

ZPRAVODAJ

Vydává
Národní informační,
vzdělávací
a osvětové středisko
bezpečnosti práce
při Výzkumném ústavu
bezpečnosti práce, v.v.i.

www.suip.cz http://osha.mpsv.cz www.vubp.cz www.bozpinfo.cz číslo 1/2007

Transformace VÚBP, v. v. i.



Výzkumný ústav bezpečnosti práce se od 1. 1. 2007 zařadil mezi ostatní nově vzniklé veřejné výzkumné instituce (v. v. i.). Zákon specifikuje tři oblasti činností, které veřejná výzkumná instituce může provádět. Jsou to činnosti hlavní, další a jiné.

Předmětem hlavní činnosti VÚBP, v. v. i., je vědecký výzkum, ověřování a aplikace metod a prostředků v oblasti prevence rizik ohrožení zdraví a životů osob, životního prostředí a hmotných statků, které vyplývají z pracovních činností, a zlepšování pracovní pohody a kvality pracovního života. Hlavní činnost dále zahrnuje také operační výzkum, tj. monitorování stavu a vývoje bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, udržování statistik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, plnění funkce analytického a koncepčního pracoviště v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Předmětem další činnosti VÚBP, v. v. i., je příprava podkladů a doporučení pro orgány státní správy, zajišťování rozvoje a provozu faktografických, bibliografických a zpravodajských informačních systémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, posuzování shody a certifikace. Dále plnění úkolů v oblasti normalizace, úkolů odborného pracoviště pro prevenci závažných průmyslových havárií, plnění funkce poradenského a konzultačního střediska a úkolů v oblasti vzdělávání, osvěty a propagace BOZP a znalecká činnost v této oblasti.

Předmětem jiné činnosti VÚBP, v. v. i., ve smyslu výše uvedeného zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných organizacích, jsou činnosti navazující na vědeckou, výzkumnou a vývojovou činnost a dále činnosti sloužící k účinnějšímu využití lidských zdrojů a majetku instituce. Jedná se zejména o odborné poradenství, konzultace a informační činnost v oblastech působení ústavu, vydavatelskou činnost, školicí a vzdělávací činnost, průzkumy a poradenství v oblasti BOZP a personalistiky, dále o certifikaci a posuzování kvality programů a služeb z oblasti působení ústavu, zajišťování a organizování odborných a osvětových akcí včetně obchodní činnosti.

Ústav je rovněž připraven řešit ve spolupráci s ústavu sdruženými v PEROSH (Partnership of European Research Organizations for Safety and Health) projekty vyplývající ze 7. rámcového programu výzkumu EU.

RNDr. Stanislav Malý
pověřený řízením

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Zkušenosti s provozem poradenských a konzultačních míst OIP v Jihočeském kraji a na Vysočině (za roky 2005 a 2006)

Na základě ustanovení zákona o inspekci práce provádí oblastní inspektoráty práce od poloviny roku 2005 mimo jiné kontroly dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů. Kromě toho poskytují rovněž zaměstnavatelům a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Na základě provedených hodnocení a statistik doručených podnětů týkajících se uvedené problematiky bylo zjištěno, že nezanedbatelná část podnětů doručených v roce 2005 a v následujícím období vyplývá z malé informovanosti zaměstnanců o svých právech a povinnostech. Z tohoto důvodu byla v každém okrese, a to většinou v budovách úřadů práce, zřízena konzultační místa a zavedeny konzultační dny, vždy jeden den v týdnu. Od samého počátku jsou tato konzultační místa velmi hojně navštěvována občany, kteří se domnívají, že jim jsou upírána jejich práva v pracovněprávním vztahu.

Celkem za rok 2006 bylo na konzultačních místech zodpovězeno 5376 dotazů, včetně telefonických. Nejčastěji se tyto osobní konzultace a telefonické dotazy týkaly problémů zaměstnanců pracujících u zaměstnavatelů provozujících výrobní průmyslovou činnost, a to ve 32 % z celkového počtu dotazů; dále v 15 % se jednalo o problémy u zaměstnavatelů provozujících obchod a další služby, ve 13 % konzultací šlo o dotazy týkající se dopravních firem a rovněž ve 13 % se dotazy týkaly pohostinství a ubytování. Jako poslední statisticky významný údaj v provedeném hodnocení poskytnutých konzultací lze uvést zjištění, že v 10 % se dotazy rekrutovaly z oblasti prodeje a oprav motorových vozidel. Z vyhodnocení sebraných údajů o dotazech vyřizovaných na konzultačních místech je pro nás překvapující ta skutečnost, že v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina se pouze 2 % dotazů souvisejících s dodržováním pracovněprávních předpisů týkala stavebnictví.

Z pohledu rozdělení dotazů podle jejich obsahu se dotazy nejčastěji týkaly problémů v oblasti mezd a odměňování, a to ve 45 % případů. Dále v 18 % z uvedeného celkového počtu se jednalo o uzavírání pracovních smluv, ve 12 % šlo o dodržování pracovní doby, v 9 % o poskytování náhrad a dále v 8 % případů byly dotazy směřovány do oblasti poskytování dovolené. Malé procento dotazů tvořily problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to celkem 3 % z celkového počtu. Ve 3 % se jednalo o dotazy na součinnost s odborovými organizacemi a ve 2 % šlo o dotazy týkající se rovného zacházení.

Na konzultačních místech bylo během roku 2006 sepsáno celkem 89 podnětů, které pro jejich náročnost a komplikovaný přístup k doložení nebylo možné vyřídit přímo na místě. Z celkového počtu dotazů se jedná o 1,6 % případů, které musely být následně řešeny kon-

trolou. Především z tohoto posledně uvedeného čísla je zřejmé, že poskytování informací na konzultačních místech má značný vliv na informovanost široké zaměstnanecké, ale i občanské veřejnosti a přímo v daném okamžiku návštěvy nebo telefonického rozhovoru řeší předkládaný problém.

Rok 2006 představuje již druhý rok provozu konzultačních míst. Při hodnocení tohoto období lze konstatovat, že se na nás tazatelé obrací nejen s problémy týkajícími se pracovněprávních předpisů, ale také s problémy, které jsou v působnosti jiných orgánů státní a veřejné správy. Mnohdy někteří tazatelé přichází právě z těchto úřadů a táží se na problémy, které jsou v kompetenci úřadů, od kterých k nám přicházejí. V těchto případech, pokud naši inspektoři mohou konkrétní dotaz zodpovědět, jsou tyto informace poskytnuty nad rámec našich povinností tak, aby tazatelé již nemuseli absolvovat další obcházení úřadů.

Závěrem lze říci, že síť konzultačních míst a jejich způsob provozování odpovídá požadavkům veřejnosti. Mimo okresní konzultační místa, kde jsou poskytovány základní informace každé pondělí anebo každou středu, lze kdykoliv v pracovní době na OIP v Českých Budějovicích a v regionální kanceláři OIP v Jihlavě uplatnit své požadavky na informace k pracovněprávní problematice. Bohužel v některých případech na konzultační místa přichází zaměstnanci a občané s přeňhaným očekáváním. Tito tazatelé se mnohdy domnívají, že inspektor jakýmsi mávnutím kouzelného proutku vyřeší jejich problém a vymůže jim třeba i jejich oprávněný nárok. K tomuto je nutno uvést, že konzultace nebo porada ke způsobu řešení některých pracovněprávních problémů nebo i kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů prováděná inspektoráty práce nemůže v žádném případě nahrazovat soudní rozhodování o individuálních nárocích ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kontrolní orgán může soudnímu sporu předjet pouze v tom případě, že oba účastníci pracovněprávního vztahu akceptují závěry kontrolního zjištění. Pokud nedojde ani za přispění OIP k vyřešení oprávněného individuálního pracovněprávního nároku smírnou cestou, nezbyvá zaměstnanci nic jiného než se obrátit na soud, který projednává a rozhoduje pracovněprávní spory v občanském soudním řízení.

I když z pohledu organizace práce inspektoráty je poradenství a zajištění chodu konzultačních míst časově náročné a do jisté míry při jeho realizaci dochází ke snižování jejich pracovního výkonu, je nutné vidět preventivní účinky těchto porad a snižování počtu evidovaných podnětů. Tato činnost je potřebná a je nutné v ní nadále pokračovat.

Ing. Jan Rosický, vedoucí odboru inspekce III

Oblastní inspektorát práce
pro Jihočeský kraj a Vysočinu
Poznámka: Příloha článku na www.bozpinfo.cz

Pracovní úrazovost pracovníků do 30 let a při prvním nástupu do zaměstnání

Na základě evropských statistik opírajících se o údaje evropského statistického úřadu Eurostat je riziko pracovního úrazu mezi mladými lidmi o 50 % vyšší než v jiné kategorii. Proto Evropská agentura v Bilbau ve Španělsku ve spolupráci s členskými státy Evropské unie vyhlásila v roce 2006 soutěž pro celou řadu kategorií. Také Česká republika se připojila k akci, která byla vyhlášena a realizována prostřednictvím VÚBP a jednotlivými OIP v krajích.

Samostatnou součástí Evropského týdne označovaného jako „BOZP na start“ bylo také působení na různých stupních škol i v širší oblasti vzdělávání, což bylo pojato jako nedílná součást vzdělávání směřujícího k přípravě mladých lidí na jejich první den v práci a na jejich odpovědnost v oblasti BOZP v dalším životě. Cílem celé této akce je v podnicích a školách v celé Evropě rozšířit povědomí o existujících rizicích a o jejich prevenci. V rámci akce pak proběhla řada aktivit, které mají především zvýšit informovanost mladé generace o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V rámci regionální části soutěže probíhající na OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj byly vybrány 3 organizace, které postoupily do národního kola, kde se umístily na pátém, sedmém a jedenáctém místě. Z tohoto výsledku je patrné, že se organizace v našem kraji po metodické stránce uspokojivě věnují této problematice především při nástupu nových pracovníků do zaměstnání, a to nejen mladých pracovníků. Přesto se nabízí úvaha, že této prevence není nikdy dost.

V řadě případů se z výsledků šetření jednotlivých úrazů v roce 2006 dá vyvodit následující zjištění: Často z nich vyplývá, že zaměstnanci ve svých výpovědích k okolnostem svých úrazů udělali chybu. Je to chyba neúmyslná, založená na neznalosti a nedostatku zkušeností. Někdy také na nedostatku odborných znalostí, vzhledem k tomu, že jsou zaměstnáni v jiném oboru, než v jakém se vyučili.

Příklad (zaměstnán 2 roky a 1 měsíc): Mladý pracovník (21 let) byl přijat na místo operátora na zpracování kovů a obsluhu elektrických pecí. Původně se vyučil stavebním izolátorem. V rámci rekvalifikace byl zaučen na práci operátora obsluhy elektrické pece. Rok byl v zaúčovacímu programu, každý měsíc hodnocen a po 3 měsících přezkušován. Zcela samostatně

byl hodnocen z oblasti BOZP ve vztahu ke slévárenství.

Příčinou jeho úrazu bylo jednání proti zákazu. Ne ovšem proti jeho logice. Při své činnosti byl svědkem toho, že se zbylý materiál vrací zpět do předehřívacích plynových pecí. Vhození materiálu tam nezpůsobí žádnou nežádoucí reakci. On ovšem vhodil materiál (zbytkový) do elektrické pece. Sám si vykalkuloval, že materiál tam nesmí hodit studený, tak ho položil na víko pece, a když si myslel, že je dost vyhřátý, vhodil ho pod víko. Následovala exploze.

Udělal to i přesto, že jednal proti zákazu a bylo mu známo, že se do elektrické pece zbytky kovu (tzv. stěry) vhadzovat nesmějí. Učinil tak na základě vlastního úsudku. Věděl, že voda nesmí k materiálu přijít. Následoval by výbuch. Nedošlo mu však, že ve zbytcích kovu může být tolik vlhkosti, že dojde k témuž efektu. Navíc měl na sobě neohřívavé montérky a ochranu hlavy a štít na obličej. Cítil se být naprosto v bezpečí.

Je to klasický příklad mladého pracovníka, který zastává důležitou a nebezpečnou práci, vyžadující široké znalosti v oblasti slévárenství. Samozřejmě, při dodržování všech zásad, pokynů a zákazů, které mu byly předloženy, by k tomu nedošlo. Ovšem chybí zde návyky a zkušenosti získané v průběhu učení a díky příkladu starších kolegů. V této souvislosti je nutno podotknout, že v organizaci jsou takto zaučení všichni. Pracují zde na stejné pozici dva zaměstnanci ve věku 40 a 50 let, ale ti v předešlém zaměstnání neprocali ve slévárenství. Ostatní spolupracovníci, kterých je cca 20, jsou řádově ve věku do 30 let. Tito si bohužel teprve na základě takovéhoto zkušeností tato nebezpečí důrazně uvědomují.

Příklad (zaměstnán 2 roky a 1 den): Mladému pracovníkovi (do 30 let) pracujícímu v textilním průmyslu, se přihodil úraz vyžadující hospitalizaci delší než 5 dní. Pracovník absolvoval veškerá školení, byl seznámen s předpisy, s návody na provoz, obsluhu a údržbu. Přesto udělal chybu v tom smyslu, že se absolutně spolehl na ochranné zařízení. Není mu toto samozřejmě vytýkáno, ale zkušenější pracovník by se např. vizuálně přesvědčil, zda zařízení není ještě v pohybu.

Příklad (zaměstnán 2 roky a 10 měsíců): Zaměstnanec ve stavebnictví na pozici obsluhy strojního zařízení na výrobu prefabrikátů nezastavil výrobní linku a za jejího chodu chtěl

provést výměnu vadného výrobku. Jednal proti postupu a předpisům, s nimiž byl seznámen a v nichž byl proškolen. Tuto chybu přiznal i ve své výpovědi.

Existuje celá škála úrazů zaměstnanců starších 30 let, které mají společného jmenovatele, tj. délku trvání nového zaměstnání či délku trvání pracovního poměru po rekvalifikaci do doby vzniku úrazu. Pracovní úraz se těmto zaměstnancům stane po době cca 2 roky od vzniku pracovního poměru.

Z vlastní praxe při šetření okolností pracovních úrazů se ukazuje, že úrazy se skutečně stávají cca z 50 % u mladších pracovníků s relativně krátkou dobou po nástupu do nového zaměstnání, popřípadě při změně profese a následném zaučení. Neustálé šíření osvěty o rizicích a o tom, jak se chovat, když začínáme pracovat, je důležitou součástí vzdělávání a informovanosti ze strany zaměstnavatelů i kontrolních orgánů. Je třeba neustále kontrolovat, jak je vedena odborná příprava a učení se směřované k získání povědomí o tom, co dělat, když mladý člověk začíná pracovat. Seznámením začínajících pracovníků se zákazy a příkazy kontrola BOZP nekončí. Vedle důsledné kontroly dodržování předpisů je na prvním místě prevence.

Pokud provádíme bilancování v rámci ČR, počet pracovních úrazů mladých zaměstnanců za posledních deset let podle oficiální statistiky Státního úřadu inspekce práce výrazně poklesl. I když se příslušné údaje dlouhodobě pohybují pod celorepublikovým průměrem pracovní úrazovosti, na 100 pojištěnců připadá 1,4 pracovního úrazu mladistvých. To je číslo, se kterým stále nemůžeme být spokojeni. Je však potěšitelné, že poslední smrtelný pracovní úraz byl v této věkové kategorii naposledy zaznamenán v roce 1998.

Nutno ještě podotknout, že pojem „mladiství“, který se z hlediska pracovních podmínek a prací v rámci výuky používá v ČR pro věkovou kategorii rozdělenou dále na skupiny do 16 let a do 18 let, je po obsahové stránce poněkud odlišný od pojmu „mladý pracovník“, který se používá v rámci „Evropského týdne BOZP na start“ pro zaměstnance ve věku do 30 let.

Luděk Zörner, inspektor - oblast průmyslu
Oblastní inspektorát práce
pro Ústecký kraj a Liberecký kraj
Poznámka: Příloha článku na www.bozpinfo.cz

Program „Bezpečný podnik“ – cesta efektivního řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v organizaci

V prosinci letošního roku to bude 10 let od vyhlášení programu „Bezpečný podnik“ ministrem práce a sociálních věcí. Požadavky programu, zakládající systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vycházely tehdy v zásadě z britského standardu BS 8800.

Tyto se neustále vyvíjely podle zkušeností se zaváděním systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v organizacích a podle poznatků tehdejší IBP z kontrol při zavádění a fungování těchto systémů řízení podle požadavků programu.

Zásadním přelomem v požadavcích programu „Bezpečný podnik“, co se týče pojetí systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, byl dokument Mezinárodní organizace práce ILO – OSH 2001 a požadavky OHSAS 18 001. Z těchto základních dokumentů vycházela verze programu 2003, která zároveň obsahovala propracovanější požadavky pracovní hygieny, environmentu, kvality a požární ochrany. Vycházelo se tehdy z teze, že nemůže být bezpečným podnikem organizace, která sice plní své závazky vůči svým zaměstnancům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale svými aktivitami ohrožuje životní prostředí, ohrožuje zdraví svých zaměstnanců nedobrymi pracovními podmínkami a prostředím a nedbá řádně o protipožární zabezpečení vlastní i bezprostředního okolí.

V současné době mají požadavky programu strukturu a obsah podle aktuální verze 2005. Vzhledem k tomu, že se týkají také oblastí, v nichž nejsou oblastní inspektoráty práce kompetentní, vyjadřují se k žádostem o vydání osvědčení „Bezpečný podnik“ i orgány veřejného zdraví, hasičský záchranný sbor a, pokud organizace nemá platný environmentální certifikát, také místně příslušné oblastní inspektoráty ČIŽP. V případě, že organizace provádí práce hornickým způsobem, se pak k žádostem vyjadřuje i příslušný obvodní báňský úřad.

Podniku, který projeví zájem zapojit se do programu, nabízí garant programu „Bezpečný podnik“ z příslušného oblastního inspektorátu práce v rámci poradenské a konzultační činnosti asi hodinovou prezentaci programu pro vrcholový management podniku. Cílem této prezentace je přesvědčit vrcholové managery o jejich nezastupitelné roli při tvorbě, konfiguraci a zavádění systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vyvést je z představy, že tuto práci za ně někdo udělá. Ze zkušeností víme, že pokud vrcholový management neprojeví upřímnou snahu spoluprvět systém řízení této oblasti, výsledkem jsou všichni zklamáni, neboť zavedený systém buď nefunguje anebo funguje špatně.

V působnosti Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě zavedla systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a získala v roce 1998 osvědčení „Bezpečný podnik“ jako jedna z prvních v České republice organizace VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a. s., se sídlem v Třinci a již několikrát po sobě osvědčení „Bezpečný podnik“ znovu obhájila. O úrovni řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svědčí mimo jiné fakt, že po celé období, ve kterém má zaveden systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle aktuálních požadavků programu „Bezpečný podnik“, nemá téměř žádné pracovní úrazy s pracovní neschopností delší než tři dny.

Podobná situace je též v organizaci Slezské stavby Opava, s. r. o., která už v roce zavádění systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle požadavků programu neměla ani jeden pracovní úraz s pracovní neschopností delší než tři dny. V roce 2006 tato organizace znovu obhájila osvědčení „Bezpečný podnik“. A obdobné výsledky lze uvést u všech současných držitelů osvědčení „Bezpečný podnik“.

Vhodnou motivací zaměstnanců k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou i takové aktivity jako např. u organizace BIOCEL PASKOV, a. s. Zde se zaměstnanci a každý návštěvník dozví na hlavní vřátnici závodu ze světelné tabule, kolik dnů uplynulo od posledního pracovního úrazu.

Skupina podniků TCHAS provedla v posledním roce významné kroky ve vnitřní organizační struktuře restrukturalizací a racionalizací činností jednotlivých podniků i skupiny celkem současně s promítnutím požadavků systémového řízení bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Touto organizační změnou bylo mimo jiné dosaženo zvýšení objektivitu a nestrannosti řízení oblasti BOZP u celé skupiny a k výjimečnému naplnění indikátoru neustálého zlepšování v oblasti organizace práce.

Úroveň pracovní úrazovosti u hutního kombinátu Mittal Steel Ostrava, a. s., v roce 2006 činila 0,6 pracovních úrazů na 100 zaměstnanců. U organizace BorsodChem MCHZ, s. r. o., bylo v témže roce dosaženo 0,32 pracovních úrazů na 100 zaměstnanců. Bez pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři dny pak v roce 2006 pracovaly organizační jednotky ČEZ, a. s., Elektrárna Dětmárovice a Přecherpávací vodní elektrárna Dlouhé Stráně. U dalších subjektů, jako např. u organizace VOKD, a. s., dochází k celkovému výraznému snížení pracovní úrazovosti a její závažnosti.

Držitelem osvědčení je i nově vzniklá organizace Vesuvius Solar Crucible, s. r. o., Třinec, sesterská organizace VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a. s., která v roce 2006 poprvé získala osvědčení „Bezpečný podnik“ již po třech letech od zahájení výroby. Organizaci SEVEROMORAVSKÁ ENERGETIKA, a. s., která od prvního vydání osvědčení v roce 2000 patřila k těm „Bezpečným podnikům“, které dosahovaly v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci dlouhodobě velmi dobrých výsledků, skončila v roce 2006 platnost osvědčení. Organizace je v současné době v likvidaci, neboť její hlavní organizační útvary byly k 1. 9. 2006 implementovány do organizační struktury ČEZ, a. s.

V roce 2007 končí platnost osvědčení Bezpečný podnik kombinátu Mittal Steel Ostrava, a. s., organizacím skupiny TCHAS a v rámci ČEZ, a. s., Elektrárně Dětmárovice a Přecherpávací vodní elektrárně Dlouhé Stráně. Podle vyjádření jejich zástupců budou tyto organizace o vydání osvědčení „Bezpečný podnik“ znovu žádat.

V posledním období stagnuje zájem organizací o vydání osvědčení „Bezpečný podnik“. Podle vyjádření zástupců vrcholových managementů podniků jsou požadavky programu velmi náročné. Proto se uchylují raději k získání certifikátu podle požadavků OHSAS 18 001, který podle jejich vyjádření není tak náročný a je dostačující především pro komerční účely.

Lze konstatovat, že vývoj úrovně péče o BOZP díky systémovému řízení BOZP podle požadavků programu „Bezpečný podnik“ dosahuje v organizacích, které jsou držiteli osvědčení „Bezpečný podnik“ v působnosti Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, za rok 2006 i předchozí léta mimořádně příznivých výsledků. Namátkové kontroly u držitelů osvědčení „Bezpečný podnik“ v průběhu roku 2007 budou mimo jiné zaměřeny i na ověření skutečnosti o indikátorech zlepšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o kterých podle podmínek programu organizace inspektorát informovaly.

Ing. Zdeněk Šimíček, garant programu „Bezpečný podnik“
Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Výzkumná činnost VÚBP v roce 2006 a výhled do roku 2007

Hlavním výzkumným projektem řešeným v r. 2006 byl **výzkumný záměr „BOZP - zdroj zvyšování kvality života, práce a podnikatelské kultury“**.

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je značně vrstevnatá, zahrnuje a dotýká se řady vědních oborů. Proto její zkoumání vyžaduje systémový přístup respektující působení relevantních faktorů ovlivňujících funkčnost a výkon pracovního systému.

Výzkumný záměr je řešen v rámci pěti relativně nezávislých, ale vzájemně provázaných projektů, které navazují na výsledky výzkumů řešených v minulém období. Jedná se o následující projekty:

Projekt č. 1: Pracovní pohoda a spolehlivost člověka v pracovním systému;

Projekt č. 2: Podniková kultura – její struktura, vztahy a vlivy;

Projekt č. 3: Management znalostí – podmínka úspěšného řízení BOZP;

Projekt č. 4: Mediální a osvětové nástroje kultivace lidských zdrojů;

Projekt č. 5: Faktory a indikátory trendů vědeckotechnického rozvoje a společenskoeconomických změn a jejich dopady na vývoj BOZP.

V rámci řešení byly již v loňském roce dosaženy výsledky, které umožnily poskytnout podnikové praxi řadu použitelných výstupů. Jedná se např. o:

- návrh metodiky na hodnocení úrovně kultury bezpečnosti podniku,
- návrh nástrojů a prostředků optimalizace podnikové kultury jako příspěvku ke zvyšování kultury bezpečnosti,

- metodický materiál k propagaci BOZP v podnicích,

- analytické materiály k pracovní úrazovosti, včetně nákladů a ztrát vyplývajících z pracovních úrazů a nemocí z povolání za rok 2005,

- publikace „Firemní kultura – její význam pro management, bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ a publikace „Jak je v Česku vnímána práce“.

Střednědobé řešitelské období výzkumného záměru umožňuje sledovat a hodnotit vývoj bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, identifikovat rizika a jejich změny, předpovídat jejich vývoj a navrhnout vhodná korekční opatření. Je to optimální období pro strategické studie zachycující změny v oblasti BOZP v kontextu změn ve společnosti. Na tento střednědobý plán výzkumu navazují roční plány řešení dílčích projektů zaměřených na klíčové tematické oblasti a řešící konkrétní aktuální problémy.

V roce 2007 bude VÚBP, v.v.i., vedle výzkumného záměru pokračovat v řešení těchto projektů:

- **Projekt číslo: 1J 039/05 DP 1 (MPSV ČR) Vliv změn světa práce na kvalitu života**

Cílem projektu je postižení trendů vývoje kvality pracovního života a „ceny zdraví“ v ČR (empirická šetření) a návrh vhodných nástrojů a možností k pozitivnímu ovlivňování všech aktérů v oblasti pracovního života.

- **Projekt číslo: TP4-DP1 (MPO ČR) Metody a nástroje hodnocení a zvyšování spolehlivosti LČ v provozu jaderných zařízení JE**

Projekt je zaměřen na navržení metodických postupů a systému pro hodnocení spolehlivosti lidského činitele (LČ) v provozu JE, včetně jejich ověření a návrhu zavedení a v této souvislosti také ověření systémových postupů k trvalému zvyšování spolehlivosti LČ, tj. snižování možnosti jeho selhání.

livosti lidského činitele (LČ) v provozu JE, včetně jejich ověření a návrhu zavedení a v této souvislosti také ověření systémových postupů k trvalému zvyšování spolehlivosti LČ, tj. snižování možnosti jeho selhání.

- **Projekt ESF číslo: CZ.04.3.07/4.1.02.1/0349 Kontaktní místo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro region hlavního města Prahy**

Cílem projektu je ověřit bezplatnou formu poskytování informací o oblasti BOZP veřejnosti v praktickém provozu a posoudit, je-li efektivní a v praxi užitečná. Veřejný informační systém IS BOZP Kiosek představují speciálně vytvořené internetové stránky pro malé a střední podnikatele a živnostníky působící v regionu hl. m. Prahy, kteří potřebují získat informace z oblasti BOZP.

V r. 2007 bude zahájeno řešení těchto dalších projektů:

- Projekt číslo: 105/03/H099 (GAČR) Komplexní výzkum a management technologických a přírodních rizik;

- Projekt číslo: 1H – PK2/35 (MPO) Spread – ověření modelu šíření projevů a účinků ohrožujících událostí;

- Projekt ESF číslo: CZ.04.1.03/3.3.02.2/0022 Vzdělávání lektorů pro oblast pracovních vztahů, pracovních podmínek a prevence pracovních rizik.

Informace o všech projektech řešených VÚBP, v.v.i., najdete na www.vubp.cz v sekci Výzkum.

Ing. Miloš Paleček, CSc.
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Vliv inspekční činnosti na pracovní úrazovost

V rámci činnosti orgánů státní správy České republiky jsou shromažďována data, která při vhodném zpracování mohou pomoci zjistit, jak působí kontrolní činnost prováděná Státním úřadem inspekce práce (SÚIP) na chování kontrolovaných subjektů (podniků). Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., (VÚBP, v.v.i.) se z podnětu Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj zaměřil na otázku, jak vykonané kontroly ovlivňují pracovní úrazovost v podnicích.

VÚBP, v.v.i., použil datové zdroje SÚIP a Českého statistického úřadu (ČSÚ). Konkrétně se jednalo o data SÚIP z informačního systému o pracovních úrazech, data o kontrolní činnosti provedené SÚIP a o databáze ze statistického šetření Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz (NemÚr) a Registr ekonomických subjektů (RES, pouze právnické osoby) z produkce ČSÚ. Všechny uvedené zdroje se překrývají jen částečně jak z hlediska časového, tak co do obsahu.

Ke zjištění vlivu kontrol na pracovní úrazovost v podniku jsou určující data, která jsou k dispozici v dostatečném rozsahu za období 2001 - 2005 včetně. SÚIP provedené kontroly klasifikuje podle zaměření, zásadní význam pro bezpečnost práce (BOZP) mají však jen některé druhy kontrolní činnosti, dále zde pro stručnost nazývané „inspekce“ a „šetření“. „Inspekce“ je název pro druh kontroly klasifikované v datech jako „prověrky v organizacích“. Tento druh kontroly naprosto převládá, přičemž roční počet vykonaných inspekcí se pohybuje kolem 10 000. „Šetření“ je název pro kontroly, při kterých jde o vyšetřování příčin úrazů, provozních nehod, havárií nebo stížností. Jejich počet je každoročně nejvýše několik set.

Většinové chování podniku z hlediska meziroční změny počtu pracovních úrazů

Vliv kontroly na počet pracovních úrazů (dále PÚ) v podniku sledujeme pomocí meziročního rozdílu v počtu PÚ v podniku, tj. zda došlo k poklesu, nárůstu, nebo zda se počet PÚ v jednom podniku ve dvou po sobě jdoucích letech nemění.

Počet podniků, ve kterých došlo v letech 2001 - 05 k PÚ, je 41027. Roční počet podniků, ve kterých došlo k PÚ, se pohybuje v rozmezí 17127 - 17789, roční počty vykonaných inspekcí jsou v rozmezí 8854 - 10120.

Většinové chování bez ohledu na to, zda v podniku proběhla nějaká forma kontroly ze strany SÚIP, shrnuje Tabulka 1, která uvádí relativní zastoupení subjektů podle meziroční změny v počtu PÚ v letech 2001 až 2005. Sloupec A platí pro celý soubor a sloupec B pro podniky, kde došlo k PÚ.

Tabulka 1: Meziroční změny počtu PÚ v podniku v letech 2001 až 2005

změna počtu PÚ	pokles		nezměněno		nárůst	
	A	B	A	B	A	B
Období						
2001-02	2,59 %	28,27 %	94,86 %	43,97 %	2,55 %	27,76 %
2002-03	2,68 %	29,23 %	94,97 %	45,18 %	2,35 %	25,59 %
2003-04	2,47 %	26,91 %	95,04 %	45,93 %	2,49 %	27,16 %
2004-05	2,47 %	26,96 %	95,02 %	45,77 %	2,50 %	27,27 %

Vliv inspekce na počet PÚ v podniku

Inspekce se konají jak v podnicích, ve kterých k PÚ dochází, tak v podnicích, ve kterých k PÚ nedochází. Naskytá se otázka, jaké je chování podniků po inspekci z hlediska meziročního pohybu v počtu PÚ v podniku, tedy zda se liší od většinového a zda provedení inspekce má vliv na počet PÚ v podniku v následujícím roce, popř. letech. Pokud se chování podniku po inspekci od většinového liší, je teoreticky možné počet pracovních úrazů snížit vhodným směřováním inspekci.

Vztah provedené inspekce na počet PÚ v podniku, popsany pomocí meziroční změny počtu PÚ, uvádí Tabulka 2. Inspekce proběhly v letech 2001 a 2002 ve 5415 a 6257 podnicích, v nichž

ve sledovaném období 2001 - 2005 došlo k PÚ. Chování podniků po inspekci se od předpokládaného, tj. většinového, liší. Oproti většinovému chování je patrný výrazný posun k meziročnímu poklesu počtu PÚ v podniku v roce následujícím po provedení inspekce a eventuálně dalším. Poté se situace vrací k většinovému chování, tj. meziročně ke změnám v počtu PÚ v podniku nedochází. I pro inspekce provedené v následujících letech (2003 a dále) dochází k většímu posunu k poklesu počtu PÚ v podniku, než by odpovídalo většinovému chování.

Tabulka 2: Vliv inspekce provedené v letech 2001 a 2002 na počet PÚ v podniku

Období	Inspekce 2001		Inspekce 2002		
	Efekt	Počet podniků 5 415	Efekt	Počet podniků 6 257	
2001-02	meziroční pokles počtu PÚ v podniku v roce po vykonání inspekce	2258 41,70 %	-	-	-
2002-03	meziroční pokles počtu PÚ v podniku ve druhém roce po vykonání inspekce	2229 41,16 %	meziroční pokles počtu PÚ v podniku v roce po vykonání inspekce	2618	41,84 %
2003-04	beze změny v počtu PÚ v podniku	1833 33,85 %	meziroční pokles počtu PÚ v podniku ve druhém roce po vykonání inspekce	2189	34,98 %
2004-05	beze změny v počtu PÚ v podniku	2026 37,41 %	beze změny v počtu PÚ v podniku	2288	36,57 %

Vliv šetření na počet PÚ v podniku

Šetření proběhlo v letech 2001-2005 celkem v 2355 subjektech, z toho v 1829 z nich došlo k PÚ. V letech 2001 a 2002 proběhlo šetření ve 316 a 430 podnicích, v nichž ve sledovaném období 2001 - 2005 došlo k PÚ. Lze konstatovat, že provedené šetření má na změnu počtu úrazů stejný vliv jako provedená inspekce, tj. pokles počtu PÚ v podniku, po 2 letech efekt mizí.

Závěry

Analýza dat ukázala, že kontrolní činnost orgánů inspekce práce vede v České republice ke snížení výskytu pracovních úrazů. Vykonání inspekce nebo šetření má většinou za následek pokles počtu PÚ v podniku v následujícím roce, popř. ještě po 2 letech. S časem efekt vykonané kontroly rychle slabne a situace se vrací k většinovému chování - meziroční rozdíl v počtu PÚ v podniku je víceméně stálý. Tento efekt kontrolní činnosti, tj. snížení počtu PÚ v podniku po kontrole, by bylo možno posílit vhodným směřováním kontrol.

Předpokládaný výskyt PÚ v podniku lze odhadovat pomocí datového modelu vyvinutého ve VÚBP na datech NemÚr. Model předpovídá výskyt PÚ v podniku se spolehlivostí téměř 75 % a je v současné době testován v rámci kontrolní činnosti Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj.

Poznámka: Tento příspěvek je pro Zpravodaj zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.bozpinfo.cz.

Ing. Jarmila Tesková, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
Ing. Vladimír Janoušek, CSc., Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.