebných a rekreačních aktivit. Příspěvky zaměstnavatele na léčebné, rekondiční nebo rehabilitační účely v závislosti na rizikovosti práce zaměstnance, po závažných pracovních úrazech a pro ostatní zaměstnance.

Kromě opatření a benefitů, které jsou přímo spojeny s ochranou zdraví a bezpečnosti práce přímo na pracovišti, většina zaměstnavatelů nabízí i programy prevence pro zaměstnance (ambulantní, pobytové), rekondiční a rehabilitační pobyty pro zaměstnance pracující v rizikových profesích (masáže, sauny, elektroléčby, fitness, wellness apod.), které se sice týkají zdraví zaměstnance, ale nevztahují se přímo k pracovišti. Kromě programů zaměřených na fyzickou péči o zaměstnance se může jednat o poradenství, jako např. psychologické poradenství pro zaměstnance s cílem řešení emočního stresu a osobních problémů, zvládání pracovních změn, zvládání konfliktů se spolupracovníky, řešení pracovní přetíženosti, zdravotních problémů vyplývajících z psychické nepohody, syndromu vyhoření, chronické únavy apod.

Tento benefit zatím není příliš rozšířeným, ale v důsledku změn, které se očekávají s nástupem 4. průmyslové revoluce, lze předpokládat zvýšení významu této služby. Na úrovni evropského sociálního dialogu sice byla vypracována řada materiálů, uzavřeny dohody a společná doporučení, jak identifikovat a vyhodnocovat stres (psychickou zátěž) na pracovišti či jak stresu předcházet, ale zatím bez využití v praxi.

Dále se může jednat o edukační programy zaměřené na prevenci civilizačních onemocnění (cukrovka, roztroušená skleróza, kardiovaskulární choroby, revmatické choroby, obezita, rakoviny, alergie apod.), na správný životní styl a stravování, kurzy prevence zaměřené na fyzické a duševní zdraví atd.

Očekávané změny v oblasti péče o zdraví zaměstnanců

Doposud jsme se zabývali ochranou zdraví na pracovišti v současnosti, tedy v době, kdy teprve stojíme na prahu 4. průmyslové revoluce. Abychom se mohli zabývat otázkou spolupráce sociálních partnerů při podpoře zdraví na pracovišti v době 4. průmyslové revoluce, musíme se nejprve pokusit definovat (popsat) změny, které se v jejím důsledku očekávají a které pravděpodobně ovlivní nejen stávající fyzickou podobu pracoviště a jeho chápání, ale rovněž ovlivní podobu pracovních vztahů a formu spolupráce sociálních partnerů a následně péči o zdraví zaměstnanců.

Většina publikovaných tuzemských i zahraničních materiálů očekává výrazné změny a následné dopady v několika oblastech:

- technologické změny ve výrobě,
- vzdělávání, kvalifikace, poptávka po pracovní síle,
- sociální aspekty,
- formy zaměstnávání,
- pracoviště,
- bezpečnost a ochrana zdraví.

Technologické změny ve výrobě

Primárním zdrojem všech změn na pracovním trhu a potažmo v celé společnosti by měly být právě technologické změny ve výrobě. Vše ostatní už bude pouze důsledkem těchto změn.

Když se ohlédneme do minulosti, vidíme, že první průmyslová revoluce nahradila manuální práci díky vynálezu parního stroje, druhá průmyslová revoluce díky využití elektřiny umožnila masovou výrobu. Třetí průmyslová revoluce zahájila éru automatizace a informatizace založenou na využívání počítačů a internetu. Čtvrtá průmyslová revoluce nejen změní způsob, jak budou lidé pracovat, spotřebovávat, ale dokonce i myslet.

Umělá inteligence založená na vysokorychlostních sítích a rozhraních změní výrobní postupy a velmi populární budou obchodní modely založené na velkém objemu dat. Stroje a technologie do budoucna převezmou velké množství opakujících se a snadno algoritmizovatelných činností, což bude mít za následek mj. i změnu pracovního trhu.

V horizontu 10–20 let se očekává, že dojde k zániku určitých profesí nebo k podstatným změnám v jejich vykonávání, stejně tak se ale očekává rozšíření zaměstnanosti zejména ve službách a vznik nových profesí, jejichž zaměření a obsah je za současného stavu poznání těžko definovatelný. Předpokládá se, že zanikne mnoho nízko-kvalifikovaných pracovních míst, na druhé straně by měla vznikat nová pracovní místa, která budou vyžadovat vyšší kvalifikaci zaměstnanců.

Vzdělávání a kvalifikace

Zde už se ale dostáváme k další oblasti změn v důsledku 4. průmyslové revoluce k problematice vzdělávání a kvalifikace. Budoucí nároky na konkrétní znalosti a dovednosti je obtížné odhadovat, neboť technologický vývoj je tak rychlý a nepředvídatelný, že je pravděpodobné, že se objeví zcela nové trendy a technologie.

Specialisté technici, analytici, inženýři a programátoři budou muset umět uvažovat mimo úzké rámce svých oborů, přemýšlet napříč byznys modely, produkčními procesy, strojními technologiemi a datovými operacemi.

Neustálá práce v rámci sítí (networking) bude vyžadovat schopnost spolupracovat a orientovat se v komplexním a multikulturním prostředí. Digitální gramotnost bude do budoucna stejně důležitá jako čtení, psaní a počítání.

Znalost těchto technologií a schopnost umět jejich prostřednictvím efektivně řešit problémy jak v rámci pracovních úkolů, tak v rámci osobního života, bude důležité si osvojovat již v průběhu počátečního vzdělávání.

Německý odborový svaz železničářů a pracovníků v dopravě EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) vydal studii „Work 4.0. – Good working conditions in the digital world of work/Práce 4.0 – Dobré pracovní podmínky ve světě digitální práce“.

Němečtí odboráři zde vyjadřují své znepokojení nad tím, že v souvislosti s postupující digitalizací v oblasti dopravy se zvyšují nároky na kvalifikaci, avšak bez odpovídajícího ohodnocení. Připomínají, že všechny změny by měly být zaměřeny na člověka. Zaměstnavatel nemůže vidět pouze zvyšující se výkony a produktivitu práce bez ohledu na lidské vstupy. Apelují na to, že musí existovat adekvátní ochranné předpisy a odpovídající ohodnocení.

Po nástupu FIR se začne projevovat více faktor ceny práce versus ceny zařízení, takže firmy již nebudou postupně potřebovat pracovníky, kteří jsou nahraditelní roboty (stroji). Předpokládá se, že ubudou místa pro méně kvalifikované pracovníky.

Na druhou stranu technologický pokrok zapříčiní vznik zcela nových podnikatelských oborů a pracovních pozic, které vzniknou kvůli větší produktivitě výroby a potřebě nových technologií např. ve výzkumu, vývoji, ve službách, ale i v průmyslu.

V následujících letech by měl výrazně vzrůst počet míst ve vědě, technologii, strojírenství a matematice.

Sociální aspekty

Problémy, které ve společnosti mohou nastat v důsledku technologických změn v rámci FIR v České republice, se podrobněji zabývá studie vydaná Národním vzdělávacím fondem pro Ministerstvo práce a sociálních věcí „Iniciativa práce 4.0“.

Autoři studie zde mj. upozorňují na to, že rychlé technologické změny ve světě práce kromě příležitostí pro zlepšení kvality života zřejmě přinesou celou řadu rizik pro pracovní a životní podmínky velkých skupin obyvatel, a tím i pro sociální soudržnost a celkové fungování společnosti.

Jedná se o marginalizaci některých skupin na trhu práce, polarizaci zaměstnanosti, růst příjmových nerovností a šíření prekarizovaných pracovních vztahů. Za skupiny obzvláště ohrožené změnami na trhu práce lze s ohledem na jejich stávající obtížnou situaci a menší možnosti přizpůsobit se změnám považovat zejména osoby starší 50 let, osoby s nižší kvalifikací a rodiny s malými dětmi (v návaznosti na některá rizika pro zaměstnanost žen). Starší lidé jsou za skupinu potenciálně ohroženou digitalizací považováni především z důvodu nízkých digitálních dovedností.

Zahraniční odborníci poukazují na další možný negativní sociální aspekt a nutnost tzv. sociální inovace pracoviště a zdůrazňují kvalitní pracovní místa a účast zaměstnanců. Sociální inovace předpokládá, že lidé v nouzi potřebují iniciativu k řešení sociálních problémů. Účast prostřednictvím práce umožňuje účast ve společnosti.

O problematice vzdělání a kvalifikace a sociálních aspektů v souvislosti s FIR se ale podrobněji rozepisovat nebudeme, jelikož přímo nesouvisí s tématem naší studie.

Mezi možná opatření můžeme zahrnout zejména: vymezení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova a s tím související odpovědnosti za pracovní úraz; vytvoření metodiky pro sledování a vyhodnocování dopadů změn v charakteru práce na psychické zdraví pracujících; podpora účasti zástupců zaměstnanců při rozhodování podniků o zavádění automatizace / robotizace.

Formy zaměstnávání

Podstatně důležitější oblastí pro předmět naší studie jsou změny, které by měly nastat v oblasti forem zaměstnávání, které přímo souvisejí se změnami v pojetí pracoviště.

Již citovaná studie „Iniciativa práce 4.0“ říká, že k podstatným změnám dojde i ve formě pracovních úvazků, kdy pracovní smlouva na dobu neurčitou ztratí své postavení standardní formy zaměstnání a bude stále více nahrazována novými formami práce (např. home office, crowdworking, online platformy), jejichž dopady na pracovní podmínky, ochranu zdraví, sociální zabezpečení jsou zatím ve fázi hypotéz a čekají na fundované a podrobné analýzy.

Stále častější možností pracovního uplatnění se stane sebezaměstnání¹, které bude s využitím ICT technologií jednodušší, a budou jej využívat pracovníci ve stále větší škále profesí. Pracovník bude moci nabídnout své schopnosti více zaměstnavatelům, což mu bude poskytovat více příležitostí k zefektivnění práce, zvýšení příjmů a v neposlední řadě k získávání rozmanitějších zkušeností.

Nové formy práce (platformy, crowdworking a další) přinášejí kvůli dosavadní legislativní neukotvenosti a kvůli nejasnosti pracovních vztahů fungujících v jejich rámci řadu rizik pro pracovní podmínky, sociální ochranu a příjmy zapojených pracovníků. Kromě níže diskutovaných otázek je také potřeba sledovat riziko oslabování možností kolektivního vymáhání zaměstnaneckých práv.

Mezi předpokládanými efekty transformace zaměstnanecké práce do sebezaměstnávání (zatím často v neregulované podobě) se předpokládá intenzifikace práce a rozostření hranice mezi prací a volným časem, pracovištěm a domovem s bezpečnostními a zdravotními riziky, pokračující „marketizace“ práce kvůli nutnosti nepřetržitě hledat „kupce“ pro svoji práci a rozbití práce do drobných úkolů, z nichž těm málo kvalifikovaným hrozí automatizace.

¹ Sebezaměstnání (z anglického výrazu self-employment) odpovídá současnému českému pojmu „osoba samostatně výdělečně činná“ – OSVČ.

V ekonomice „na vyžádání“² jsou zaměstnanci nezávislími dodavateli a je pro ně obtížné zajistit si stálý příjem, protože poptávka se mění každý den (někdy každou hodinu). V této ekonomice pracovníci musí hledat práci každý den nebo dokonce každou hodinu. Proto snášejí riziko kolísajících příjmů, které byly hlavní úlohou podniků. V této situaci se pracovníci nemohou vyhnout stresu a nejistotě.

Protože jsou považovány za soukromé subjekty, právní ochrana jako u zaměstnanců je obtížná. V současné době nezávislí pracovníci (tj. OSVČ) nejsou zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce a „zaměstnavatelé na vyžádání“ nejsou povinni poskytovat zdravotní a sociální pojištění či placenou dovolenou, nevztahují se na ně žádná nařízení týkající se úpravy mezd a pracovní doby.

Výhodou tohoto typu ekonomiky je vytvoření nových pracovních příležitostí umožňujících flexibilní práci, ale bude těžko rozlišovat mezi jednotlivými provozovateli a pracovníky. Je proto obtížné poskytnout právní ochranu a BOZP.

Jak z výše uvedeného vyplývá, nové formy zaměstnání s sebou přinášejí jak pozitivní změny (např. flexibilitu), tak nové hrozby v podobě stresu a zvýšení psychické zátěže pracovníků. Pokud nenastane změna v legislativě, hrozí, že všichni pracovníci, kteří budou „sebezaměstnání“ se nebudou moci dovolat poskytnutí žádné právní ochrany v pracovně právních vztazích, ani nároků na ochranu zdraví při výkonu práce.

Pracoviště

„Pracoviště bývalo místem, kam lidé chodili do práce. V důsledku digitálních technologií může nyní většina zaměstnanců pracovat odkudkoli a kdykoli,“ říká Jeffrey Saunders, ředitel kodaňského Institutu pro studium budoucnosti, ve svém příspěvku nazvaném „Čtvrtá průmyslová revoluce a sociální inovace pracoviště“.

² **Ekonomika na vyžádání** je modelem, který neznamená prodej zboží a služeb, ale přístup k nim v okamžiku, kdy je to zapotřebí. Objednávky jsou přijímány online a jejich provádění je offline. Například pomocí aplikace Uber si můžete rychle objednat taxi.

S tím, jak se mění pracovní schémata a postupy, bude se v příštích desetiletích neustále měnit role, kterou pracoviště hraje při vytváření hodnot, bude se měnit definice pracoviště, způsob, jak bude navrhováno, provozováno a využíváno.

Práce se stále více šíří napříč zeměpisnými a časovými pásmy a klesá potřeba přijít na centralizované místo, kde zaměstnanec obdrží úkoly, které musí splnit. To se týká zejména administrativních pracovníků, kteří mohou pracovat v kanceláři nebo doma, na letišti, v kavárně, na sdíleném místě atd. Pracovníci budou pracovat z jakéhokoli místa a pracoviště si brát s sebou.

Práce z domova bude umožněna širokým využíváním mobilních zařízení, počítačů, internetu, e-mailu a sdílených sítí zaměstnavatele, využíváním zařízení pro videokonference, virtuální setkání a práci virtuálních týmů.

Tento typ práce je založen na vyspělé pracovní kultuře, vzájemné důvěře mezi pracovníkem a zaměstnavatelem a na zajištění odpovídající technické infrastruktury a jiné podpory pracovníka.

Tyto formy práce však mohou vést ke stírání hranice mezi soukromým a profesním životem a tím i k vyšší psychické náročnosti s negativním dopadem na rodinný život. Kromě toho jsou pro výkon jednotlivých profesí využitelné v různé míře, výkon určitých profesí je nezbytně spojen s fyzickou přítomností na pracovišti.

Měnicí se povaha práce, pracovní síly a pracoviště dělají sociálních inovací a posílení postavení jednotlivce stále důležitější pro budoucí řízení a předpisy BOZP. To bude vyžadovat posun v zaměření od kontrolních organizací k podpoře jednotlivců, kteří procházejí stále složitějším pracovním prostředím během delšího produktivního života.

Tento vývoj ovlivní pracoviště a inovace v sociální oblasti, a tedy i rizika spojená s bezpečností a ochranou zdraví při práci (BOZP). Podle EU-OSHA zahrnují rizika BOZP zvyšující se ergonomická rizika v důsledku nárůstu online práce v jiných než kancelářských prostředích, rizika spojená s novými rozhraními člověk-stroj, rizika kybernetické bezpečnosti v důsledku zvýšení propojenosti věcí a lidí a zvyšující se počet pracovníků považovaných za samostatně výdělečně činné (EU-OSHA, 2018).

Nové technologie, analýza dat zaměřená na uživatele a alternativní přístupy ke správě pracovišť umožňují pracovištím vyvinout návrh a správu pracovišť zaměřených na uživatele, které jsou vhodné pro daný účel.

Česká odbornice na BOZP Daniela Kubíčková Současná z Výzkumného ústavu bezpečnosti práce upozorňuje, že stávající právní úprava začne být těsná, protože pracovněprávní vztahy jsou chápány jako vázané na pevnou pracovní dobu a pracoviště v prostorách zaměstnavatele, což ale není model trhu práce, který by měl do budoucna většinově přetrvat.

Zaměstnavatel v digitalizované ekonomice bude potřebovat vztahy se zaměstnanci maximálně zpružnit co do požadavků na pracovní dobu a místo jejího výkonu.

Za takových podmínek nebude zaměstnavatel schopen (a ani ochoten) nést odpovědnost za bezpečnost a ochranu jejich zdraví při práci, ani za délku trvání tohoto vztahu a záruky pro případ, kdy si jej budou přát ukončit, v rozsahu, jak je to v současnosti nastaveno pro plnohodnotné pracovněprávní úvazky.

Pro oblast kontroly nad stavem BOZP bude nejkritičtější bodem neexistence trvalého pracoviště u zaměstnavatele, jenže právě to je koncept, na kterém stojí celá současná úprava péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci v EU. Podle Kubíčkové bude zásadním problémem popsat rizika pracoviště, které je pokaždé někde jinde.

Bezpečnost a ochrana zdraví

Pozornost by také měla být věnována vlivu technologií na fyzické a psychické zdraví. Technologický pokrok povede k dalšímu snižování fyzické namáhavosti a rizikovosti práce, ke zlepšování hygienických parametrů pracovního prostředí a ke zdokonalování ochranných pomůcek. Nelze však opomenout ani vliv předpisů o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci, které budou reflektovat měnící se pracovní prostředí. Všechny tyto skutečnosti povedou k dalšímu snižování pracovní úrazovosti, nemocí z povolání, a tím ke zlepšování fyzického zdraví pracujících.

Psychické zdraví související s pracovními povinnostmi je tradičně ovlivňováno zejména stresem z důvodu nevyvážené vazby mezi vykonáním požadovaného úkolu a individuálními schopnostmi, vykonáním požadovaného úkolu a vymezeným časem, vztahy na pracovišti, přístupem nadřízeného a nově i předpokládanou spoluprací s roboty.

Vztah člověk – robot bude nabývat rozličných forem, od supervize robotů a zásahu do jejich fungování v případě neobvyklých událostí přes vztah robot jako kolega až po plné nahrazení některých aktivit robotem a vzniku vztahu spotřebitel (zákazník) – robot.

S ohledem na psychické a fyzické zdraví bude důležité, aby si člověk ve vztahu k robotu udržel nadřazenou pozici například při určování tempa práce apod. Psychické zdraví bylo a i nadále bude souviset s individuálními dispozicemi jedince, pro jednoho může být stres vyvolán tím, že není připojen k internetu a nemá pod kontrolou určité informace, u druhého je naopak stres vyvolán permanentním připojením k internetu a přemírou informací.

Dopady na psychické a fyzické zdraví se budou odvíjet nejen od přítomnosti určitých typů stresů při výkonu konkrétní profese, ale i od rychlosti technologických změn a z toho plynoucích nároků na jejich vstřebávání jednotlivci.

Otázkou je, zda stres vyvolaný ze ztráty zaměstnání se bude v budoucnosti měnit v důsledku toho, zda práce v tradičním pojetí jako zdroj obživy, sebehodnocení a společenského uznání přestane být potřebou člověka.

Jakmile se čtvrtá průmyslová revoluce nebo Industry 4.0 stane převládající realitou, přinese to nové posuny paradigmatu, které budou mít dopad na řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Uprostřed tohoto nového a zrychlujícího se průmyslového trendu věnujeme patřičnou pozornost změnám v požadavcích BOZP:

Jsou důsledky BOZP v odvětví 4.0 správně vyhodnoceny?

Ztrácíme některou z výhod dosažených proaktivními přístupy?

Existují racionální důvody pro velké obavy?

Tyto otázky zkoumáme, abychom zvýšili povědomí o integraci BOZP do průmyslu 4.0.

Je zřejmé, že pokud se v silech budou vyvíjet technologie poháněné průmyslem 4.0 a iniciativy výrobců budou izolované a roztržité, nebezpečí se znásobí a čistý dopad na BOZP bude negativní.

Při provádění významných změn budou ohroženy předchozí přínosy v preventivním řízení zdraví a bezpečnosti na pracovišti. Pokud se chceme vyvarovat kolize technologického pokroku a BOZP, budou muset vědci, terénní experti a průmyslníci spolupracovat na hladkém přechodu na Industry 4.0.

V továrnách budou technologie označené pod Průmysl 4.0 také transformovat způsob řízení bezpečnosti, takže se v jistém smyslu stanou Bezpečností 4.0. To by mělo pomoci snížit nedostatek pracovních míst a zvýšit motivaci zaměstnanců díky lepšímu a přitažlivějšímu pracovnímu prostředí.

Čtvrtá průmyslová revoluce je věkem vyspělé technologie založené na informacích a komunikaci. Průmyslová revoluce má silnější dopad na ekonomiku než v minulosti. Vyhledky pracovního prostředí jsou však nejisté.

V době průmyslové revoluce 4.0. bude nestandardní zaměstnání běžné. V důsledku toho bude obtížné zajišťovat BOZP. Nadměrná důvěra v nové technologie může vést k rozsáhlým nebo novým podobám nehod.

Globální obchodní síť způsobí poškození biorytmů pracovníků, některé druhy rakoviny, přepracování a složitost úkolů. Sociální izolace z důvodu samostatné práce bude rizikem duševního zdraví pracovníka. Odbory budou oslabeny a bude obtížné aplikovat standardizované předpisy BOZP na nadnárodní podniky.

Abychom si poradili s novými problémy BOZP, musíme zavést nové koncepty „slušné práce“ a standardizovat předpisy, které se vztahují na podniky v každé zemi, rozvíjet veřejné zdraví jako službu BOZP, sledovat akce a sociální síť BOZP mezi nezávislými pracovníky a vychovávat odborníky, kteří jsou zodpovědní za nové záležitosti BOZP.



Kritéria kvality podpory zdraví zaměstnanců na pracovišti

Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP) v roce 1999 uveřejnila výsledky svého dvouletého projektu, kterými jsou Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti (Quality Criteria of Workplace Health Promotion, BKK Bundesverband, Essen 1999).

Mají sloužit jako pomoc a vodítko v plánování, uplatňování a hodnocení projektů podpory zdraví na pracovišti, například pro zaměstnavatele, vedení podniku, pracovníky v oblasti podpory zdraví nebo externí auditory kvality.

Celý dokument byl přeložen do češtiny a opatřen komentářem k jednotlivým sekcím tak, aby se mohl stát manuálem pro širokou oblast zájemců o tuto problematiku, a to z řad zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb v oblasti podpory zdraví, státních organizací a dalších.

Při sestavování těchto kritérií byl kladen důraz na systematickост prováděných aktivit a stupeň jejich integrace do struktury organizace.

Různé organizace mají různé zdroje a požadavky, zejména u malých a středních podniků je vhodné obsah kritérií přizpůsobit organizačním možnostem konkrétní firmy.

Mezi výhody, které uplatňování kritérií podpory zdraví zaměstnanců může přinést, patří zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců a z toho vyplývající pokles krátkodobé, a především dlouhodobé pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity práce, dále snížení počtu chorob souvisejících s prací a pracovních úrazů a v neposlední řadě také zlepšení pověsti a atraktivity podniku u pracujících i konkurence.

Kritéria popisují ideální zdraví podporující organizaci, která ve skutečnosti velmi pravděpodobně nebude existovat. Jakékoliv aktivity v podpoře zdraví na pracovišti jsou však brány jako dobrý začátek a krok správným směrem.

Z těchto kritérií vyplývá i dotazník, který umožňuje snadnou formou zhodnocení kvality zdravotní politiky dané organizace (Questionnaire for self-assessment, BKK Bundesverband, Essen 1999).

Pro svoji komplexnost a erudovanost byla evropská Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti zvolena jako materiál vhodný k aplikaci též v podmínkách České republiky.

Kritéria jsou rozdělena do 6 sekcí, které společně dávají komplexní obraz kvality podpory zdraví na pracovišti:

1. Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu
2. Lidské zdroje a organizace práce
3. Plánování podpory zdraví na pracovišti
4. Společenská zodpovědnost
5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti
6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti

Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu

Tato sekce se týká oblasti přijetí podpory zdraví managementem a jejího integrování do existujících postupů v organizaci.

Je totiž nezbytná spolupráce vrcholového vedení, které se zajímá o pokrok v realizaci podpory zdraví a monitoruje její výsledky, v ideálním případě se aktivně zapojí do programu a stane se příkladem pro zaměstnance.

Primární prevence pracovních rizik, postavená na posouzení rizik a jejich kontrole, je předpokladem úspěchu aktivit podpory zdraví.

Konkrétně se jedná o tato kritéria:

a) Organizace má v písemné podobě (formě) vytvořenou filozofii podpory zdraví na pracovišti. Výkonný tým organizace s ní plně souhlasí a aktivně přispívá k jejímu uplatňování.

b) Opatření k podpoře zdraví jsou integrována do již existujících struktur a postupů organizace.

c) Organizace má dostatek zdrojů (finanční, zaměstnanecké, prostory, další vzdělávání atd.) pro podporu zdraví na pracovišti.

d) Výkonný tým/management pravidelně monitoruje pokrok v metodách podpory zdraví.

e) Otázky zdraví na pracovišti jsou nedílnou součástí školení a doškolování (zvláště u výkonného týmu).

f) Všichni zaměstnanci mají přístup k vybavení a službám souvisejícím se zdravím (např. odpočinkové místnosti, jídelna, sportovní zařízení).

Lidské zdroje a organizace práce

Další sekce se zaměřuje na zaměstnance a jejich schopnosti a rozvoj, jejich zařazení na pracovišti a přidělení práce.

Klíčovým faktorem vedoucím k úspěchu je rovněž aktivní zapojení všech zaměstnanců do procesu plánování a rozhodování v oblasti podpory zdraví, což by mělo vzbudit u zaměstnanců zájem a vyvolat v nich pocit spoluzodpovědnosti za program. Pro zaměstnance by měl být zpracován tréninkový program pro oblast ochrany a podpory zdraví.

Komunikace na poli podpory zdraví vede též ke zlepšení celkové komunikace a mezilidských vztahů v podniku.

Je třeba se zabývat také otázkou lepšího sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců (např. řešení pracovní doby rodičů malých dětí nebo pomoc organizace v složitých životních situacích).

ENWHP konkrétně uvádí těchto 7 kritérií:

a) Všichni zaměstnanci mají potřebné schopnosti včetně zdravotní způsobilosti, které jim umožňují vykonávat jejich práci nebo mají příležitost tyto schopnosti získat.

- b) Práce je organizována tak, aby zaměstnanci nebyli ani pracovním přetěžováni, ani pracovním nevytížení.
- c) Zaměstnancům je umožněno rozvíjení osobní pracovní kariéry a tyto možnosti jsou součástí organizace práce.
- d) Všem zaměstnancům je umožněno aktivně se účastnit podpory zdraví na pracovišti.
- e) Vedoucí pracovníci podporují své podřízené a dobrou pracovní atmosféru.
- f) Organizace aktivně pracuje na reintegraci zaměstnanců (zvláště handicapovaných) po návratu do zaměstnání po dlouhodobé pracovní neschopnosti.
- g) Organizace provádí opatření k lepšímu sladění (přizpůsobení) pracovního a rodinného života.

Plánování podpory zdraví na pracovišti

Základem úspěšnosti aktivit podporujících zdraví zaměstnanců je jasný program, plán, stanovení cílů a pravidelná analýza dat, a to ve spojení s komplexností a s informováním zaměstnanců.

Za tímto účelem jsou definována následující kritéria podpory zdraví na pracovišti:

- a) Opatření k podpoře zdraví zahrnují celou organizaci a všechny její sekce.
- b) Opatření k podpoře zdraví jsou založena na pečlivé a pravidelné analýze informací souvisejících se zdravím: faktory pracovního prostředí, zdravotní obtíže, pracovní zátěž, počty pracovních úrazů a chorob z povolání, vývoj pracovní neschopnosti, spokojenost a očekávání zaměstnanců.
- c) Všichni zaměstnanci jsou informováni o projektech podpory zdraví na pracovišti prostřednictvím interního informačního systému.

Společenská zodpovědnost

Dalším klíčovým faktorem je skutečnost, jestli a jak organizace naplňuje svou odpovědnost vůči svému okolí. Společenská odpovědnost zahrnuje úlohu organizace na lokální, regionální, národní i mezinárodní úrovni s ohledem na její aktivity v oblasti podpory zdraví.

V rámci společenské odpovědnosti definuje ENWHP konkrétně následující kritéria:

- a) Organizace na sebe bere jasně definované úkoly (např. v ochraně životního prostředí) tak, aby se vyhnula praktikám škodlivým lidem i prostředí.
- b) Organizace aktivně podporuje zdravotní, společenské a kulturní iniciativy.

Uplatňování podpory zdraví na pracovišti

ENWHP uvádí, že hned v první fázi projektu je vhodné vytvořit stálou pracovní skupinu pro otázky podpory zdraví na pracovišti s jasně definovanou odpovědností jednotlivých členů.

Členem skupiny by se kromě zástupců všech úrovní vedení podniku měl stát též bezpečnostní technik, zástupce personálního útvaru a zástupce zaměstnanců a odborů. Důležité místo ve skupině má lékař pracovnělékařské péče.

Je výhodné přizvat ke spolupráci odborníky zabývající se preventivními a zdraví podporujícími aktivitami např. z řad pracovníků zdravotních ústavů, hygienických stanic nebo soukromých firem (podle místních podmínek). Optimální je spolupráce se zdravotní pojišťovnou.

V této sekci ENWHP uvádí následujících 5 kritérií pro hodnocení účinnosti aktivit podpory zdraví zaměstnanců:

- a) V rámci organizace existuje řídicí výbor (či pracovní skupina), který plánuje, monitoruje a hodnotí opatření k podpoře zdraví. Všechny klíčové funkce týkající se zdraví jsou zastoupeny v této skupině.

b) Všechny informace (interní i externí) nezbytné pro plánování a uplatňování opatření k podpoře zdraví jsou systematicky a pravidelně shromažďovány.

c) Jsou stanoveny cílové skupiny a kvantifikovatelné cíle pro aktivity podporující zdraví.

d) Opatření pro zdraví podporující organizaci práce a pracovní prostředí i aktivity podporující zdravé chování (životní styl) jsou uplatňovány a propojovány.

e) Všechna opatření jsou systematicky vyhodnocována a kontinuálně zlepšována.

Výsledky podpory zdraví na pracovišti

Úspěch podpory zdraví na pracovišti může být měřen krátkodobými, střednědobými a dlouhodobými indikátory. Mechanismy a kritéria hodnocení je třeba sestavit již v přípravné fázi programu, je třeba je do programu zapracovat a průběžně a pravidelně hodnocení provádět.

Výsledky slouží jako zpětná vazba pro organizátory podpory zdraví tak, aby mohla být opatření k podpoře zdraví neustále zlepšována.

S výsledky hodnocení je třeba seznamovat nejen vrcholové vedení, ale i zaměstnance organizace.

Kritéria v této poslední sekci jsou následující:

a) Systematicky jsou analyzovány dopady aktivit podporujících zdraví na spokojenost spotřebitelů (s produkty, službami) a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.

b) Systematicky jsou analyzovány dopady uplatňovaných aktivit podporujících zdraví na spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami, organizací práce, stylem vedení a možnostmi se na tomto procesu podílet, pracovním zdravím a opatřeními přijímanými v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.



c) Systematicky jsou analyzovány dopady na zdravotní indikátory jako je procento pracovní neschopnosti, počty pracovních úrazů, zlepšování pracovních podmínek, využití programů zdravého životního stylu, kategorie pracovních rizik atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.

d) Systematicky jsou analyzovány dopady na relevantní ekonomické ukazatele jako je obrat zaměstnanců, produktivita, účelnost vynaložených prostředků atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.

Závěr

V rámci komplexního posuzování problematiky obsažené v předložené studii, lze konstatovat, že témat a oblastí, které souvisí se zdravím zaměstnanců může být podstatně více.

Změny v organizaci práce v době 4. průmyslové revoluce mohou mít vliv na zdraví zaměstnanců, aby v souvislosti s těmito změnami byla zabezpečena ochrana zdraví zaměstnanců, je nezbytné řešit nové problémy se znalostí podmínek pro výkon práce zaměstnanců, přijímat účinná preventivní opatření a zabezpečit provádění kontroly škodlivých vlivů na pracovišti.

Při těchto postupech je spolupráce sociálních partnerů a sociální dialog správná a účinná metoda, jak nalézt a realizovat potřebná řešení vedoucí k ochraně zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Přehled použité literatury a dalších zdrojů

1. Zákoník práce s komentářem, Nakladatelství ANAG, 2014.
2. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981, O bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovním prostředí (č. 20/1989 Sb.).
3. Autonomní rámcová dohoda o stresu spojeném s prací z roku 2004 (překlad textu evropských sociálních partnerů odsouhlasený českými sociálními partnery).
4. Podpora duševního zdraví na pracovišti, Pokyny k uplatňování komplexního přístupu EU 2017, Lucemburk, Úřad pro publikace EU 2017.
5. Kubíčková, Daniela. 2019. 4. průmyslová revoluce, on-line svět práce a BOZP <https://www.happyend.cz/blog/4-prumyslova-revoluce-on-line-svet-prace-a-bozp>.
6. Saunders, Jeffrey. Copenhagen Institute for Futures Studies, European Agency for Safety and Health at Work 2019, The fourth industrial revolution and social Innovation in the work place.
7. Kolektiv autorů, Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2016 – Iniciativa práce 4.0
8. Kolektiv autorů, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR – Průmysl 4.0
9. Regina, Rusch-Ziemba, EVG, 2019, Work 4.0 – Good working conditions in the digital word of work.
10. Jeehee Min, Yangwoo Kim, Sujin Lee, Tae-Wong Jang, Inah Kim, Jacheul Song: The fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety Worker's Compensation and Labour Conditions, www.e-shaw.org.
11. Adel Badri, Bryan Boudreau, Ahmed Saâdeddine Souissi, Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern. Safety Science, listopad 2018.
12. Kožmín, Petr, 2017, Sociální dialog a jeho vliv na zdravotní prevenci, odborná studie, Projekt „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060.

13. Lipšová Vladimíra a kol., 2016, Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti, Praha, Státní zdravotní ústav ČR.
14. Heppnerová Denisa, 2017. Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců – jejich implementace a přínos, Praha 2017.
Studie zpracovaná v rámci Projektu „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060.
15. Pracovní stres a zdraví, Praha, 2019, Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
16. Mádlová L., 2019, Lidstvo stojí před obrovským mezníkem, Deník, Praha 4.12.2019.
17. Jarošová Bohdana, Praha 2019, Firmy řeší, jak lidi zbavit stresu, Mladá Fronta Dnes, 12.9.2019.
18. Petříček Martin, Praha 2019, Koho porazí robot, Mladá Fronta Dnes, 14.9.2019.
19. Dušková Markéta, Praha 2019, Neberte si mobil do ložnice ani k jídelnímu stolu, Mladá fronta Dnes, 8.1.2020, Rozhovor s terapeutem Matějem Krejčím.