

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO – SPRÁVNÍ

Bezpečnost práce v ČR a ve vzdělávací organizaci

Bc. Jitka Janů

Diplomová práce

2016

Prohlášení

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Nesouhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2016

Bc. Jitka Janů

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala především doc. Ing. Radimu Roudnému, CSc., za cenné rady, připomínky a ochotu při vedení této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat vedení a všem zaměstnancům vybraných středních škol za jejich ochotu a snahu při poskytování informací a dotazníkovém šetření.

ANOTACE

Tato diplomová práce shrnuje obecné informace o Bezpečnosti o ochraně zdraví při práci (dále jen BOZP). Zajímá se o vývoj BOZP v České republice a zabývá se analýzou znalostí a dodržování zákonných pravidel v této oblasti. Na závěr dává doporučení konkrétní vzdělávací organizaci.

KLÍČOVÁ SLOVA

BOZP, vývoj, školení

TITTLE

Labour Protection in the Czech Republic and in the Educational Institution

ANNOTATION

This graduation thesis recapitulates the generally trues about Labour Protection. It is interested in the system development in the Czech Republic and is concerned with the analysis of the knowledge and the adherence to the statutory law in this district. At last it gives some recommendations for the concrete highschool.

KEY WORDS

labour, protection, development,

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 TEORETICKÁ ČÁST	9
1.1 Základní problematika BOZP	9
1.2 Vývoj BOZP v ČR	10
1.2.1 Vývoj BOZP po vstupu do EU	12
1.2.2 Hodnocení současného stavu a trendu vývoje v oblasti BOZP v České republice.....	14
1.2.3 Strategické cíle Národní politiky BOZP	18
1.2.4 Základní priority a cíle národní politiky BOZP	20
1.2.5 Zmírnění případně odstranění důsledků poškození zdraví z práce.....	26
1.2.6 Závěr k vývoji BOZP v ČR.....	27
1.3 Vzdělávání BOZP	27
1.3.1 Výchova a vzdělávání dětí, žáků a studentů	28
1.3.2 Vzdělávání zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.....	28
1.3.3 Vzdělávání specialistů BOZP	29
1.3.4 Informace a poradenství.....	29
1.3.5 Osvěta a propagace	30
2 ZKOUMANÉ OBJEKTY	Chyba! Záložka není definována.
2.1 Stručná charakteristika zkoumaných středních škol.....	Chyba! Záložka není definována.
2.2 Charakteristika vzdělávací organizace SŠ Sion High School v Hradci Králové	Chyba! Záložka není definována.
2.2.1 BOZP v organizaci SŠ Sion High School.....	Chyba! Záložka není definována.
3 PRAKTICKÁ ČÁST	Chyba! Záložka není definována.
3.1 Metody vyhodnocení dotazníkového šetření	Chyba! Záložka není definována.
3.2 Dotazník	Chyba! Záložka není definována.
3.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření pro skupinu zaměstnanců	Chyba! Záložka není definována.

- 3.3.1 Pocit ohrožení v práci **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.3.2 Vybavení pracoviště hasicími přístroji **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.3.3 Vybavení pracoviště lékárníčkou... **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.3.4 Forma školení BOZP **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.3.5 Zásady resuscitace..... **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.4 Vyhodnocení znalostního testu pro zaměstnance SŠ..... **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření pro vrcholové vedení SŠ **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.5.1 Forma školení..... **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.5.2 Četnost školení **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.5.3 BOZP a pokuty..... **Chyba! Záložka není definována.**
- 3.6 Srovnání výsledků..... **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.6.1 Zaměstnanci - dotazník **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.6.2 Zaměstnanci – znalostní test **Chyba! Záložka není definována.**
 - 3.6.3 Vrcholové vedení **Chyba! Záložka není definována.**
- 4 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ **Chyba! Záložka není definována.**
- 5 ZÁVĚR **Chyba! Záložka není definována.**
- POUŽITÁ LITERATURA A OSTATNÍ ZDROJE **Chyba! Záložka není definována.**
- PŘÍLOHY **Chyba! Záložka není definována.**
 - Příloha 1: Pracovní úrazy s dočasnou pracovní neschopností delší než 3 dny v České republice za 1. pol. 2015 **Chyba! Záložka není definována.**
 - Příloha 2: Organizační směrnice BOZP Střední školy Sion High School v plném znění **Chyba! Záložka není definována.**
 - Příloha 3: Směrnice Požární Ochrany pro Střední školu Sion High School v plném znění **Chyba! Záložka není definována.**
 - Příloha 4: Traumatologický plán pro Střední školu Sion High School v plném znění **Chyba! Záložka není definována.**

ÚVOD

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP) je nedílnou součástí managementu podniku. Právě zaměstnavatelé zodpovídají za kvalitní provedení školení pro své zaměstnance. Perfektní znalosti manažerů o BOZP a svědomité plnění povinných školení pro zaměstnance je jedno z velmi aktuálních témat. Právě proto se Bezpečnost a ochrana zdraví při práci stala tématem této diplomové práce. Hlavním zájmem se staly střední školy, kde je dodržování BOZP zcela neoprávněně podceňováno.

Tato diplomová práce má čtyři hlavní části.

V první části se práce věnuje teoretickým informacím. Nejprve je nastíněn obecný pojem BOZP. Dále se věnuje vývoji BOZP v České republice a velmi důležitému vzdělávání právě v této oblasti.

Druhá část představuje zkoumané objekty, tedy střední školy, které se zúčastnily dotazníkového šetření. Nejprve jsou velmi stručně představeny ty střední školy, se kterými je srovnáváno jedno konkrétní střední vzdělávací zařízení.

Třetí část práce tvoří samotné vyhodnocení dotazníkového šetření. Nejprve jsou představeny metody porovnávání výsledků a poté je popsán samotný průzkum. Výsledky jsou zaznamenány graficky s příslušným komentářem.

Závěrečná část, tedy čtvrtá, shrnuje veškeré závěry a porovnává je s výsledky konkrétního vzdělávacího zařízení, kterému jsou na základě vyhodnocení dotazníkového šetření dána další doporučení v oblasti BOZP.

Při tvorbě této práce bylo využito literárního průzkumu, na základě kterého vznikl přehled o samotné problematice, vývoji a školení v oblasti BOZP. Dále bylo využito vlastních zdrojů informací k danému tématu na základě subjektivního hodnocení formou dotazníkového šetření. Skupinová hodnocení byla vyhodnocena s využitím lineární interpolace mezi diskrétními body 5 bodové stupnice. Zpracování výsledků má indukční charakter směřující k posouzení BOZP v konkrétní organizaci.

Prvým cílem práce je obecný popis BOZP. Hlavním cílem je analýza oblasti BOZP ve vzdělávacích organizacích s cílem porovnat jednu konkrétní střední školu s výsledky průzkumu ostatních škol.

1 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část je zaměřena na celkové seznámení s pojmem Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP). Soustředí se jak na obecný pojem, tak nahlíží do celkového vývoje BOZP v České republice. Dále informuje o systému vzdělávání v oblasti BOZP a vysvětluje pojem pracovní podmínky.

1.1 Základní problematika BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je součástí jakékoliv pracovní činnosti a je ovlivněna charakterem práce a pracovními podmínkami. Zahrnuje soubor opatření k ochraně života a zdraví zaměstnanců a k zabezpečení materiálních hodnot před poškozením během pracovního procesu.

V široké oblasti problematiky BOZP se prolínají zájmy a potřeby k ochraně lidského zdraví, zájmy společensko-ekonomické a v neposlední řadě zájmy pracovně právní.

Požadavky na zajištění BOZP jsou definovány v celé řadě právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP. Tyto požadavky jsou definovány v ustanovení § 349 odst. 1 zákoníku práce. Jedná se o více než 80 právních předpisů, stovky technických norem a dalších ostatních předpisů k zajištění BOZP. Nejpodstatnějšími právními předpisy jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci,
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.

Pracovní právo je všem částem komplexu BOZP nadřazeno, a to proto, že stanovuje základní legislativní pravidla pro realizaci nezbytných opatření k zajištění ochrany práce a pracovních podmínek.

Podpora péče o BOZP, ochrana zaměstnanců a ostatních osob vykonávajících samostatně výdělečnou činnost, jakož i těch, kteří mohou být touto činností nepříznivě ovlivněni, a ochrana životního prostředí před nepříznivými dopady pracovních činností jsou důležitou součástí sociální politiky na všech úrovních. Veřejný zájem je zaměřen především na zabezpečení protiúrazové prevence, předcházení vzniku nemocí z povolání a dalších onemocnění souvisejících s prací a na vytvoření co nejvyšší výkonnosti ekonomiky a vysoké kultury podnikání. Jedná se především o ekonomický zájem státu i podniků, ať je spojen se snižováním významných hospodářských ztrát spojených s pracovní neschopností a s dalšími souvisejícími léčebnými a ostatními náklady, nebo s vytvořením tržního prostředí, které umožní vyloučit jakékoliv zvýhodňování podnikatelských subjektů založené na snižování stanovených sociálních standardů nebo zhoršování pracovních podmínek a stavu BOZP.

Projevem vysoké kultury podnikání je i vytváření podmínek pro uspokojivou práci, včetně přizpůsobení práce a pracovních podmínek potřebám pracovníků (mužů, žen, mladistvých, popř. starších pracovníků a zdravotně znevýhodněných osob). Realizace těchto podmínek pro uspokojivou práci zvyšuje pracovní motivaci všech pracovníků a je prostředkem k vyšší pracovní výkonnosti. Přispívá tím rovněž ke zvyšování kvality života, dlouhodobému udržení pracovní schopnosti pracovníků, k pohodě při práci, k sociální a právní ochraně pracovníků a k právní ochraně jiných osob, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na pracovištích, popřípadě i osob, které se podílejí na pracovním procesu, např. formou poskytování služeb, případně mohou být pracovním procesem ovlivněny. Strategie BOZP přitom usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, nerovného zacházení a diskriminaci na pracovišti, dětské práce atd., a to se záměrem naplnit pojem „zdraví“, který Světová zdravotnická organizace definuje jako stav fyzické, psychické a sociální pohody člověka.

1.2 Vývoj BOZP v ČR

V České republice i přes dlouhodobé snižování pracovní úrazovosti a preventivní opatření ve zlepšování pracovních podmínek dosahuje pracovní neschopnost pro

pracovní úrazy v prvním pololetí roku 2015 vysokých čísel, jak udává tabulka v příloze 1.

Významně se na vysokém počtu pracovních úrazů podílí obory činnosti, jako jsou zemědělství a lesnictví, stavebnictví a zpracovatelský průmysl, u kterých je dlouhodobý trend vysoké četnosti pracovních úrazů na 100 zaměstnanců. Jeden takovýto pracovní úraz představuje průměrnou pracovní neschopnost 47 dnů. Důsledkem těchto událostí pak jsou vysoké ztráty nejen ve výrobě a s dopadem na ekonomiku, ale i další společenské ztráty. Při vědomí těchto vysokých nákladů, nenahraditelných ztrát na lidských životech a zdraví způsobených pracovními úrazy, nemocemi z povolání či jinými poškozeními zdraví z práce, jakož i následných nepříznivých dopadů na populaci, které představují mimo humánního aspektu i značné materiální ztráty pro celou společnost, jsou přijímána systémová opatření ke zlepšování tohoto stavu. Opatření jsou přijímána na všech řídicích úrovních, přičemž zastřešující je Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „Národní politika BOZP“)^[8].

Všechna opatření vyjadřují vůli nejvyšších manažerských orgánů zajistit odpovídající podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost podniku i ekonomiky jako celku a přitom bylo naplněno ústavní právo upravené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod^[7] - na uspokojivé pracovní podmínky. Tyto skutečnosti vycházejí z mezinárodních trendů zdůrazňujících odpovědný přístup k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního a životního prostředí.

Opatření ve svých východiscích, principech a prioritách navazují na dosavadní pozitivní kroky, které byly při plnění hlavních cílů uskutečněny v uplynulém období. Opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zároveň reflektují významné systémové změny i další vývoj společnosti z hlediska vnitřních i mezinárodních souvislostí. Tyto nové skutečnosti se promítají v nových pohledech na tvorbu právních předpisů a ve větší provázanosti kontrolní a osvětové činnosti se strategickými cíli Evropské unie. Významný důraz se při tom klade na prosazování její globální koncepce zlepšení kvality a produktivity práce.

Opatřeními naplňuje Česká republika usnesení Rady EU z 25. června 2007 o nové strategii Společenství pro BOZP, kterým jsou členské státy výslovně vyzvány, aby ve spolupráci se sociálními partnery vypracovaly a uskutečňovaly jednotné vnitrostátní strategie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zájmu dalšího snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, zejména v těch odvětvích, která vykazují jejich nadprůměrnou míru^[11].

Jednotlivá opatření v oblasti BOZP vycházející z podnětů ministerstev, orgánů veřejné správy a sociálních partnerů a jsou výsledkem vzájemné dohody všech zúčastněných stran. Směry, které jsou jimi určeny, se stávají výchozími parametry pro využívání regulačních nástrojů i stanovování a vyhlašování nových témat výzkumu a vývoje, podpůrných a realizačních projektů pro další období.

Komplexní pojetí výkonu role manažera na kterékoli úrovni předpokládá kvalifikaci a schopnosti odborného výkonu manažerských prací, řízení procesů, vztah k lidem, umění motivovat a vést, analytické a syntetické znalosti a činění závěrů s ohledem na potenciální kladný výsledek. Manažer je řídicím článkem na odpovídající úrovni, který musí do své činnosti zahrnovat i problematiku BOZP. Očekává se, že bude průběžně, vedle standardních plánovacích, koordinačních a kontrolních prací řešit i tuto problematiku.

1.2.1 Vývoj BOZP po vstupu do EU

Vstup České republiky do Evropské unie se stal v květnu 2004 skutečností i pro oblast BOZP, která je nedílnou součástí nejen sociální politiky na úrovni Evropské unie a politiky jednotlivých členských států, ale i politiky a image společností a firem, podnikajících v různých oborech lidské činnosti.

Směrnice Rady jsou pro členské státy Evropské unie závazné. Cílem směrnic je harmonizovat národní legislativy s právem EU s přihlédnutím k zásadě subsidiárnosti. Každý stát má právo doplnit minimální požadavky stanovené směrnicemi o ustanovení vyplývající z národních tradic a zvyklostí.

Další vývoj po vstupu kandidátských států do Evropské unie je velmi těžké odhadnout, přesto již v současné době se začínají v oblasti BOZP projevovat trendy, které lze shrnout do několika následujících bodů:

- důraz na dodržování legislativy, pravidel a pokynů i na zvláštnosti a potřeby konkrétních firem v daných podmínkách, které budou klást nové a zvýšené nároky na zaměstnavatele i inspekci práce,
- úloha odborů se v různých zemích v oblasti BOZP liší, přesto by se u nás měl zvýšit podíl zástupců zaměstnanců na řešení BOZP a jejich zájem o zlepšování úrovně BOZP ve firmách i snaha ovlivňovat vztah zaměstnanců k ochraně svého zdraví,
- zvýšené a zvyšující se nároky na znalosti specialistů BOZP a kvalitu jejich služeb, které mj. povedou k hledání snadnějšího přístupu k informacím a následně k jejich sdružování s cílem vyměňovat si zkušenosti nejen na národních úrovních (např. v roce 2003 vznikla Komora BOZP a PO České republiky), ale i na mezinárodní úrovni (např. ISSA¹, ENSHPO² a další),
- ze strany specialistů BOZP se v členských státech již nyní zvyšuje tlak na ovlivňování evropské legislativy v oblasti BOZP a na promítnutí zejména principů „dobré praxe“ nejen do národních legislativ, ale i do směrnic EU,
- zvyšuje se počet společností a firem, u nichž systém řízení BOZP se již stal součástí systému řízení firmy, stále více se také objevují pokusy integrovat ve firmě systém řízení BOZP se systémem řízení jakosti a životního prostředí,
- připravují se programy BOZP pro malé a střední podniky (MPS) na národních i evropské úrovni.

Již v průběhu roku 2004 se začaly postupně objevovat tendence přizpůsobit existující evropské směrnice nové situaci. Tzn., očekává se, že bude analyzován obsah dosavadních směrnic, a že „nové“ země budou chtít přinést do oblasti BOZP něco ze

¹ International Social Safety Association

² European Network for Safety and Health Professional Organizations

svých zkušeností. Jak dlouho bude tento proces trvat a jaký bude výsledek, lze v tuto chvíli těžko odhadnout. Přesto jedním z cílů výše uvedené evropské organizace ENSHPO je podpora procesu aktualizace evropských směrnic pro BOZP na základě zkušeností nových zemí zejména v oblasti tzn. „dobré praxe“ a kultury práce.

1.2.2 Hodnocení současného stavu a trendu vývoje v oblasti BOZP v České republice

V souladu s ustanoveními Národní politiky BOZP byla usnesením vlády zřízena Rada vlády pro BOZP (dále jen „Rada vlády“)^[2], jako stálý poradní orgán vlády České republiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci svých úkolů Rada vlády rozpracovala cíle Národní politiky BOZP do konkrétních úkolů, které byly postupně zařazeny do Národního akčního programu BOZP na příslušné období. Průběžně je vyhodnocováno jejich plnění.

Základem pro vytváření nové strategie směřování v oblasti BOZP bylo zhodnocení dosaženého stavu a úrovně BOZP. Tato úroveň je zároveň startovacím místem pro plánování budoucího požadovaného stavu. Při stanovování nových priorit je nutno vycházet ze znalosti současného stavu, trendů vývoje a identifikace přetrvávajících nedostatků.

Výchozím podkladem pro hodnocení příslušného stavu je především analýza plnění úkolů národních akčních programů BOZP připravených a projednaných Radou vlády pro BOZP. Kromě vlastního aktivního působení na pozitivní změny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci cestou akčních programů je současný vývoj této oblasti veřejného zájmu ovlivněn novými společensko-ekonomickými podmínkami a interakcemi s vědeckým pokrokem a novým technickým poznáním. Rychlý vývoj automatizace, úrovně techniky a změny ve struktuře národního hospodářství se projevuje zejména postupným poklesem hodnot základních ukazatelů pracovní úrazovosti, jimiž jsou absolutní i relativní výskyt pracovních úrazů, jakož i snižováním absolutního i relativního výskytu nemocí z povolání, provozních nehod a havárií.

Na druhé straně je však zaznamenáván růst nároků na pracovní tempo a kvalitu práce. Dřívější fyzická náročnost práce je poměrně rychle nahrazována vysokou psychickou

zátěží způsobenou zvyšující se intenzitou práce, indikovanou zejména rostoucím výskytem stresu. Vzhledem k prodlužující se věkové hranici pro odchod do důchodu se mění věkové zastoupení pracovní síly, stejně jako se mění charakter práce. Vzrůstá míra nejistoty zaměstnání jako důsledek rychlosti a vzájemné propojenosti pohybu kapitálu. Jsou uplatňovány nové změny v organizaci práce související s přechodem od tradičních, relativně uzavřených, pevných pracovních systémů s rigidními hierarchickými organizačními strukturami k otevřenějším, pružnějším, decentralizovanějším, síťově orientovaným systémům s inovačními a otevřenějšími procesy. Je zřetelný přesun pracovní síly z výrobní sféry do sféry služeb, stoupá význam malých a středních podniků na jedné straně, a dochází k fúzím podniků ve větší celky na straně druhé. Schopnost přizpůsobit se těmto proměnlivým podmínkám a rychle reagovat na nové změny je na pracovním trhu stále žádanější. V České republice postupně ustupuje význam klasického zaměstnavatelského vztahu, prosazuje se rozmanitost a individualizace těchto vztahů. Tento stav se projevuje přetrvávajícím značným výskytem případů poškození zdraví při práci tam, kde je bezpečnost závislá především na organizaci práce a bezpečném chování zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Česká republika je zároveň ovlivněna postupným stárnutím populace, migrací pracovních sil, potřebou vícenásobné rekvalifikace zaměstnanců během produktivního věku, kontinuálním štěpením a proměňováním struktury národního hospodářství, působením nadnárodních společností a obchodních řetězců, což má vše svůj dopad i do oblasti BOZP^[10].

Silné stránky českého systému BOZP

Lze konstatovat, že v České republice je vytvořen základní právní rámec problematiky BOZP. Česká republika splnila svůj závazek vyplývající z jejího členství v EU a zabezpečila transpozici základní směrnice Rady 89/391/EHS z 12. června 1989, o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a soustavy jejích jednotlivých dílčích směrnic, které se týkají specifických rizik a aspektů práce, kterým jsou pracovníci při práci vystaveni. Jejich zavedením do českého práva se vytváří jednotný rámec harmonizovaných minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavků ochrany pracovníků při práci, jež podporují evropskou hospodářskou soutěž

a vylučují jakékoliv zvýhodňování podnikatelských subjektů dosahovaného cestou snižování stanovených sociálních standardů nebo zhoršování pracovních podmínek a stavu BOZP.

K zajištění národního systému BOZP je vytvořena funkční institucionální struktura umožňující další rozvoj této oblasti, a to po stránce legislativní, kontrolní, vědeckovýzkumné, vzdělávací a osvětové a mezinárodní spolupráce^[13]. Stále více se prohlubuje provázanost politik a aktivit zainteresovaných orgánů veřejné a státní správy s cílem zvýšit účinnost opatření ke zvyšování kultury bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Významným nástrojem zlepšování úrovně BOZP je existence platformy pro zajištění sociálního dialogu v otázkách BOZP, a to jak prostřednictvím Rady vlády pro BOZP, která je poradním orgánem vlády České republiky, tak také prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody.

Slabé stránky systému BOZP

I přes pokrok dosažený v jednotlivých oblastech naplňování cílů nové strategie je řada úloh, které nebyly plně dokončeny, a to zejména z objektivních důvodů závislých na dosažení politické shody v rámci zákonodárných orgánů či konsensu odborníků na záměru řešení. Mnohé z nich mají stále svou důležitost a jsou pro další rozvoj oblasti významné. Opakovaným tématem diskusí ze strany sociálních partnerů je zjednodušování právních úprav. Pro jejich uplatňování jsou postrádány výklady požadavků právních předpisů a příklady řešení, jako jsou např. „návody správné praxe“, požadované zejména uživateli právních předpisů.

Z hlediska systému BOZP je opakovaně zdůrazňována potřeba zavedení institutu pracovně-lékařské služby (nyní závodní zdravotní péče) a komplexního řešení ucelené rehabilitace, jakož i zavedení ekonomicky motivujícího úrazového pojištění zaměstnanců. Zejména je postrádána role úrazového pojištění jako zdroje pro financování prevence rizik, a to zvláště u malých a středních podniků. Rovněž není plně uspokojivá situace v praktickém uplatňování povinností stanovených zaměstnavatelům - malým a středním podnikům právními předpisy o BOZP. Na základě zjištění orgánů inspekce práce se to týká jedné třetiny těchto kontrolovaných osob. Velmi úzkým

místem je úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci osob samostatně výdělečně činných, a to zejména v oblasti protiúrazové prevence. Závažným a přetrvávajícím nedostatkem v oblasti prevence je nedostatečný výchovný a vzdělávací proces k prevenci rizik u mládeže a mladých pracovníků.

Ve skupině vynucené kontrolní činnosti orgánů inspekce práce spadá největší objem činnosti do oblasti podnětů, u jejichž počtu byl zaznamenán významný několikanásobný nárůst oproti předcházejícím obdobím. V 90 % případů se podněty týkaly problematiky pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek. Práce s podněty výrazně omezuje kapacitu, kterou tyto kontrolní úřady mohou věnovat preventivní kontrolní činnosti ve své působnosti.

Další nedostatky českého systému BOZP

Nedostatkem českého systému BOZP je - vedle rozptýlenosti právní úpravy v této oblasti - především absence účinných ekonomických a jiných nástrojů (včetně trestněprávních), podněcujících zaměstnavatele k lepšímu uplatňování BOZP v praxi, nedostatečné ekonomické i lidské zdroje, které omezují mimo jiné i dosažení žádoucí úrovně rozvoje osvěty a propagace v otázkách BOZP, neexistence právních podmínek a stimulů pro vznik a rozvoj placených služeb na tomto úseku a ne vždy dostatečné ocenění společenského významu oblasti BOZP. Významnou skutečností pro vlastní provádění BOZP v praxi je i odlišné pojetí nové právní úpravy povinností zaměstnavatelů na úseku prevence rizik od dříve platných právních předpisů. Dokladem toho, že se jedná o nové skutečnosti, na které si musí zaměstnavatelé postupně zvyknout, jsou počty vzniklých pracovních úrazů či nemocí z povolání, popř. nárůst počtu zjištěných případů porušení platných právních předpisů v této oblasti. Odhaduje se, že až 10% nádorových onemocnění má původ v pracovních podmínkách, více než 11% pracující populace je při práci exponováno stresogenními faktory a dvě třetiny těchto osob trpí různými zdravotními poruchami.

Přibližně 25% populace pracuje na směny a u těchto osob jsou prokazatelné zdravotní potíže gastrointestinální poruchy, poruchy spánku a srdečně cévní onemocnění. Ovlivnění tohoto nepříznivého stavu vyžaduje jak legislativní opatření, tak rozvíjení

programů podpory zdraví v nejširším smyslu. Zkušenosti s jejich uplatněním jsou pozitivní jak z hlediska příznivého ovlivnění zdraví zaměstnanců, tak i po stránce zlepšení společenského klimatu a produktivity práce. Tyto skutečnosti ukazují i na to, že se bude nutno v dalším období více věnovat také osvětě a propagaci v této oblasti a hledat finanční prostředky na prevenci v BOZP, zejména u malých a středních podniků, které nemají vždy rezervy, které by mohly pro tento účel využít.

Z výsledků výkonu dozoru orgánů státního odborného dozoru nad bezpečností práce v posledních několika letech vyplývá, že jsou zjišťovány nedostatky především v oblasti péče o bezpečný stav výrobních a provozních budov, v organizaci a řízení bezpečnosti práce, v poskytování a používání osobních ochranných pracovních prostředků a v péči o provozované stroje a zařízení. Přes uvedené nepříznivé skutečnosti je třeba konstatovat i to, že klesá počet uložených pokut organizacím a podnikajícím fyzickým osobám i pracovníkům organizací a podnikajících fyzických osob a současně i výše uložených pokut. Kromě toho orgány státního odborného dozoru v oblasti bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení využívají vedle pokut i svých zákonných oprávnění na vyřazení strojů a zařízení z provozu, na zákaz užívání výrobních a provozních prostorů, na zákaz technologií, a další oprávnění. Kromě toho však orgány státního odborného dozoru v oblasti bezpečnosti práce a bezpečnosti technických zařízení využívají dalších svých zákonných oprávnění, např. vyřazení strojů a zařízení z provozu, zákaz užívání výrobních a provozních prostředků, zákaz používání výrobních technologií nebo činností, a další. Neuspokojivá situace je také v zabezpečování závodní preventivní péče, která je poskytována podle dostupných výsledků provedených šetření cca u 30 % zaměstnavatelů, a která má zahrnovat nejen různé druhy lékařských prohlídek, ale podle Úmluvy MOP č. 161 a směrnice Rady 391/89 ES i další činnosti. Především by měl tento druh péče zahrnovat poradenské a konzultační služby zaměstnavatelům i zaměstnancům v oblasti podpory a ochrany zdraví na pracovištích.

1.2.3 Strategické cíle Národní politiky BOZP

V souladu s posílením úlohy a postavení oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při vytváření konkurenceschopné ekonomiky založené na znalostech a podporující

trvale udržitelný hospodářský růst, zaměstnanost a sociální soudržnost, jsou hlavními cíli Národní politiky BOZP pro následující období zejména

- zabránit vysokým celospolečenským a hospodářským ztrátám způsobeným pracovními úrazy a nemocemi z povolání,
- naplnit právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a kulturu práce a přispět ke zvýšení pracovní schopnosti každého pracovníka a předcházení předčasnému odchodu z trhu práce,
- posílit konkurenceschopnost, produktivitu a zvýšení ekonomické výkonnosti zlepšováním podmínek práce a motivací zaměstnavatelů a zaměstnanců k podpoře hospodářského růstu a zaměstnanosti.

V rámci prosazování hlavních cílů Národní politiky BOZP a jejich sladování se směry dalšího evropského strategického rozvoje této oblasti, jakož i v rámci uplatňování Globálního akčního plánu ochrany zdraví při práci Světové zdravotnické organizace (WHO), je pozornost věnována především:

- zvýšení preventivní účinnosti dohledu nad zdravím, zejména zefektivnění prevence v rámci poskytování závodní preventivní péče,
- vyrovnání se se sociálními a demografickými změnami souvisejícími se stárnutím společnosti a prodlužováním aktivního věku,
- novým trendům v zaměstnávání, zvláště jedná-li se o osoby samostatně výdělečně činné nebo působnost agentur práce, a problematice migrace,
- opatřením ve prospěch rehabilitace a opětovného začleňování pracovníků dlouhodobě vyloučených z trhu práce z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo jiného zdravotního postižení,
- účinnějšímu vynucování dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů prostřednictvím kontrolních a inspekčních orgánů,
- soudržnosti Národní politiky BOZP s ostatními národními politikami s cílem snížit celospolečenské ztráty z důvodu poškození zdraví z práce, a to ve vztahu k BOZP, vzdělávání, veřejnému zdraví, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti,

- začlenění tematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do výchovných a vzdělávacích programů škol a dalších vzdělávacích zařízení,
- integraci otázek BOZP do podnikového systému řízení, zejména v malých a středních podnicích, cestou motivace, technické pomoci, ekonomickými pobídkami a uplatněním úlohy zástupců zaměstnanců,
- identifikaci nových a nastupujících rizik a stanovení priorit výzkumu a vývoje v této oblasti,
- podpoře výzkumu účinných preventivních nástrojů a opatření,
- podpoře duševního zdraví na pracovišti, zejména prevenci stresu a násilí.

1.2.4 Základní priority a cíle národní politiky BOZP

Prevence pracovních rizik

Důsledným uplatňováním preventivních opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci předcházet sociálním a ekonomickým ztrátám způsobeným poškozením zdraví z práce a škodami na majetku.

Základním předpokladem účinné prevence je maximální zainteresovanost všech subjektů v pracovním procesu. Určující je regulační a výkonná úloha státu, motivace a ekonomická stimulace zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných a zaměstnanců. Důležitým předpokladem je kvalita personálního zajištění v jednotlivých oblastech BOZP a potřebné finanční zdroje pro podporu preventivních opatření. Významným přínosem pro oblast prevence pracovních rizik je praktické uplatňování poznatků výzkumu a vývoje zejména v oblasti ergonomie, prevence stresu a násilí a nových technologií.

Vyhledávání, hodnocení a řízení pracovních rizik

Základním nástrojem prevence v oblasti BOZP je identifikace, hodnocení a důsledné systémové řízení existujících, nových rizik. K celkovému zlepšení prevence je především třeba motivovat zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnance, zejména cestou ekonomických pobídek. Prvořadá je integrace problematiky BOZP do podnikového systému řízení, zejména v malých a středních

podnicích, uplatnění úlohy zástupců zaměstnanců při řešení otázek BOZP na pracovišti, technická pomoc a zajištění přístupu všech subjektů k informacím, odbornému poradenství a vzdělávání.

Cílem je zlepšovat úroveň prevence pracovních rizik jejich včasným a kvalitním vyhledáváním, hodnocením a řízením, motivací zaměstnavatelů a zaměstnanců formou ekonomických pobídek, poskytováním technické pomoci zejména malým a středním podnikům (dostupností technických norem, vydáváním manuálů BOZP a návodů správné praxe) a zpřístupněním informací, odborného poradenství a vzdělávání zaměstnavatelům, zaměstnancům a ostatním subjektům v oblasti BOZP.

Pracovnílékařské služby

Pracovnílékařské služby (nyní závodní preventivní péče) se zabývají vlivem práce, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví pracovníků. Jsou zaměřeny i na prevenci, diagnostiku, léčbu a posudkové aspekty nemocí způsobených nebo zhoršovaných prací a na dohled nad dodržováním zdravotně přijatelných pracovních podmínek. Pracovní lékař je specialistou v oblasti BOZP, jehož odborná způsobilost vychází ze znalosti jak klinické medicíny, tak hodnocení rizik vyplývajících z práce. Posuzuje zdravotní způsobilost k práci, podílí se na hodnocení rizik, zajišťování ochranných preventivních služeb a na konzultaci a poradenství.

Požadavek zavést dohled nad zdravím pracovníků odpovídající zdravotním a bezpečnostním rizikům stanoví směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zaměstnanců při práci. Rozsah pracovnílékařských služeb je stanoven zejména mezinárodní úmluvou ILO č. 161, jež byla Českou republikou ratifikována a vydána formou vyhlášky MZV č. 145/1988 Sb.

Pracovnílékařská služba přispívá rovněž k udržení, případně zlepšení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci vzhledem k důrazu na uplatnění principů podpory zdraví. Plnění uvedených cílů podporuje stabilizaci zdravotního stavu zaměstnanců a tím i snížení nákladů potřebných k léčení mnohdy zbytečně vzniklých škod na zdraví souvisejících s prací. Pokrytí pracovní populace pracovnílékařskými službami v rámci

celé ČR nyní dosahuje jen 30 - 40% podílu všech zaměstnanců. Úzkým místem je rozsah a kvalita poskytované služby.

Cílem je zabezpečit kvalitní poskytování pracovnělékařských služeb. K zajištění tohoto cíle je potřebné urychleně dokončit a implementovat právní předpisy, které tyto služby definují, zlepšit pokrytí pracovnělékařskými službami, zajistit dostatečný počet odborně kvalifikovaných poskytovatelů a zavést kontrolu kvality poskytované služby, vyřešit systém hrazení pracovnělékařské služby zaměstnavateli s cílem odstranit model krytí této služby z veřejného zdravotního pojištění a v neposlední řadě vyřešit úhradu poskytování preventivních lékařských služeb u žáků a studentů při přípravě na povolání.

Multidisciplinární služby v prevenci rizik

Cílem multidisciplinárních služeb v prevenci rizik je zajistit služby pokrývající celou šíři preventivních odborných činností, a to jak odborně způsobilých osob pro prevenci rizik a pracovních lékařů, tak i dalších specializovaných odborníků např. ergonomů.

Rozvojem poznání vlivu pracovního prostředí, pracovních podmínek a zejména nových technologií na bezpečnost a zdraví zaměstnanců při práci jsou odhalovány nové oblasti specifických rizik.

Cílem je zajistit poskytování kvalitních multidisciplinárních služeb v prevenci pracovních rizik cestou stanovování národních kvalifikačních standardů pro jednotlivé odbornosti, průběžné kontroly úrovně a kvality akreditací a certifikací v oblasti BOZP a také zavedení systému a kontroly kvality poskytovaných služeb.

Ochrana specifických skupin osob

V rámci ochrany je nutné věnovat zvýšenou pozornost specifickým skupinám osob, které jsou vystaveny rizikům spojeným s výkonem povolání a přípravou na něj, mladistvým, osobám se zdravotním postižením, zaměstnancům vyšších věkových kategorií, agenturním zaměstnancům a zahraničním pracovníkům.

Rizikové práce

V současné době vykonává rizikové práce ve smyslu § 39 odstavce 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví v platném znění více než 439 000 osob z toho asi 30 % připadá na ženy. Vysoce rizikové práce zařazené podle kategorizace prací do čtvrté kategorie vykonává cca 21 000 osob nejčastěji v důsledku expozice fibrogennímu prachu a/nebo vibracím. Příčinou rizika v ostatních kategoriích, kterému jsou pracovníci vystaveni, je především expozice nadměrnému hluku (téměř 262 000 pracovníků), nadměrná zátěž pohybového ústrojí (cca 70 000 pracovníků), prachu (70 000 pracovníků) a vibracím (více než 7 000 pracovníků).

Závažnost zařazení práce mezi práce rizikové měřená jejími zdravotními dopady však nekoresponduje s výskytem hlášených nemocí z povolání, což je dáno zejména povahou relevantního faktoru, ale také úrovní ochrany zdraví exponovaných osob a možnostmi, jak je lze uplatnit v praxi. Příkladem je diskrepance mezi velkým počtem osob exponovaných hluku a doslova nepatrným počtem poškození sluchu hlukem hlášených jako nemoc z povolání, což je dáno zřejmě poměrně vysokou účinností preventivních a ochranných opatření včetně lékařské kontroly pracovníků. Naproti tomu přináší stále problémy nadměrná zátěž zejména malých svalových skupin horních končetin, která uniká často pozornosti zaměstnavatelů i lékařů pracovně lékařské služby.

Cílem je omezovat rizikové práce a počty pracovníků, kteří je vykonávají.

Tento cíl vyplývá z povinnosti stanovené zaměstnavateli zákonem sledovat a hodnotit rozhodující faktory a zdravotní rizika při práci a uplatňovat opatření k odstranění nebo minimalizaci rizika a vytváření předpokladů pro převod prací dosud zařazených mezi práce rizikové do kategorií nižších.

Cílem je přednostně zaměřit kontrolu na rizikové práce, které jsou nejčastější příčinou nemocí z povolání.

Děti, žáci, studenti a mladiství zaměstnanci

Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních při teoretickém a praktickém vyučování je třeba dokončit zpracování právních úprav, která stanoví bližší podmínky ochrany veřejného zájmu v této oblasti, a

provádět cílenou prevenci u těchto specifických skupin osob opírající se o důsledné dodržování právních předpisů a kontroly plnění všech úkolů pro předcházení všech nebezpečných událostí.

V zájmu ochrany zdraví nové pracovní generace je nutné provádět, a to již při rozhodování o výběru budoucího povolání, odborné lékařské posouzení zdravotního stavu žáků a studentů připravujících se na povolání s ohledem na možná pracovní rizika budoucího povolání.

Při praktické přípravě žáků a studentů na výkon budoucího povolání je třeba zajistit důsledné dodržování právních předpisů v oblasti BOZP a průběžné sledování zdravotního stavu žáků a studentů, včetně kontroly plnění všech preventivních opatření v oblasti ochrany zdraví při práci.

K zajištění komplexní péče o zdraví žáků, studentů a mladistvých zaměstnanců je nezbytná úzká spolupráce všech zúčastněných subjektů (rodiny, školských zařízení, zaměstnavatelů a lékařů znalých nejen klinické medicíny, ale i konkrétních pracovních podmínek na daných pracovištích a nároků, které na zaměstnance klade práce, kterou by měl po skončení výuky žák nebo student vykonávat, včetně znalosti zdravotního stavu žáka).

Cílem je zabezpečit preventivní lékařskou službu pro žáky a studenty připravující se v praktické výuce na povolání a zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při teoretické a praktické výuce, jakož i mladistvých zaměstnanců při práci. K tomuto účelu se zaměří na:

- vypracování právní úpravy pro preventivní lékařskou službu pro žáky a studenty při praktické přípravě na budoucí povolání,
- stanovení bližších povinností škol a školských zařízení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví do znění právních předpisů,
- sjednocování požadavků na evidenci a dokumentaci úrazů dětí, žáků a studentů, jejich ohlašování a předkládání záznamů o úrazu bez ohledu na druh školy a školského zařízení.

Zaměstnanci vyšších věkových kategorií

V souvislosti s demografickým vývojem, souvisejícím prodlužováním produktivního věku a pozdějším odchodem zaměstnanců do důchodu je nutné věnovat zvýšenou péči zajištění optimálních pracovních podmínek pro zaměstnance vyšších věkových kategorií. Při stanovení pracovních podmínek a řešení pracovního místa je třeba uplatňovat základní ergonomické přístupy a umožnit tak bezpečný a kvalitní výkon práce těchto zaměstnanců.

Cílem v tomto rámci rozvoje lidských zdrojů je nutné realizovat opatření k prodloužení pracovního života a k podpoře zaměstnanosti osob vyšších věkových kategorií, zejména

- preventivní ochranou zdraví zaměstnanců při práci po celou dobu aktivního pracovního života,
- uplatňováním důležitých ergonomických zásad při navrhování pracovišť, organizace práce a přizpůsobování pracovišť individuálním potřebám starších zaměstnanců,
- motivací zaměstnavatelů k vytváření vhodných pracovních míst a pracovních podmínek pro zaměstnávání osob vyšších věkových kategorií,
- vytvářením podmínek (např. podpora vzniku agentur poskytujících odborníky podnikové sféře jako poradce) pro efektivní uplatňování vysokých odborných znalostí a dlouholetých zkušeností osob vyšších věkových kategorií v průmyslu a ve službách.

Osoby se zdravotním postižením

V souladu s národním plánem podpory a integrace občanů se zdravotním postižením realizovat opatření na vytvoření optimálních podmínek pro začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu jak v oblasti poradenství, rekvalifikace, vytváření společensky účelných pracovních míst a podporou chráněných dílen, tak zejména účelným ergonomickým řešením pracovních míst pro osoby s různými typy

zdravotního postižení. K naplnění tohoto záměru je zejména třeba výrazně motivovat zaměstnavatele i zaměstnance.

Cílem je motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst, vhodných pracovních podmínek a uspořádání pracoviště pro začlenění osob se zdravotním postižením a jejich rovnocenné uplatnění na trhu práce.

Agenturní zaměstnanci a zahraniční pracovníci

Agenturní zaměstnávání jakož i zaměstnávání zahraničních pracovníků nabývá v České republice stále více na významu. Z hlediska principu dočasného zaměstnávání je často podceňována problematika odborné přípravy na práci a odpovídající zdravotní způsobilosti vzhledem k rizikům vykonávané práce. U těchto specifických skupin pracovníků byla vysledována statisticky dvojnásobná četnost pracovních úrazů v prvních měsících zahájení práce oproti ostatním zaměstnancům. Problémovým místem zůstává i rovnocenné zajištění pracovních podmínek agenturních zaměstnanců ve srovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele.

Cílem je pro výkon bezpečné a zdraví neohrožující práce agenturních a zahraničních zaměstnanců

- zajistit odpovídající posuzování zdravotní způsobilosti s ohledem na rizika vykonávané práce a zdravotní a pracovní anamnézu,
- zabezpečit seznámení těchto osob s právními a ostatními předpisy BOZP a s riziky spojenými s činnostmi, které vykonávají,
- poskytovat veškeré informace důležité z hlediska BOZP v jazyce, který je pro tyto osoby srozumitelný.

1.2.5 Zmírnění případně odstranění důsledků poškození zdraví z práce

Prioritou je zajistit cestou ucelené rehabilitace včasné začlenění osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání zpět do pracovního a společenského života.

Ke snížení sociálních a ekonomických důsledků poškození zdraví z práce je třeba zajistit cílenou, včasnou a ucelenou rehabilitaci postižených osob v oblasti léčebné, sociální i pracovní.

K naplnění tohoto cíle je nutné naplňovat zejména opatření vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a zákona o sociálních službách a urychleně připravit novou právní úpravu rehabilitace osob se zdravotním postižením a uplatňovat nástroje poúrazové rehabilitace v systému úrazového pojištění zaměstnanců obdobně, jako je tomu v ostatních vyspělých zemích a jak to ve svých prioritách deklaruje strategie Společenství pro BOZP.

Cílem je věnovat zvýšenou pozornost rehabilitaci osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání, zabezpečit těmto osobám včas potřebné poradenství s motivačním efektem ke zpětnému začlenění do pracovního procesu, ke zmírnění důsledků zdravotního poškození způsobeného pracovním úrazem a nemocí z povolání využívat prostředků cílené sociální a ekonomické podpory postiženým osobám a jejich rodinám a využít systému úrazového pojištění zaměstnanců k celkovému zkvalitnění, popřípadě poúrazové rehabilitace a průběžnému zajišťování potřebných finančních zdrojů pro tuto oblast.

1.2.6 Závěr k vývoji BOZP v ČR

Další ekonomický vývoj je v rozhodující míře závislý na ekonomickém potenciálu, jehož významnou součástí tvoří kvalifikovaná pracovní síla. Jednou z priorit státu se proto stává jak oblast vzdělávání a zvyšování kvalifikace, tak i problematika bezpečného pracovního prostředí a zdraví neohrožujících pracovních podmínek. Přitom je sledován cíl zachovat maximální kapacitu pracovní síly a vytvořit motivační nástroj k její vyšší výkonnosti. Současnou situaci v ČR je chápána jako otevřený systém, který vychází z cílů a analýzy, z minimálních standardů obsažených v právu Evropského společenství a z dokumentů dalších mezinárodních organizací (Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace), a který bude v souvislosti s jeho pravidelným vyhodnocováním doplňován a upravován.

1.3 Vzdělávání BOZP

Prioritou je začlenit bezpečnost a ochranu zdraví při práci do výchovných a vzdělávacích programů, zkvalitnit úroveň vzdělávání v oblasti BOZP při přípravě na budoucí povolání, vzdělávání na podnikové úrovni a vzdělávání odborníků.

Vedle zavádění poznatků a závěrů výzkumu do systému a politiky BOZP je důležité souběžně vypracovávat a ověřovat věcný obsah systému výchovy a vzdělávání v BOZP - zpracovávat metodiky k začlenění výchovy a vzdělávání BOZP do systému celoživotního vzdělávání, navrhnout vhodné nástroje a prostředky pro podporu výchovy a výuky prevence rizik a BOZP na všech stupních vzdělávacího a výchovného systému. Výchova a vzdělávání k BOZP je nástrojem na systematické utváření a rozvíjení odborných vědomostí, schopností a zručností, a také na vytvoření žádoucích postojů a chování zaměstnavatelů, zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných k úlohám v oblasti BOZP včetně pracovního prostředí a bezpečnosti technických zařízení, a k optimalizaci pracovních podmínek.

1.3.1 Výchova a vzdělávání dětí, žáků a studentů

Důležitou úlohu ve vzdělávání k BOZP má základní a střední školství, neboť návyky, jak předcházet rizikům, se získávají již v dětském věku. Součástí tohoto vzdělávání je získání povědomí o důležitosti ochrany zdraví a principech prevence před úrazy.

Cílem je zařadit do výuky dětí a žáků na školách a školských zařízeních základy BOZP způsobem a formami odpovídajícími věku a zaměření školy, s využitím již existujících výsledků výzkumu.

1.3.2 Vzdělávání zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných

Cílem vzdělávání zaměstnanců v otázkách BOZP, které ukládá zákoník práce zaměstnavateli, je získávání informací o rizicích na pracovištích a opatřeních, které je eliminují nebo snižují na přijatelnou úroveň, a osvojení si správných návyků k zajištění bezpečné a život neohrožující práce. Specifickou oblastí je vzdělávání v oblasti BOZP osob samostatně výdělečně činných. Tato problematika je jimi často podceňována. Projevuje se v jejich nedostatečných znalostech vyhodnocování rizik, jejichž důsledkem je vyšší četnost závažných pracovních úrazů u činností s vyšší mírou ohrožení života a zdraví.

Konkrétně v rámci povinností stanovených v oblasti školení BOZP je nutné se zaměřit především:

- na obsahovou kvalitu vzdělávání s důrazem na pracovní rizika a jejich prevenci v konkrétních podmínkách,
- na zvýšení úrovně znalostí v oblasti BOZP u osob samostatně výdělečně činných.

1.3.3 Vzdělávání specialistů BOZP

Kvalitní vykonávání činností odborně způsobilých osob pro prevenci rizik včetně multidisciplinárních služeb vyžaduje celoživotní vzdělávání v příslušném oboru činnosti.

Cílem je zabezpečovat kvalitní úroveň vzdělávání odborníků pro praxi:

- pokračovat ve stanovování základních požadavků na odborné znalosti a dovednosti specialistů pro BOZP, včetně pracovnělékařských služeb,
- podporovat spolupráci zaměstnavatelů, odborů a odborníků pro BOZP s cílem zpracovat kvalifikační a hodnotící standardy formulující požadavky na obsah a způsoby vzdělávání začátečníků,
- položit základy pro celoživotní vzdělávání v oboru BOZP a pracovnělékařských služeb.

1.3.4 Informace a poradenství

Má za úkol zajistit snadný přístup ke kvalitním odborným informacím a poradenství všem subjektům zainteresovaným v oblasti BOZP.

Komplexní informační služby

Podporují informační systém v celém rozsahu BOZP, zahrnující informace z oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví, prevence závažných havárií, požární ochrany a ochrany životního prostředí, přístupný všem zainteresovaným subjektům a umožňující efektivní využívání informací pro zlepšení stavu BOZP a životního prostředí, se zvláštním zaměřením na jednotlivé cílové skupiny.

Cílem je zpřístupňovat způsobem umožňujícím dálkový přístup komplexní informační služby zahrnující

- aktuální právní a odborně technické informace z oblasti BOZP,
- informace o komunitních a národních strategiích BOZP,
- anotace výsledků výzkumu a vývoje, nových publikací v oblasti BOZP,
- informace o vzdělávacích a školicích projektech a programech z oblasti BOZP.

Poskytování informací a poradenství pro malé a střední podnikatele

Účelné využívání nástrojů na šíření informací zejména mezi zaměstnavateli a zaměstnanci slouží ke zvýšení povědomí a informovanosti o BOZP a vytváření a udržování pozitivních postojů k BOZP. Přispívá ke zvyšování právní odpovědnosti zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných i zaměstnanců. Informačními a poradenskými aktivitami se rozšiřují poznatky o návodech správné praxe v oblasti BOZP a o postupech vedoucích k optimalizaci pracovních podmínek a bezpečnému zdraví neohrožujícímu výkonu pracovních činností.

Úkolem v rámci poskytování informačních služeb je se specificky zaměřovat na malé a střední podniky a osoby samostatně výdělečně činné a vytvářet pro ně znalostní základnu k prevenci rizik zahrnující

- metodologii hodnocení rizik vybraných oborů ekonomických činností,
- návody správné praxe, osvětové materiály a poradenství,
- zadání a informace o projektech zdrojového financování EU.

1.3.5 Osvěta a propagace

Prioritou je rozvíjet a podporovat systém osvěty a propagace ke zlepšení obecného povědomí a celkové úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech úrovních.

Významným prostředkem k dosažení pozitivních změn v oblasti prevence jsou nástroje osvěty a propagace reprezentované cílenými evropskými a národními informačními

kampaněmi. Jejich cílem je výměna zkušeností o specifických oblastech pracovních rizik, jakož i o návodech správné praxe, jak optimálně rizika vyhledávat a eliminovat nebo snižovat jejich vliv na zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Prvním cílem v této oblasti je vést celostátní i regionální kampaně k prevenci pracovních úrazů, nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací, zejména s ohledem na prevenci nových rizik a zlepšování pracovních podmínek, ke zvyšování povědomí o možných rizicích a k prosazování podmínek vytvářejících pracovní pohodu zaměstnanců, mužů i žen, popřípadě starších pracovníků.

Z hlediska osvětové činnosti jsou využívány tradiční programy inicializující zavádění systémů řízení BOZP a řízení péče o zdraví zaměstnanců v podnicích. Jsou to především preventivní programy, k jejichž úspěšné realizaci přispívají orgány inspekce práce, orgány ochrany veřejného zdraví a orgány vrchního báňského dozoru.

Druhým cílem je podpora zavádění systémů řízení BOZP v podnicích i s využitím stávajících osvědčených přístupů a metod k zavádění systémů řízení BOZP, např. programu „Bezpečný podnik“, „Podnik podporující zdraví“, „Zlatý Permon“, které jsou svými požadavky zaměřené především na systémové zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a pracovních podmínek, jakož i na podporu aktivit zaměstnavatelů ke zlepšování zdravotního stavu jejich zaměstnanců včetně docenění významu závodního stravování pro správnou životosprávu na pracovišti.