

ZPRAVODAJ

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

www.suip.cz http://osha.mpsv.cz www.vubp.cz www.bozpinfo.cz číslo 4/2005

Etika

podnikání



Pohoda na pracovišti je přímo závislá na dobrých vztazích a důvěře. Principy etického jednání pro užívání vlastnictví jsou obsaženy v „Listině základních lidských práv a svobod“, která je nedílnou součástí Ústavy ČR.

Pro pracovněprávní vztahy jsou tyto základní principy uvedeny v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V praxi se však setkáváme s nedodržováním stanovených povinností vyplývajících z předpisů, jejich obcházením a v některých případech dokonce vědomou ignorancí platného práva.

Častými prohřešky proti etice jsou:

- diskriminace, ať už přímá nebo nepřímá
- obcházení zákona o zaměstnanosti
- nedodržení ujednání z pracovních smluv
- šikana, psychologický nátlak vedoucích pracovníků na zaměstnance nebo mezi zaměstnanci
- hledání zástupných důvodů pro rozvázání pracovního poměru
- opoždování výplaty, mzdy nebo neplacení za odvedenou práci vůbec
- neinformování zaměstnanců a zástupců zaměstnanců o insolventnosti, reorganizaci, hromadném propouštění aj.

Etika podnikání nezahnuje jen oblast pracovněprávních vztahů, ale také vztahy obchodní. Nedodržování těchto vztahů se zákonitě negativně projevuje do pracovněprávních vztahů a pak do organizace práce, ztráty trhů, ohrožení pracovních míst, insolventci apod.

S ohledem na vše uvedené je zcela zákonitě, že v případě zjištění zneužití vlastnictví na újmu práv druhých, nebo v rozporu se zákonem chráněnými zájmy dojde k vymáhání práva kompetentními orgány státní správy.

V případě nedodržování plnění povinností v pracovněprávních vztazích, bezpečnosti práce, pracovních podmínek, odměňování zaměstnanců mohou mimo jiné sankce uložené inspekcí práce podle zákona č. 251/2005 Sb. být až do výše 2 000 000 Kč.

Ztráta dobrého jména podniku a ztráta důvěry zaměstnanců ve vedení podniku nebo jejich odchod z podniku je ztrátou, kterou lze obtížně vyčíslit v penězích, ale ještě těžší je obnovit důvěru.

Stále platí, že to nejcněnější, co podnik má, jsou lidé, jejich vzájemné dobré vztahy, které jsou základní podmínkou pro prosperitu a tím i jeho budoucnost.

Ing. Michal Ronin, SÚIP

Program „Bezpečný podnik“ v roce 2005

Začátkem roku 2005 nabyla účinnosti aktualizace programu „Bezpečný podnik“, která představuje především zpřesnění a zkvalitnění verze programu z roku 2003. Mimo jiné byly doplněny systémové požadavky v části zdravotní péče a pracovních podmínek. Program byl dále doplněn o již konkrétní indikátory zlepšování, se zájmem ujednotit přístup podniků při vykazování, jak plní požadavek neustálého zlepšování s tím, že je podniku ponechána možnost uvést také další ukazatele zlepšování, které plní (tj. jiné nežli v programu uvedené). Cílem je, aby indikátory zlepšování umožnily lepší rozlišení podniků při plnění tohoto požadavku a zároveň by měly být jedním z ukazatelů pro zařazení podniku do určité skupiny (úrovně) v rámci tzv. karty organizace, která by se měla v budoucnu stát základním informačním zdrojem pro OIP při plánování kontrolní činnosti a představovat základní přehled o stavu BOZP v organizacích regionu OIP. V rámci aktualizace programu bylo dosaženo větší kompatibility požadavků programu s požadavky normy ISO 9001:2000, což umožňuje použití tohoto programu i v podnicích automobilového průmyslu, ve kterých je zaveden systém managementu jakosti podle ISO 16949:2002 (která stanoví zvláštní požadavky na používání ISO 9001:2000). Vzhledem k rozšiřujícím se počtu subdodavatelů automobilového průmyslu v ČR, z nichž někteří již získaly osvědčení „Bezpečný podnik“, může být budoucí zapojení firem zabývajících se finální výrobou automobilů do tohoto programu pozitivním a motivujícím faktorem i pro ostatní průmyslové podniky. Státní úřad inspekce práce (SÚIP), který je garantem programu „Bezpečný podnik“ považuje za potřebné, aby systém řízení BOZP byl v první fázi zaveden především ve velkých a středně velkých firmách, jejichž management následně ve vlastním zájmu vyžaduje systémový přístup k řízení BOZP i od svých subdodavatelů (kterými jsou často právě malé podniky), aniž by od nich vyžadovaly osvědčení „Bezpečný podnik“. To je také cílem zpracovatele programu. Právě z tohoto důvodu dává SÚIP přednost realizaci programu ve středně velkých a velkých podnicích před malými, neboť ani velké množství malých podniků s osvědčením „Bezpečný podnik“ by nikterak neovlivnilo řešení problémů a rizik v oblasti BOZP vyskytujících se ve velkých podnicích, pro které jsou subdodavatelé. Je ale ponecháno na oblastních inspektorátech práce (OIP), aby na základě posouzení rizikovosti činností daného podniku včetně rizik, která představuje pro životní prostředí, rozhodl o jeho účasti v programu, i když nesplňuje stanovená kritéria. V souladu s dokumentem Zdraví pro 21. století, který předpokládá společný přístup k problematice bezpečnosti práce a zdraví v podnicích, byly systémové požadavky programu doplněny v návaznosti na tzv. program na podporu zdraví

na pracovišti, který zpracoval SZÚ. Oficiálně byl tento program vyhlášen hlavním hygienikem ČR pod názvem „Podnik podporující zdraví 2005“.

Oproti verzi programu „Bezpečný podnik“ z roku 2003 došlo u verze vydané v roce 2005 také k zestručnění a zpřesnění podmínek programu, které jsou ve skutečnosti návodem pro management podniku, jak postupovat, pokud má zájem získat osvědčení „Bezpečný podnik“. Obdobně byl upraven také vzor žádosti podávané podnikem na oblastní inspektorát práce. Jednou z podmínek, které byly doplněny na základě poznatků a zkušeností z přístupu některých podnikatelských subjektů k programu v předchozím roce, je doplnění o požadavek předložit spolu se žádostí o ověření shody systému také sdělení o zahájení správního řízení s podnikem (pokud bylo zahájeno jiným správním orgánem – např. ČÍŽP, HZS, OBÚ, HS). IBP následně posoudí, zda se předmět správního řízení týká programu „Bezpečný podnik“. Současně s novou verzí programu byl zpracován příkaz generálního inspektora SÚIP, stanovící postup inspektorů OIP při realizaci programu „Bezpečný podnik“ tj. jak mají postupovat při informování managementu podniku, který projeví zájem o účast v programu, tak i postup inspektorů při ověřování shody zavedeného systému řízení BOZP v podniku.

Vytváření podmínek ze strany státu k zavádění systému řízení BOZP do systému řízení uplatňovaného v podnicích je součástí úkolů stanovených Národní politikou BOZP. Program „Bezpečný podnik“ je jednou z možností, jak tento požadavek naplnit. Vzhledem k větší náročnosti tohoto programu oproti požadavkům kladeným na systém řízení BOZP např. dokumentem OHSAS 18001, lze zatím počítat podniky, které splnily požadavky programu, jen na desítky. Přesto je pozitivním zjištěním, že počet zájemců přihlašujících se k účasti na programu rok od roku stoupá. Program „Bezpečný podnik“ včetně informací a poradenství ze strany OIP je podnikům poskytováno bezplatně. V některých případech se tak realizace programu v daném podniku stává předstupněm k snazšímu až téměř bezpracnému získání certifikátu OHSAS 18001. Takovýto přístup některých podniků je do určité míry zapříčiněn dosavadní menší možností pro podnik odvíjejícím způsobem osvědčení „Bezpečný podnik“ zhodnotit v rámci jeho obchodních aktivit. Dle získaných poznatků dosahují v současnosti většího zhodnocení získaného osvědčení především velké podniky v rámci výběrových řízení apod. Z toho důvodu je ze strany SÚIP a jeho vedení vyvíjena maximální snaha o prezentaci programu nejen v rámci ČR, ale také v zahraničí.

pokračování na straně 2

pokračování ze strany 1

Státní úřad inspekce práce spolupracuje s Českou inspekcí životního prostředí, Českým báňským úřadem a HZS ČR při Ministerstvu vnitra, se záměrem vytvořit vhodné podmínky jak pro podniky, které plní požadavky programu, tak i pro OIP, které ověřování shody systému v podnicích provádějí. Program „Bezpečný podnik“ na rozdíl od OHSAS 18001 a příručky ILO-OSH 2001 svými požadavky v určitém základním rozsahu pokrývá i oblast požárního zabezpečení podniku a ochrany životního prostředí z hlediska možnosti jeho ohrožení procesy a činnostmi realizovanými v daném podniku. Svým provedením tak představuje komplexnější pojetí systému řízení BOZP v podniku, nežli představuje zavedení systému řízení podle jednotlivých návodů samostatně (OHSAS 18001, ILO-OSH 2001 atd.).

V závěru roku 2005 bylo na SÚIP dosaženo dohody o poskytování stanovisek podnikům, žádajícím krajské HZS o vyjádření k plnění požadavků programu vztahujících se k problematice požární ochrany, s obdobným požadavkem se vedení úřadu obrátilo také na vedoucího představitele ČIŽP. Tím by měly být ze strany SÚIP vytvořeny pro podniky lepší podmínky k naplnění požadavků programu.

V měsíci dubnu a říjnu 2005, se tak jako každoročně uskutečnilo slavnostní předání osvědčení „Bezpečný podnik“ vedoucím představitelům podniků, které splnily stanovené podmínky. V dubnu to bylo celkem 11 podniků, v říjnu celkem 10 podniků. Zástupcům podniků byly v říjnovém termínu předány náměstkem ministra práce a sociálních věcí JUDr. Petrem Šimerkou a generálním inspektorem SÚIP Ing. Jaromírem Elbelem osvědčení a plakety. Podnikům, které splnily podmínky programu Podnik podporující zdraví 2005, předával diplom a plaketu hl. hygienik MUDr. Michael Vít Ph.D. V měsíci říjnu se tato akce konala v rámci ukončení a vyhodnocení kampaně Evropský týden BOZP 2005, která byla vyhlášena začátkem roku a zaměřená na hluk na pracovištích, s motem „HLUKU STOP!“. Hluku na pracovištích byla v roce 2005 věnována pozornost především z toho důvodu, že hluk je jedním z faktorů, který má při dlouhodobém působení za následek vznik nemoci z povolání, v hlučném prostředí dochází také ke zhoršení podmínek pro bezpečnou práci z důvodu zhoršené slyšitelnosti signálů, trvalý hluk působí rovněž negativně na psychiku pracovníků a zhoršuje tak celkové klima pracovního prostředí. Součástí ukončení kampaně Evropský týden BOZP 2005 bylo vyhodnocení opatření z hlediska přínosu omezení negativního hluku na pracovištích, které přijaly oslovené podniky.

V roce 2005 získaly osvědčení „Bezpečný podnik“ následující podniky

V měsíci dubnu:

- ŽDB a.s.,
- VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a.s.
- BorsodChem MCHZ, s.r.o.
- BOSCH DIESEL s.r.o.
- Celestica Kladno, s.r.o.
- RSM CHEMACRYL, a.s.
- Lovochemie, a.s.
- CHEMOPETROL, a.s.
- Metrostav a.s.
- Belagra, a. s.

V měsíci říjnu:

- ŽS Brno, a.s.
- EUROMONT GROUP a.s.
- ČEZ, a.s. - JE Temelín
- ČEZ, a.s. - JE Dukovany
- ČZ Strojírna, s.r.o.
- ČZ, a.s.
- ČZ Řetězy, s.r.o.
- Nestlé Česko s.r.o., závod SFINX, Holešov
- HOCHTIEF VSB a.s.
- KOVOKON Popovice s.r.o.

Ing. Pavel Šalomon, SÚIP

Do nadcházejícího roku přejeme svým čtenářům šťastné vykročení a hodně osobních i pracovních úspěchů.



PRÁCE VE VÝŠCE PODLE NOVÉHO PŘEDPISU

Dne 4.10.2005, na základě zmocnění podle § 134a odst. 2 a podle § 134e odst. 2 zákoníku práce (vláda stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit), nabylo účinnosti nařízení vlády č. 362/2005Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky. Již tento úvod v korespondenci s §1 NV (... upravuje, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci na pracovištích, na nichž jsou zaměstnanci vystaveni) naznačuje první a zásadní rozdíl od předchozích předpisů. Zatím co vyhláška č. 324/1990 Sb. platí pro právnické a fyzické osoby, tzn. vztahuje se i na osoby samostatně výdělečně činné, a nařízení vlády je z výše uvedeného koncipováno pouze pro vztah zaměstnavatel a zaměstnanec. Je možno namítnout, že ZP v § 137 uvádí, že část druhá hlavy páté platí přiměřeně i na zaměstnavatele, který nikoho nezaměstnává atd. a zmocňovací ustanovení je součástí této hlavy.

Druhá podstatná změna je v rozsahu platnosti dokumentu. Zatím co vyhl. č. 324/1990 Sb. platila pro stavební, montážní a udržovací práce, nařízení vlády proniká do celé podnikatelské sféry. Té se dříve týkalo z hlediska prací ve výšce pouze ustanovení ZP § 134e odst. 1 písm. c), které ukládalo obecnou povinnost zaměstnavateli, aby organizoval práci tak, „aby zaměstnanci zejména byli chráněni proti pádu či zřícení“. A zde lze očekávat velké množství problémů. Jak například zajistit porybného, pokud půjde po stavidle k požeráku a bude chtít z něho regulovat výšku hladiny rybníka? Jak bezpečně zaplachtovat nákladní automobil, jak bezpečně skládat stoh slámy, trhat ovoce, trhat šišky na stromech atd.

Základní požadavek na problematiku práce ve výškách je stanoven v § 3 odst. 1 NV. Zde se konstatuje, že „zaměstnavatel přijímá technická a organizační opatření k zabránění pádu zaměstnanců z výšky nebo do hloubky, propadnutí nebo sklouznutí nebo jejich bezpečnému zachycení a zajistí jejich provádění“ v případech pracovišť nacházejících se v libovolně výšce nad vodou nebo látkami ohrožujícími v případě pádu život nebo zdraví a na všech ostatních pracovištích a přístupových komunikacích, pokud leží ve výšce nad 1,5 m, resp. volná hloubka pod nimi přesahuje 1,5 m. Odst. 2 a 3 uvádí dva možné způsoby zajištění – kolektivní a osobní. V odst. 4 jsou uvedeny možnosti, kdy není nutné ochranu proti pádu provádět. Jedná se vešměs o případy ze stavební praxe. Částečně nové požadavky jsou v odstavci 5. Zde jsou opakovány požadavky z předchozího odstavce na zajišťování otvorů a dále nově je uveden požadavek i na zajišťování otvorů ve svislých stěnách, pokud tyto otvory přesahují uvedené rozměry (viz též NV č. 101/2005 Sb.).

Zbývající odstavce 6-8 kopírují požadavky na zajištění nářadí a materiálu při práci ve výšce, zvyšování místa práce, přerušování prací z klimatických důvodů a práce vykonávané osamocně (obdobnost ustanovení § 6 a § 8 odst. 5 vyhl. č. 324/1990 Sb.).

Dodržení dalších požadavků uvedených v příloze NV řeší § 4, když uvádí, že zajištění jejich dodržení je povinností zaměstnavatele.

PŘÍLOHA K NAŘÍZENÍ VLÁDY

Další požadavky na způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci ve výšce a nad volnou hloubkou a na bezpečný provoz a používání technických zařízení poskytovaných zaměstnancům pro práci ve výškách a nad volnou hloubkou.

Část I. Zajištění proti pádu technickou konstrukcí

V této části jsou stanoveny obecné požadavky na technické konstrukce vyskytující se při pracích ve výšce. Je zde uvedeno, že při řešení uspořádání, montáže, demontáže, zajištění stability a únosnosti, kontroly a používání se vychází z průvodní nebo provozní dokumentace, kde se tyto informace vyskytují. Konkrétní údaje na technickou konstrukci stanoví bod 4. Zde se pro zábradlí stanoví požadavek, že musí být alespoň tvořeno horní tyčí o výšce nejméně 1,1 m a zarážkou u podlahy o výšce minimálně 0,15 m. Zde jsou však hned dva problémy. Prvním je výška zábradlí, neboť v dubnu 2005 harmonizované normy na lešení předpokládají výšku zábradlí 100 cm a na tuto výšku jsou konstruována zábradlí i u dalších konstrukcí určených pro stavební práce (např. zábradlí u lávek zavěšených na bedněni), které se dovážejí z Evropské unie. Přitom tyto konstrukce nemusí nezbytně podléhat zákonu č. 22/1997 Sb. Druhý problém je zarážka u podlahy. Doposud se požadovala na pracovištích, kde hrozilo sklouznutí nebo shoení předmětů na níže položené prostory, a kde byl pohyb osob. Důsledné dodržení tohoto požadavku by však mohlo znamenat ve všech prostorách, kde se podniká, doplnit tyto zarážky ke stávajícím zábradlím. Bude to zejména u schodišť, podest a průmyslových lávek u technologických apod. Realizace mnohdy povede k architektonickému znehodnocení stavebního prvku. Toto asi bude řešitelné výkladem, že dle § 2 odst. 2 NV je NV č. 101/2005 Sb., vyhl. č. 137/1998 Sb. a návazně na to i některé ČSN EN jsou tomuto požadavku „nadřazeny“.

pokračování na straně 3

pokračování ze strany 2

Část II. Zajištění proti pádu osobními ochrannými pracovními prostředky

V této části dochází k zásadní změně pohledu na použití osobního zajištění při práci ve výšce. Toto zajištění se dělí na dvě skupiny. Pracovní polohovací systém, při kterém nemůže dojít k pádu – připevnění na místě práce nebo omezením pohybu k místu pádu a systém zachycení pádu, kdy již k pádu došlo a tento je zachycen prostředky osobního zajištění. U zachycení pádu je nově zdůrazněn požadavek na řešení vyproštění zachycené osoby a upozornění na posouzení výšky nad překážkou, o kterou by se padající mohl před zachycením pádu zranit. Toto bylo dříve v návodu výrobců např. k tlumičům pádové energie. Ke změně došlo i u stanovení pevnosti místa úvazu. Místo jednoznačné hodnoty 15 kN je zde uveden požadavek, že ve směru pádu musí být dostatečně odolné.

Problémem bude výklad bodu 6. Začíná konstatováním o přístupech v závěsu na laně a polohovacích prostředcích, které po posouzení rizik lze použít pro práci. Přístup není prací. Dále bude otázkou, jak prakticky řešit posouzení rizik. Vždy se najde „metoda“, která povede k tomu, aby použití bylo možné. Na to navazuje bod 7. Ten je již konkrétní, když popisuje podmínky použití závěsu na laně s prostředky pro pracovní polohování. Do toho spadají závěsy pomocí horolezecké osmy, použití horolezeckých sedáků a sedaček. Jejich použití musí být kombinováno s druhým zajišťovacím lanem. K tomu bude třeba použít i odpovídající prostředky pro zachycení pádu - zachycovací postroj, bezpečnostní brzda. Trochu nesystematicky je do tohoto bodu přiřazen požadavek na zajištění nářadí proti pádu, což však dříve platilo obecně pro všechny druhy prací ve výšce a nikoliv jen při použití osobního zajištění, jak je tomu nyní. V posledním písm. bodu 7 se pak opakuje požadavek z bodu 5 na technologický postup s doplněným požadavkem o dozor nad ve výšce pracujícím zaměstnancem.

Bod 8 je obdobný bodu 6. Hovoří se zde o výjimečných okolnostech, při kterých po posouzení rizik by použití druhého lana mohlo být nebezpečnější než s jedním lanem. V tom případě je zde požadavek, že součástí systému jsou k tomu výrobcem určeny a vyhovují parametrům jejich stanovené životnosti. Takový případ asi nastane při vyproštění zraněné osoby, odvrácení nebezpečí apod.

Poslední bod 9 se pak týká školení zaměstnance pro předpokládané činnosti se zdůrazněním školení na vyprošťovací postupy při mimořádných událostech. Postrádám zde povinnost praktického zaučení tzn. požadavek na vyzkoušení POZ proti pádu před provedením vlastní činnosti. Školení pro celou problematiku prací ve výšce řeší ještě část XI přílohy.

Část III. Používání žebříků

Tato část vychází z vyhl. č. 324/1990 Sb. s několika úpravami. Jedná se o snížení max. povolené hmotnosti vynášeného břemene z 20 kg na 15 kg. Nové je ustanovení v bodu 7, které obecně požaduje stabilitu u přenosných žebříků. Nová je i úprava v bodu 8 s požadavkem opatření bočnic nahoře a dole protiskluzovými přípravky případně zajištění zabránění podklouznutí jiným opatřením. Jsou zde nové požadavky na skládací, výsvuné a pojízdné žebříky a na rozdíl od vyhl. č. 324/1990 Sb. je zde povoleno používat dřevěné přenosné žebříky do délky 12 m. Bod 11 nově upravuje provádění prohlídek žebříků, když jednoznačně stanoví, že budou v souladu s návodem na používání. Použití dvojítkých žebříků pro chůzi upravuje bod 12. NV se nepodařilo vyřešit otázku vyklánění zaměstnance při práci mimo osu žebříku.

Část IV.-VI. Tyto části zůstaly beze změn oproti vyhl. 324/1990 Sb.**Část VII. Dočasná stavební konstrukce**

Jedná se o nově řešenou problematiku, která byla řešena ve vyhlášce odkazy na ČSN řady 73. V obecné rovině je zde uvedeno, že montáž, demontáž a používání dočasných stavebních konstrukcí (lešení, bednění, ochranné a záchytné konstrukce) musí být prováděno podle dokumentace, návrhů či nákresů, jež musí být zaměstnancům k dispozici. Pokud tato dokumentace chybí, musí být odborně způsobilou osobou (kdo to je?) proveden individuální výpočet pevnosti a stability a tato osoba i navrhne konkrétní postup montáže, používání a demontáže. Další bod 4 pak stanoví obecné požadavky na konstrukce. Významnou novinkou je povinnost označit nedokončené konstrukce bezpečnostními značkami, případně vhodnými zábrany zamezit jejich použití. Ke změně došlo i u provádění odborných prohlídek. Jejich četnost má být opět dána v průvodní dokumentaci. Bod 7 řeší otázku kvalifikace zaměstnanců k montáži konstrukcí. Opět se zde objevuje odborně způsobilá osoba, která by měla řídit montážní práce. Zaměstnanci mohou provádět montáž, demontáž a podstatné úpravy, pokud byli vyškoleni dle v bodě 7 uvedené osnovy a jejich znalosti a dovednosti byly ověřeny. Povinností zaměstnavatele je stanovit obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí, vedení dokumentace o školení. Pod bodem 8 a 9 se objevují požadavky na žebříky ve vztahu k lešením.

Část VIII. – X. Tyto části zůstaly beze změn, pouze s drobnou úpravou v IX. písm. b)**Část XI. Školení zaměstnanců**

Tato část vychází z požadavků §9 vyhl. č. 324/1990 Sb. s tím, že konkrétní lhůty (3 roky, 12 měsíců) jsou nahrazeny povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům v dostatečném rozsahu školení.

Vyhláškou č. 363/2005 Sb., byla zrušena část 9 (práce ve výškách) a § 14 vyhl. č. 324/1990 Sb. Požadavky § 9 zrušeny nebyly, a proto neustále na danou problematiku platí zde uvedené lhůty, požadavek na školení instruktory lešeniářské, horolezecké a speleologické techniky, na vedení dokumentace o školení a ověření znalostí. Toto však platí pouze pro rozsah daný vyhl. č. 324/1990 Sb. t.j. pro stavebnictví.

ZÁVĚR

Tento příspěvek naznačil změny a možné problémy, které vydání NV přináší. Bylo by účelné, kdyby vyzval výměnu názorů a problémů s případným vyvoláním novelizace předpisu či sjednocení výkladu.

Ing. Václav Kápl, OIP České Budějovice



Dne 25. října 2005 byla v Kaiserštejnském paláci slavnostně zakončena informační kampaň Evropský týden BOZP. V letošním roce byla zaměřena na problematiku hluku v pracovním prostředí, jak vypovídá letošní motto kampaně „HLUKU STOP!“. Současně byly oceněny podniky, které uspěly v národním kole doprovodného programu Správná praxe. Celkem bylo oceněno 15 podniků, z nichž dva nejúspěšnější, ALCOA FUJICURA CZECH s.r.o. a LETOV LETECKÁ VÝROBA s.r.o., postoupily do mezinárodního finále, které se konalo 12. prosince 2005 ve španělském Bilbau v sídle Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V rámci tohoto evropského summitu na téma „HLUKU STOP!“ byly vyhlášeny podniky, které uspěly v mezinárodní konkurenci a umístily se na předních příčkách programu Správná praxe.

Na otázku „Co pro Vás znamená účast v programu Správná praxe“, jsme se zeptali ing. Karla Pulce, zástupce jedné z oceněných společností, firmy TARMAC CZ a.s.:

„Účast v těchto programech je pro zaměstnance naší společnosti příležitostí ověřit si, zda postupy, které používáme v oblasti BOZP, vedou k výsledkům srovnatelným s jinými podnikatelskými subjekty. Protože srovnávacích údajů v této oblasti je nedostatek, vítáme každou možnost konfrontovat své zkušenosti s jinými, pokud možno úspěšnějšími organizacemi. Obecný přínos z těchto programů je tak oboustranný - slabším dáváme příklad a od úspěšnějších čerpáme nové poznatky (pokud jsou v našich podmínkách aplikovatelné). Výhodou společnosti TARMAC CZ je trvalá obousměrná komunikace s partnery holdingu Anglo American plc Group, resp. skupiny Tarmac, jejímž členem naše akciová společnost je.

Pozitivní (a případně i negativní) hodnocení, která v tomto procesu získáváme, nám vytvářejí poměrně objektivní zpětnou vazbu, potřebnou pro plánování našich dalších projektů.“

Informační kampaň Evropský týden BOZP bude pokračovat i v příštím roce. Tématem roku 2006 bude bezpečnost a ochrana zdraví při práci mladých lidí.

Více informací o oceněných podnicích a o informační kampani naleznete na: http://osha.mpsv.good_practice.cz



Informace o programech kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) na rok 2006

Od 1. července 2005 začal platit nový zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Ten stanovil nové povinnosti inspektorům z hlediska jejich kompetencí práv, ale i povinností na úseku inspekce práce. SÚIP zpracovává roční program kontrolních akcí, který se každoročně stává po projednání s vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů a schválení Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) závazným dokumentem pro provádění kontrol u subjektů.

Zákonem o inspekci práce systém SÚIP převzal velkou část kompetencí z Úřadů práce (ÚP), převzal v této souvislosti i značné množství nedořešených podnětů. Počet nově přijatých podání se měsíčně několikanásobně zvýšil, oproti počtu, který byl v systému do 1. 7. 2005 šetřen. Tyto skutečnosti do značné míry ovlivnily současný obsah činností inspektorů právě v oblastech pracovněprávní problematiky. Vedle této skutečnosti i určitá malá praxe převzatých kontrolních zaměstnanců z ÚP vedla SÚIP k následujícímu zaměření obsahu kontrolních akcí pro následující rok 2006.

V programu uváděné úkoly pro kontrolní činnost, mající celorepublikový charakter, plní všechny oblastní inspektoráty práce. Další úkoly oblastní inspektoráty stanovují jen výjimečně na základě vypracované analýzy z kontrol a řešení podnětů probíhajících roku 2005 a poznatků z kontrolní činnosti a to spíše jen jako následné kontroly, ověřující u subjektů odstranění dříve zjištěných závad a splnění nařízených opatření.

Kromě kontrolní činnosti zabezpečuje systém SÚIP úkoly bezplatného poradenství právnickým a fyzickým osobám a jejich zaměstnancům a spolupracuje s ostatními správními úřady, vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů na programech osvěty především v oblastech ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a bezpečnosti práce. SÚIP předkládá MPSV podněty ke zlepšení právní úpravy právních předpisů ve své kompetenci. OIP se nadále vyjadřují k předkládaným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob především z hlediska, zda splňují požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, to samé uplatňují při jejich povolování. Informace o činnosti systému SÚIP jsou uváděny na webových stránkách OIP a SÚIP. Podrobně jsou vždy vyhodnocovány v Roční souhrnné zprávě o výsledcích kontrolních akcí za uplynulý kalendářní rok, kterou předkládá SÚIP MPSV a informuje o jejím obsahu vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů. OIP vybírá pro kontrolu v rámci rozsahu jednotlivých zadání kontrolních akcí subjekty svým zaměřením do odvětví, případně oblastí zaměřením kontroly a dále pak zpravidla ty subjekty, které:

- měly za poslední 3 roky smrtelný nebo závažný pracovní úraz z důvodu porušení bezpečnostních předpisů v oblasti zadaného tématu úkolu,
- nebyly OIP dosud kontrolovány, případně u kterých OIP zjistil při kontrole v uplynulém období závažná porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, nebo stanovených pracovních podmínek, případně v pracovněprávních vztazích a je nezbytné provést u subjektu následnou kontrolu ke splnění přijatých opatření,
- vykonávají rizikové činnosti nebo působí v oborech s vysoce rizikovou činností,
- případně subjekty, na které směřují závažné podněty pro porušování předpisů.

Úkoly v oblasti kontroly jsou podrobně rozpracovány v kontrolních listech, které jsou podkladem pro jejich provedení a vyhodnocení. Kontrolní seznamy obsahují rozsah a předmět kontroly a použité právní předpisy.

Celorepublikové úkoly z Ročního programu kontrolních akcí systému SÚIP na rok 2006

1. Bezpečnost práce ve stavebnictví – ochrana zaměstnanců před pády z výšky.
2. Dodržování stanoveného pracovního režimu řidičů, mzdové otázky a problematika cestovních náhrad.
3. Kontrola systému BOZP a pracovněprávních vztahů v malých a středních podnicích.
4. Bezpečnost práce v zemědělství u subjektů zabývajících se rostlinnou výrobou kombinovanou se živočišnou výrobou (smíšená hospodářství).
5. Bezpečnost vnitrozávodové dopravy – provoz manipulačních a dopravních prostředků a zařízení.
6. Analýza podnětů předaných z ÚP a podnětů přijatých SÚIP a OIP.
7. Integrovaná inspekce podle zákona č. 353/1999 Sb., o prevenci závažných havárií, ve znění pozdějších předpisů.
8. Program „Bezpečný podnik“.

Kromě plánovaných úkolů je vytvořen určitý malý prostor pro operativně zaměřené úkoly, které budou reagovat na aktuální potřeby v regionech a na výsledky šetření příčin závažných a smrtelných pracovních úrazů a podaných podnětů, případně na požadavky MPSV.

Program kontrolních akcí SÚIP na rok 2006 se stává po schválení MPSV závazným pro činnost systému SÚIP.

V roce 2006 je kontrolní činnost zaměřena svým úkolem opět na stavebnictví, která pokračuje ve vyhodnocování přínosu propagační, informační a vynucovací kampaně ve stavebnictví, zaměřené na ochranu zaměstnanců před pády z výšky. Cílem bylo a je snížit počet pracovních úrazů vzniklých při těchto činnos-

tech ve stavebnictví.

Kontroly stanoveného režimu řidičů, otázky mzdových nároků a náhrad za pracovní cesty, společně s odměňováním mají zajistit řidičům, jako zaměstnancům firem provozujících dopravu, takové podmínky, aby dodržování odpočinku a nezbytných přestávek řidičů bylo základem povinností, která má za cíl snížit riziko dopravních nehod způsobených přetěžováním a tím zvýšení nesoustředěnosti a únavy řidičů za volantem. Tímto úkolem se systém připojuje k „Národní strategii bezpečnosti silničního provozu“.

Dalším celorepublikovým úkolem, vedle úkolů inspekce k prevenci závažných havárií a kontrolám v rámci programu „Bezpečný podnik“, jsou kontroly se zaměřením na malé a střední podniky. Úkol vychází z reality existence velké množství malých a středních podniků v ČR, u kterých je vyšší potenciální riziko vzniku pracovních úrazů, nemocí z povolání a havárií. BOZP je u těchto subjektů věnovaná již tradičně jen okrajová pozornost. Cílem tohoto úkolu není jen holé zjištění reálného stavu a stanovení potřebných opatření k nápravě, ale především preventivní působení a osvěta v této oblasti a zařazení těchto subjektů do systému periodických kontrol.

Dalším celostátním úkolem jsou kontrolní akce zaměřené na vnitropodnikovou dopravu – provoz manipulačních a dopravních prostředků a zařízení. Kontroly tvoří součást celostátní kampaně „Bezpečná vnitrozávodová doprava“, současně s úkolem kontroly stanoveného režimu řidičů se bude spolupodílet na úkolu členských států Evropské unie ke snížení smrtelné nehodovosti na pozemních komunikacích do roku 2010 o polovinu. Ve vnitrozávodové dopravě je v ČR také dlouhodobě vykazována zvýšená úrazovost.

Systém SÚIP byl hned po nabytí účinnosti nového zákona o inspekci práce a převzetím nových kompetencí zahlcen podněty předanými z ÚP. Řada podnětů byla v následujících měsících zaslána OIP s nadějí a v očekávání, že problematika pracovněprávní oblasti, ale i jiných bude oblastními inspektoráty práce přednostně a důsledněji vyřešena, než byla dosud řešena ÚP. Tímto úkolem je dostat se ze skluzu při řešení podnětů. Na základě analýzy podaných podnětů budou v systému postupně realizovány preventivní a osvětové kampaně do těch oblastí pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, které jsou nejčastěji předmětem podaných podnětů.

Posledním úkolem je bezpečnost práce v zemědělství u subjektů se smíšeným hospodářstvím. Vzhledem k četnosti pracovních úrazů budou začleněny tyto subjekty do systému periodických kontrol obdobně jako tomu je u malých a středních subjektů.

Ing. Jaromír Ošťádal, SÚIP