

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



Programy prevence BOZP pro úrazové pojištění na podporu tvorby bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, omezování počtu úrazů a nemocí souvisejících s prací Zpráva Vsouhrn

Konečný uživatel výsledků: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
Na Poříčním právu 1/376
128 01 Praha 2

Název projektu: Inovativní řešení skupiny potřeb v oblasti optimalizace předpisů, postupů a opatření BOZP včetně diseminačních opatření

Číslo projektu: TIRSMPSV701

Řešitel projektu: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1 – Nové Město

Doba řešení: 1. 6. 2018 – 31. 5. 2020

Důvěrnost a dostupnost: neveřejné

Informace o autorském týmu:

Hlavní řešitel: Ing. Iveta Mlezivová



Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Ing. Lenka Svobodová
Ing. Iveta Mlezivová
doc. Ing. Theodor Beran Ph.D.
Ing. Dagmar Charvátová, Ph.D.
Mgr. Pavlína Bulínová
PhDr. Milan Lupták CSc.
Mgr. Jiřina Ulmanová Dis.
Mgr. Alena Horáčková
Mgr. Veronika Měrková
Ing. Bc. Ladislav Vaniš

Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.

doc. JUDr. Martin Štefko
JUDr. Ján Matejka
JUDr. Lenka Scheu
JUDr. Dominik Brůha Ph.D.
Mgr. Denisa Cívínová
JUDr. Hana Gutová
JUDr. Michal Štang
Ing. Nikol Brůhová
Ing. Hana Otáhalíková (od 09/2019)
Martina Hamzová-Panošová (do 08/2019)
JUDr. Monika Feigerlová
Ing. Martin Stárek

Další informace o projektu:

Cílem projektu je vytvoření stěžejních výstupů v oblasti BOZP s vysokým inovačním potenciálem pro rezort Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jednotlivé části se zaměří na problematiku prevence pracovní úrazovosti, programů pro prevenci BOZP ve vazbě na úrazové pojištění, vizualizace sémantických vazeb v oblasti BOZP, kvality pracovního života vybraných skupin zaměstnanců s důrazem na BOZP, ochrany zaměstnanců při činnostech pro více zaměstnavatelů a při činnostech ve výkopech, kontrolní činnosti v oblasti BOZP ze strany odborů, kompetencí školní mládeže a budoucí pracovní síly pro bezpečnost a ochranu zdraví.

Definování výsledku a činností v osmém kvartále řešení projektu, období březen až květen 2020:

8. verze zprávy **Vsouhrn** byla zpracována v návaznosti na všechny předešlé kvartální výstupy tohoto výsledku. Vychází z průběžně zpracovaných podkladů a předkládá souhrn tématu v podobě definovaných specifických cílových skupin, rizikových skupin a oblastí možného budoucího zaměření programů prevence. Jednotlivé skupiny a jejich charakteristiky (statistické podklady) byly v závěru řešení projektu nejen kompletovány, ale rovněž i podle dostupnosti případně aktualizovány.

Postup prací v VIII. Q

Osmé období řešení projektu (březen až květen 2020) bylo podle plánu zaměřeno na zpracování konečné verze jediného výstupu:

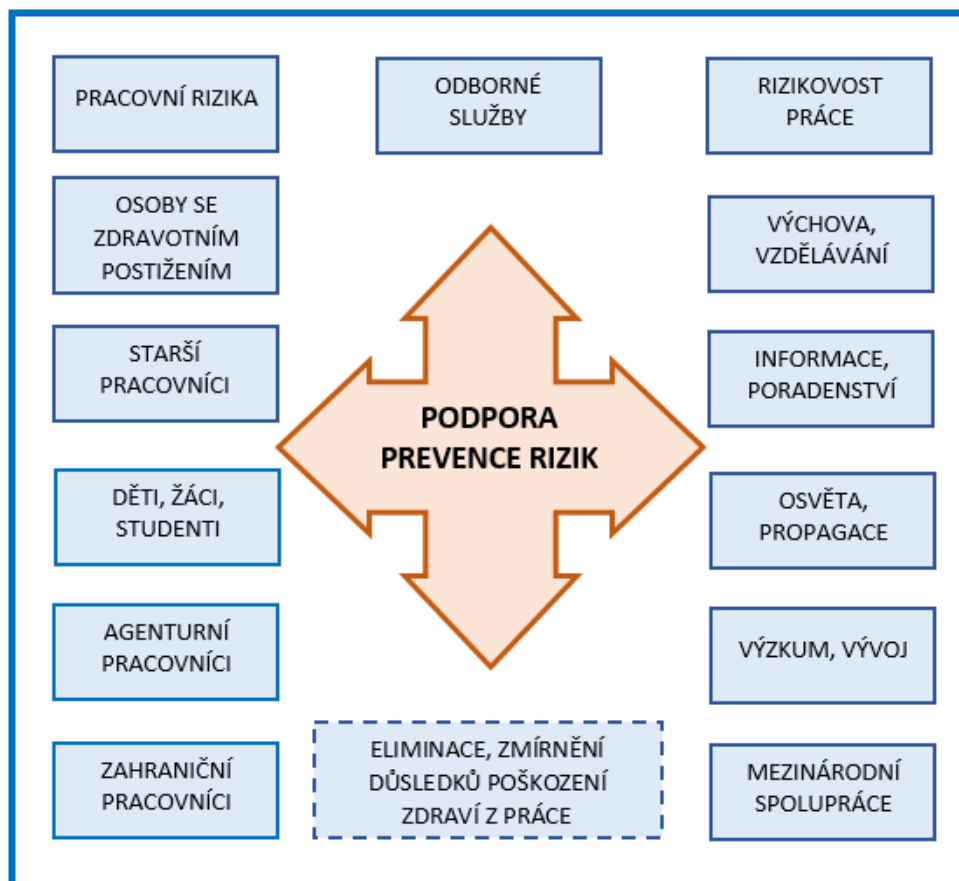
- **Vsouhrn** - Souhrnná výzkumná zpráva (program prevence) s přílohami. Finální verze zprávy zohledňující účelně provedený aplikovaný výzkum od předchozího kvartálu.

xxx

V průběhu osmého kvartálu byly činnosti zaměřeny na přípravu finalizace zprávy **Vsouhrn**.

Oblasti pro budoucí zaměření programů prevence (viz schéma), definované v úvodní etapě řešení projektu a v následujících etapových výstupech postupně detailně rozpracované, byly v průběhu závěrečného kvartálu dle možností aktualizovány a sumarizovány do jednoho výstupu. Zpracování takto uceleného výstupu bylo konzultováno s odborným garantem MPSV s cílem poskytnout v souladu s budoucím modelem řešení problematiky dle schválených pravidel podklad k praktickému využití.

Schéma: Oblasti a zaměření podpory prevence rizik



Aktivity, činnosti, finanční prostředky by měly být v souladu s cíli a prioritami Národní politiky BOZP a dalšími důležitými dokumenty zaměřeny na prevenci pracovních úrazů, nemocí z povolání, na podporu projektů ke zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Možné a žádoucí věcné zaměření budoucích programů prevence dle uvedeného schématu bylo řešitelským týmem velmi podrobně zpracováno. Uvedené analýzy a informace spolu s dalšími zdroji, jako například s poznatky a údaji z oblasti inspekce práce, analýz pracovní úrazovosti zpracované VÚBP, výsledky realizovaného projektu VÚBP „Rizikovost ekonomických činností“¹ včetně zpracované a schválené certifikované metodiky apod., by měly tvořit sofistikované podklady pro konkrétní zaměření a efektivní podporu projektů cílených na protiúrazovou prevenci, na zvýšení kultury bezpečnosti a celkové bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v ČR (podklady pro budoucí rozhodovací místa).

¹ Využití poznatků a certifikované metodiky MPSV „Rizikovost ekonomických činností“, výstupů projektu řešeného v roce 2015 s finanční podporou TA ČR v programu BETA (pod č. TB03MPSV010 „Rizikovost ekonomických činností v ČR“). Metodika obsahuje vytvořený model pro stanovení rizikovosti ekonomických činností, konkrétní propočty a nové ohodnocení odvětví a oborů. Přináší zcela nové, originální stanovení údajů o rizikovosti jednotlivých ekonomických činností v rámci systému Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE s využitím výsledků výzkumu změn charakteru práce, pracovních činností, rizikových faktorů práce, detailních analýz pracovní úrazovosti a dalších databází a registrů.

OBSAH

SPECIFICKÉ CÍLOVÉ SKUPINY	6
1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	6
Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018	6
Šetření osob se zdravotním postižením - 2013.....	12
Osoby se zdravotním postižením – vybrané informace/zdroje.....	16
Invalidita – invalidní důchody.....	26
2. STARŠÍ PRACOVNÍCI.....	29
Pracovní trh v ČR s přihlédnutím k věkovým skupinám.....	30
Vybraná specifika osob nad 50 let s dopadem na pracovní podmínky.....	33
Pracovní úrazy	36
Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku	46
Preventivní programy zaměřené na pracovníky 50+.....	53
3. DĚTI, ŽÁCI, STUDENTI.....	62
Prevence.....	75
4. AGENTURNÍ PRACOVNÍCI	89
Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2017 a 2018.....	98
Metodika pro standardizované vstupní školení BOZP agenturních zaměstnanců.....	104
5. ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI.....	111
Pracovní úrazovost cizinců.....	128
Nelegální zaměstnávání.....	131
Postoje občanů ČR k zaměstnávání cizinců u nás	132
Vybrané projekty s tematikou zahraničních pracovníků	135
6. PRACOVNÍ RIZIKA, RIZIKOVOST PRÁCE	142
Pracovní úrazovost	142
Pracovní neschopnost.....	145
Ošetření pacienti v chirurgických ambulancích ČR.....	146
Hospitalizovaní v nemocnicích ČR	147
Věcná problematika pracovních rizik (zdroje)	147
Rizikovost ekonomických činností	165
Doporučení	169
7. ODBORNÉ SLUŽBY BOZP	177
Pracovnílékařské služby (PLS).....	177
Hygienické služby a zdravotnické služby.....	180
Ergonomické služby	187
Další subjekty.....	188
8. VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ	197
Projekty.....	210
9. INFORMACE A PORADENSTVÍ.....	220
10. OSVĚTA A PROPAGACE	227
11. VÝZKUM A VÝVOJ.....	240
12. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	243
13. REHABILITACE – ELIMINACE, ZMÍRNĚNÍ DŮSLEDKŮ POŠKOZENÍ ZDRAVÍ Z PRÁCE	252
SCHÉMA DOHADOVACÍHO PROCESU DLE NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE.....	261
ZÁVĚR.....	264

SPECIFICKÉ CÍLOVÉ SKUPINY

1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Většina lidí, kteří mají jakýkoliv hendikep, který je diskvalifikuje v pracovním procesu, mají malou šanci uplatnění na volném trhu práce. Mají-li tedy tyto skupiny najít pracovní uplatnění, musí být pro ně vytvářen regulovaný trh práce. V současnosti je uplatňován systém chráněných pracovních míst a jsou definována další opatření, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž nositelem jsou Úřady práce.

Osobou se zdravotním postižením se rozumí osoba mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální, nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejímu plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018²

V metodickém úvodu výběrového šetření osob se zdravotním postižením, realizovaném ČSÚ v roce 2018 (nezahrnuje informace o dětech se zdravotním postižením ve věku 0 až 14 let a o osobách, které nežijí v soukromých domácnostech), je uvedeno: Česká republika dlouhodobě patří mezi státy, které si uvědomují a přijímají zvýšenou zodpovědnost za odstraňování bariér bránících osobám se zdravotním postižením v účasti na plnohodnotném životě a zapojení do společnosti. Pro efektivní nastavení politiky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením je nezbytné mít k dispozici co nejkvalitnější statistické údaje o počtu a struktuře této skupiny osob. Tyto informace pak mohou být využívány jako nástroj k identifikaci a odstraňování bariér, kterým při uplatňování svých práv lidé se zdravotním postižením čelí.

V souladu s úkolem daným Usnesením vlády ČR ze dne 25. května 2015 č. 385 o Národním plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015 – 2020³ provedl Český statistický úřad (ČSÚ) v roce 2018 v rámci integrovaných šetření v domácnostech Výběrové šetření osob se zdravotním postižením (dále jen VŠPO 2018). Na realizaci tohoto šetření s ČSÚ spolupracoval Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky (ÚZIS ČR) a na přípravě dotazníku se zapojením v meziresortní expertní skupině podíleli také zástupci Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením, Národní rady osob se zdravotním postižením, věcně příslušných ministerstev i dalších organizací podporujících či sdružujících osoby se zdravotním postižením.

² <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>

³ <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2015-2020-130992>

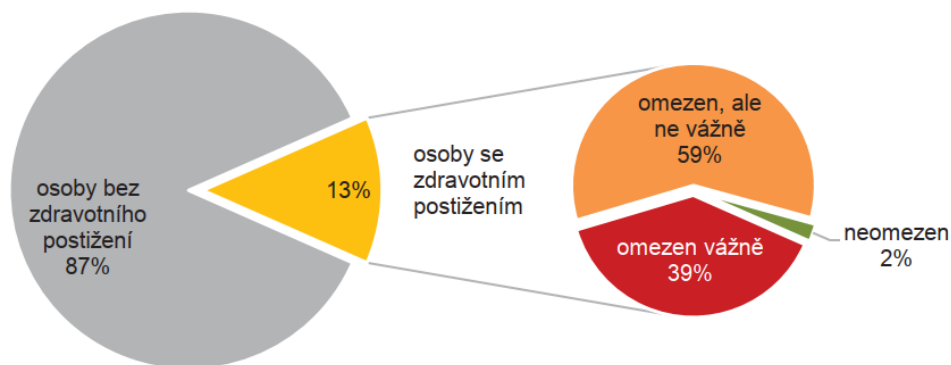
Podobně zaměřená šetření prováděl Český statistický úřad již v letech 2007 a 2013, ta ovšem nebyla realizována metodou šetření v domácnostech, ale informace o osobách se zdravotním postižením poskytovali formou odesílaných dotazníků jejich registrující praktičtí lékaři. Vzhledem k nízké ochotě praktických lékařů se dobrovolného šetření účastnit byla pro další vlnu v roce 2018 zvolena metoda šetření u domácností, kdy školení tazatelé ČSÚ formou strukturovaných osobních rozhovorů zjišťovali potřebné informace přímo od lidí se zdravotním postižením. Bylo tak možné kromě základních charakteristik získat i měkká data o subjektivně vnímaném omezení, míře potíží při konkrétních činnostech a dalších potřebách osob se zdravotním postižením. Hlavním účelem šetření bylo získat informace o počtu osob se zdravotním postižením v České republice a o jejich struktuře z hlediska věku, pohlaví, ekonomické aktivity a vzdělání. Dále zjišťovat v jakých oblastech se zdravotní postižení projevují a co je zapříčinilo, jaké konkrétní činnosti dělají lidem se zdravotním postižením potíže nebo je bez pomoci vůbec nezvládají, zda trpí bolestmi nebo únavou a vyčerpáním, zda používají kompenzační pomůcky a jestli jsou pro ně dostatečné nebo zda využívají pomoc pečující osoby.

Napojení VŠPO 2018 na Výběrové šetření pracovních sil umožnilo jednak cílený předvýběr osob se zdravotním postižením z rozsáhlého počtu respondentů VŠPS a také získání široké škály demografických a sociálních charakteristik osob žijících v šetřených domácnostech. Celkem bylo v průběhu jednoho a půl roku mezi účastníky Výběrového šetření pracovních sil vytipováno 9 180 osob, které splňovaly podmínky výběrových filtračních otázek a staly se tak respondenty VŠPO 2018. Respondenti měli možnost svou účast v tomto dobrovolném šetření odmítnout nebo mohli být opakovaně tazatelem nezastiženi či neschopni s ním vést rozhovor (např. pro vážný zdravotní stav). Vyšetřeno bylo 83 % z původně vybraných respondentů. Pro výsledné zpracování tak mohly být využity odpovědi od 6 791 respondentů VŠPO 2018. Zjišťování údajů v terénu probíhalo od 9. 7. 2018 do 18. 1. 2019 a bylo prováděno dvojím způsobem – zhruba polovina respondentů byla šetřena s využitím elektronického dotazníku (CAPI), v tom 39 % při osobním rozhovoru a 13 % po telefonu. Prostřednictvím osobního rozhovoru se zápisem do tradičních papírových dotazníků (PAPI) provedli tazatelé zbývajících 48 % šetření. Následně byl proveden odborný přepočít dat na úhrn populace. Při interpretaci a analýze výsledků VŠPO 2018 je však třeba mít na paměti, že vznikly zpracování dat získaných z výběrového šetření. Proto jejich přesnost klesá se snižující se velikostí vzorku. Všechny publikované údaje jsou tedy statistické odhady zatížené určitou chybou a nikoliv přesná čísla.

Sociodemografické charakteristiky osob se zdravotním postižením

Mezi obyvateli České republiky ve věku 15 a více let, kteří žili v soukromých domácnostech, bylo v roce 2018 přibližně 13 % osob se zdravotním postižením, tj. celkem 1 152 tisíc lidí. U více než poloviny (56 %) z nich byl zhoršený zdravotní stav posouzen lékařem a byl jim přiznán invalidní důchod nebo příspěvek na péči nebo na mobilitu nebo získali průkaz osoby se zdravotním postižením (TP, ZTP, ZTP/P). Žen se zdravotním postižením bylo více, než mužů a představovaly 56 % všech osob se zdravotním postižením, což je dáno z velké části převahou žen ve starších věkových skupinách.

Graf: Osoby se zdravotním postižením podle vážnosti omezení (VŠPO 2018)

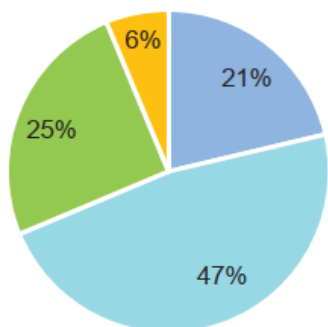


Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018

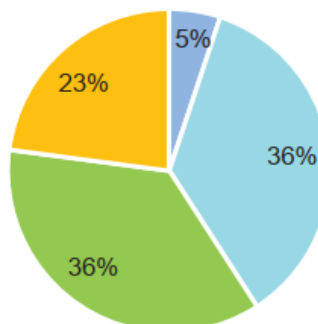
Věková struktura s vysokým zastoupením starších lidí ovlivňuje i rozložení osob se zdravotním postižením podle rodinného stavu. Čtvrtina z nich jsou vdovy nebo vdovci. Mezi muži se zdravotním postižením je 10 % vdovců a mezi ženami s postižením je 36 % vdov. Zdá se, že pro lidi se zdravotním postižením je uzavření sňatku i setrvání v manželství obtížnější, než je tomu obecně mezi zdravými lidmi. Také vzdělání dosahuje u osob se zdravotním postižením často odlišné úrovně než u obyvatelstva ČR jako celku. Mezi lidmi se zdravotním postižením je vyšší podíl osob s pouze základním vzděláním nebo bez vzdělání a také se středním vzděláním bez maturity na úkor zastoupení osob s dosaženým středním vzděláním s maturitou a s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Maturitu nebo ještě vyšší vzdělání dokončila jen necelá třetina (32 %) osob se zdravotním postižením, přestože v celkové populaci představují tyto lidé více než polovinu (53 %) obyvatel. Mezi ženami se zdravotním postižením je větší počet těch s pouze základním vzděláním (30 %) než se středním vzděláním s maturitou (27 %).

Graf: Dosažené vzdělání osob se zdravotním postižením a obyvatelstva celkem ve věku 35–49 let (VŠPO 2018)

Osoby se zdravotním postižením



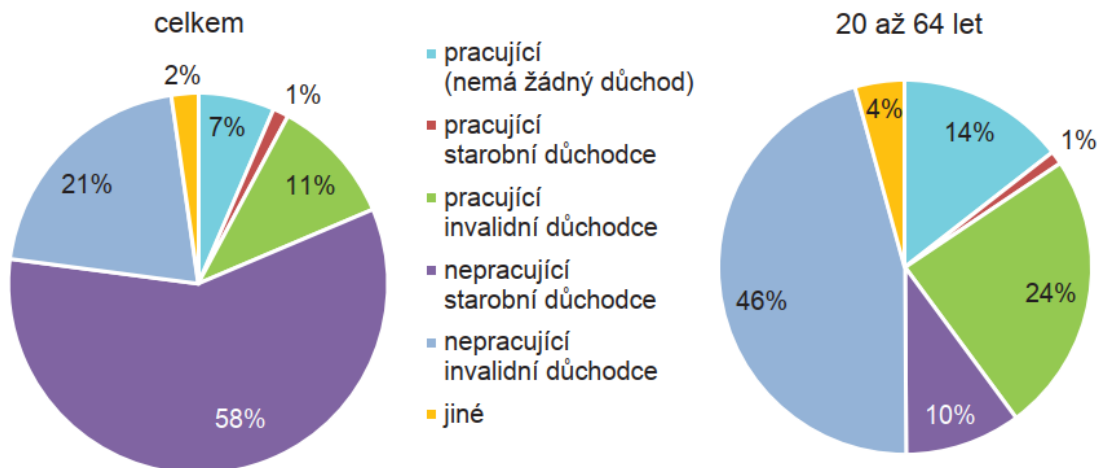
Obyvatelstvo celkem



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018

Většina (81 %) osob se zdravotním postižením nevykonává žádnou výdělečnou činnost. Toto je dáno tím, že 59 % osob s postižením jsou lidé ve starobním důchodu. Téměř třetina osob se zdravotním postižením pobírá invalidní důchod, 21 % jsou nepracující invalidní důchodci a 11 % pobírá invalidní důchod a k tomu, ať již na plný nebo na částečný úvazek, pracuje. Zhruba 7 % lidí se zdravotním postižením pracuje a ani invalidní ani starobní důchod nepobírá a zbývajících 2 % představují nezaměstnaní, studenti nebo osoby na rodičovské dovolené. U osob v produktivním věku 20 až 64 let najdeme mezi lidmi s postižením 40 % (203 tis.) pracujících, v celkové populaci pak skoro dvojnásobný podíl (79 %). Pracující osoby, které nepobírají žádný důchod, představují 14 % ze všech lidí se zdravotním postižením mezi 20 a 64 lety.

Graf: Osoby se zdravotním postižením podle práce a důchodu (VŠPO 2018)



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018

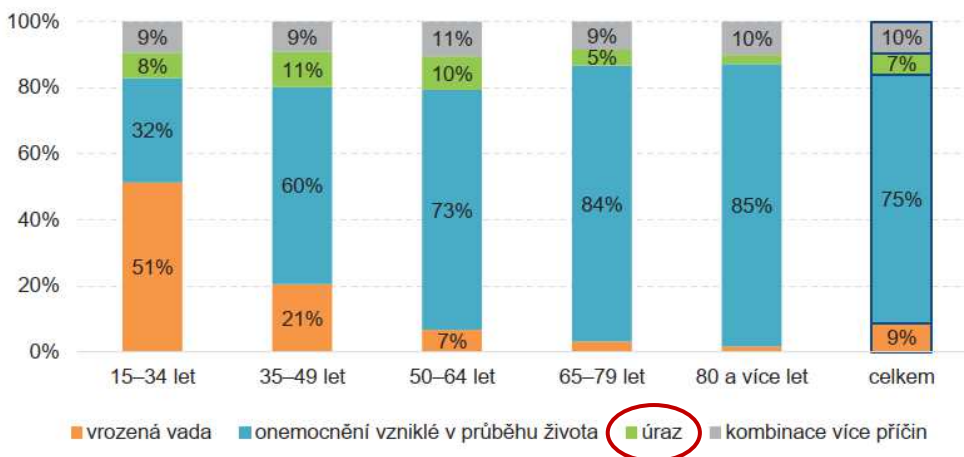
Z celkového počtu 1 152 tisíc osob se zdravotním postižením jich 617 tisíc (54 %) uvedlo omezení ve vykonávání běžných činností a zároveň jejich zdravotní stav vedl k přiznání invalidity, příspěvku na péči nebo mobility nebo průkazu pro OZP. U těchto osob bylo jejich zdravotní postižení posouzeno tedy jak subjektivně, tak i lékařem. Svě omezení v běžných činnostech jako vážné vnímá 57 % a ne vážně se cítí být omezeno 43 % těchto osob. Další velkou skupinou osob se zdravotním postižením je 508 tisíc (44 %) lidí, kteří nepobírají invalidní důchod, nejsou příjemci příspěvku na péči nebo na mobilitu ani nejsou držiteli průkazu osoby se zdravotním postižením, ale také udávají omezení v běžných činnostech ze zdravotních důvodů. Patří sem například lidé, kteří dříve pobírali invalidní důchod, ale ve starším věku jim byl změněn na důchod starobní. Někteří lidé si i přes zdravotní postižení o různé příspěvky nebo průkaz z nejrůznějších důvodů nezažádají, přestože by na ně měli nárok. A pochopitelně jsou zde také lidé, jejichž zdravotní stav není natolik vážný, ale přesto je v jejich obvyklých činnostech omezuje. Mezi lidmi s takto pouze subjektivně posouzeným zdravotním postižením se jich 19 % cítí být ve vykonávání běžných činností omezeno vážně a 81 % omezeno, ale ne vážně. Asi 2 % osob se zdravotním postižením pak sice mají

lékařem přiznanou invaliditu nebo pobírají příspěvek na péči nebo mobilitu či mají průkaz OZP, ale uvádějí, že se ve vykonávání běžných činností omezení necítí. Vážné omezení nejčastěji pociťovali lidé se zdravotním postižením v nejmladší věkové skupině 15 až 34 let.

U jednoznačně největšího počtu osob se zdravotním postižením se postižení projevuje v pohybové či tělesné oblasti, a to jak samostatně, tak i v kombinaci s jiným typem postižení. Velmi často se postižení projevuje v pohybové oblasti a zároveň v oblasti vnitřních orgánů a kůže nebo v pohybové a zároveň zrakové oblasti, typické zejména pro starší osoby se zdravotním postižením, u kterých není výjimkou ani postižení zasahující do tří nebo více oblastí, přičemž jedna z nich bývá právě pohybová. Dominance postižení v pohybové oblasti se zvyšuje spolu s věkem. V nejmladší věkové skupině osob s postižením 15 až 34 letých je téměř stejné zastoupení osob s postižením v pohybové oblasti jako v oblasti mentální, duševní nebo trpících poruchami chování.

Se zdravotním postižením se někteří lidé již narodí, to se ovšem týká zhruba 14 % osob se zdravotním postižením. Daleko častěji se omezení daná zdravotními potížemi objevují až během života spolu s přicházejícími onemocněními anebo po úrazech. Onemocnění byla příčinou zdravotního postižení u 85 % osob, úraz pak způsobil zdravotní postižení u zhruba 12 % osob. Příčiny zdravotního postižení se někdy mohou kombinovat. Například člověk má již delší dobu pohybové postižení po úraze a ve vyšším věku se přidají ještě další potíže. Struktura příčin zdravotního postižení se liší v závislosti na věku. U nejmladší věkové skupiny 15 až 34 let, je příčinou zdravotního postižení z 61 % vrozená vada (51 % výlučně a v 10 % v kombinaci s onemocněním) a z 8 % úraz. Úrazy byly sice nejméně častou příčinou vzniku zdravotního postižení, ale u osob ve středním věku 35 až 64 let se podílely na vzniku postižení z 15 % (včetně kombinací úrazu a jiné příčiny).

Graf: Příčiny zdravotního postižení podle věku (VŠPO 2018)

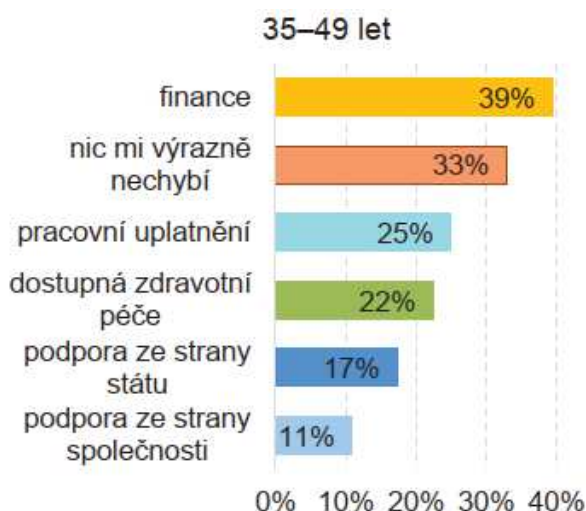


Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018

Další důsledky zdravotního postižení

Kompenzační pomůcky používá 54 % osob se zdravotním postižením. Také 30 % osob, které pomůcky využívají, by potřebovalo pomůcku další nebo jinou. Celkem tak chybí kompenzační pomůcky 220 tisícům (19 %). Podobně i pomoc druhé osoby využívá 52 % osob se zdravotním postižením. Pro 15 % z nich není poskytována pomoc dostatečná a pomoci by potřebovali více. Pomoc chybí také 5 % z těch, kterým se zatím žádná nedostává. Celkově tak pomoc chybí 117 tisícům (10 %). Nejčastěji (z 96 %) lidem se zdravotním postižením pomáhají jejich příbuzní, většinou bydlící s danou osobou ve společné domácnosti.

Graf: Osoby se zdravotním postižením podle toho, co jim chybí ve věku 35–49 let (VŠPO 2018)



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2018

Co osobám se zdravotním postižením činí největší potíže, je možnost dopravit se, kam potřebují, a nakupovat. Ne tak vážné potíže, ale zato častější, mají s vykonáváním běžných domácích prací. Nejvýznamněji jsou tito lidé omezeni v možnosti věnovat se svým zálibám a koníčkům a najít a udržet si zaměstnání, což trápí především mladší osoby. Jako značně omezené vnímají kvůli zdravotním problémům také své možnosti navazovat a udržovat vztahy s druhými a rodinou a zapojovat se do společenských aktivit. Téměř 40 % osob se zdravotním postižením uvedlo, že jim v životě vzhledem k jejich zdravotnímu postižení nic výrazně nechybí. Pokud se vyjádřili, co jim v životě chybí, nejčastěji to byly finance (31 %), dostupná zdravotní péče či vhodná léčba (23 %) a podpora a vstřícnost ze strany státu (13 %). U mladších osob mezi 30 a 49 lety to často bylo pracovní uplatnění (25 %) a naopak osobám nad 75 let chybí bezbariérovost, ať už v domácím prostředí (15 %) či veřejném prostoru (13 %).

Šetření osob se zdravotním postižením - 2013

Ze šetření u osob se zdravotním postižením, které realizoval ČSÚ v roce 2013 ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR⁴, vyplynulo, že z celkového počtu obyvatel bylo 1 077 673 osob se zdravotním postižením.

Nejvyšší počet osob se zdravotním postižením se vyskytoval ve věkových kategoriích 60–74 let a 75+, přičemž jejich podíl na celkovém počtu zdravotně postižených osob činil 58,6 %. Poměrně silně byla zastoupena i věková skupina 45 až 59 let (19,2 %). Od historicky prvního šetření, které se uskutečnilo v roce 2007 (údaje roku 2006), se zvýšil počet osob se zdravotním postižením o 0,3 procentního bodu (z 9,9 % na 10,2 %), výrazně více pak u žen – o 0,6 procentního bodu (z 10,0 % na 10,6 %). U mužů bylo zvýšení podílu poměrně nízké – pouze o 0,1 procentního bodu (z 9,8 % na 9,9 %). Při porovnání výsledků obou dosud realizovaných šetření vyšlo najevo, že se liší jak ve struktuře věku, tak i pohlaví. Použijeme-li ke srovnání rozdílových hodnot procentní body, pak u mužů došlo k nárůstu pouze ve věkových skupinách do 29 let, zatímco u ostatních věkových skupin došlo k poklesu. U žen byl zjištěn nárůst pouze ve věkových skupinách do 44 let a 75+, u ostatních věkových skupin (45 až 59, 60 až 74 let) naopak došlo k poklesu. Z pohledu celkového počtu osob se zdravotním postižením byly zaznamenány nárůsty u věkových skupin do 29 let a 75+. U dalších věkových skupin (45 až 59, 60 až 74 let) byly zjištěny poklesy. Ve věkové skupině 30 až 44 let nebyly zjištěny žádné rozdíly.

Která osoba se označuje za zdravotně postiženou

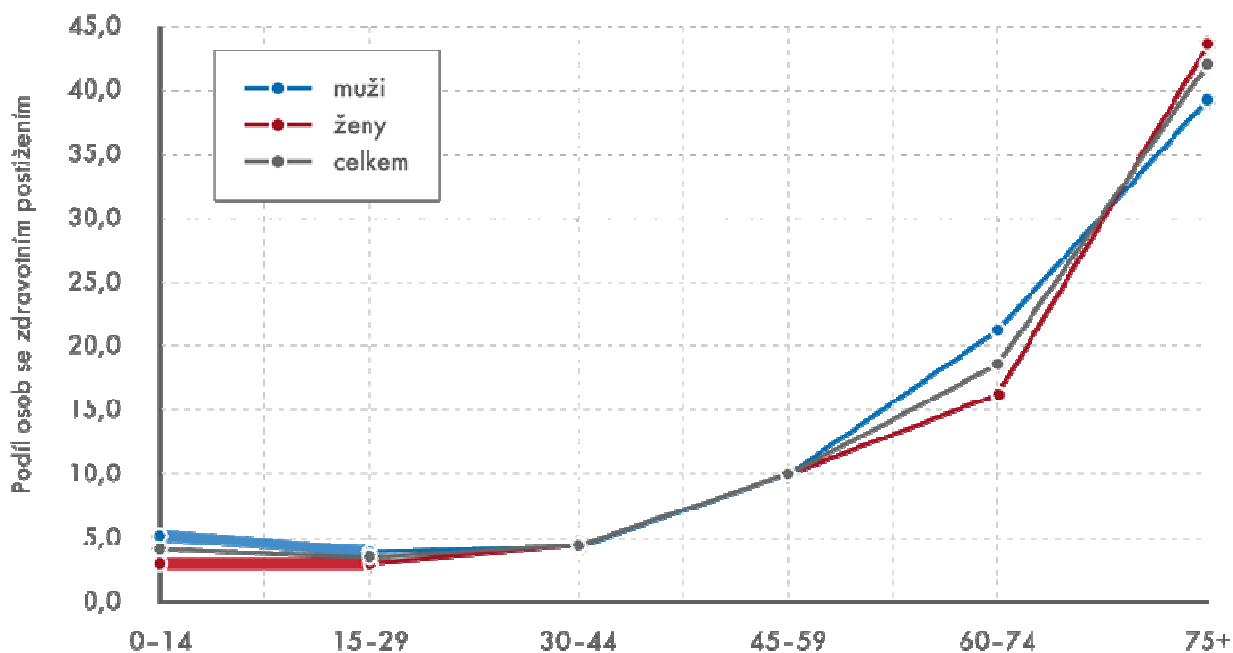
Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu a lze oprávněně předpokládat, že tento stav trvá déle než jeden rok. Odlišnost od typického stavu musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.

Práh zdravotního postižení

Udává míru, resp. intenzitu zdravotního postižení, od kterého byla vybraná osoba do celkového počtu postižených v rámci šetření zahrnuta. Týkala se pacientů s mírou postižení od jedničky, tj. lehké postižení. Do šetření tak nebyli zahrnuti pacienti s mírou postižení nula, tj. žádné, resp. minimální postižení.

⁴ ZDROJ: <http://www.statistikaamy.cz/2014/04/v-cr-byl-zdravotne-postizeny-kazdy-desaty>

Graf: Věková struktura osob se zdravotním postižením v roce 2012 (v %)



Zdroj: ČSÚ

Typy zdravotního postižení

Statistickí šetřili sedm typů postižení: tělesné, zrakové, sluchové, mentální, duševní, vnitřní a jiné. Zjistili, že u osob se zdravotním postižením převládaly dva typy – vnitřní (41,9 %) a tělesné (29,2 %). Rozdíly mezi ženami a muži byly zanedbatelné. Z porovnání výsledků dvou nejvíce zastoupených typů zdravotního postižení zjištěných v rámci obou šetření vyplynulo, že se zvýšil podíl vnitřního postižení (o 4,2 procentních bodů) a snížil se podíl tělesného postižení (o 7,0 procentních bodů). Průměrná četnost postižení připadající na jednu osobu byla o jednu desetinu vyšší než před šesti lety (1,6 oproti 1,5).

Příčiny zdravotního postižení

Rozhodující příčinou zdravotního postižení byla nemoc (64,7 %). Za ní pak byly s velkým odstupem vrozené postižení (9,4 %), stařecká polymorbidita (9,0 %) a úraz (5,5 %). Zdravotní postižení způsobené nemocí se nejvíce podílelo na výskytu vnitřního typu postižení (61,5 %) a tělesného postižení (21,9 %). Při porovnávání příčin zdravotního postižení s výsledky předchozího šetření dojdeme k závěru, že zatímco se na jedné straně u prvních dvou nejsilněji zastoupených příčin jejich podíly snížily (postižení způsobené nemocí o 4,3 procentních bodů, vrozené postižení o 1,3 procentních bodů), na straně druhé se podíl u stařecké polymorbidity zvýšil (o 1,7 procentních bodů).

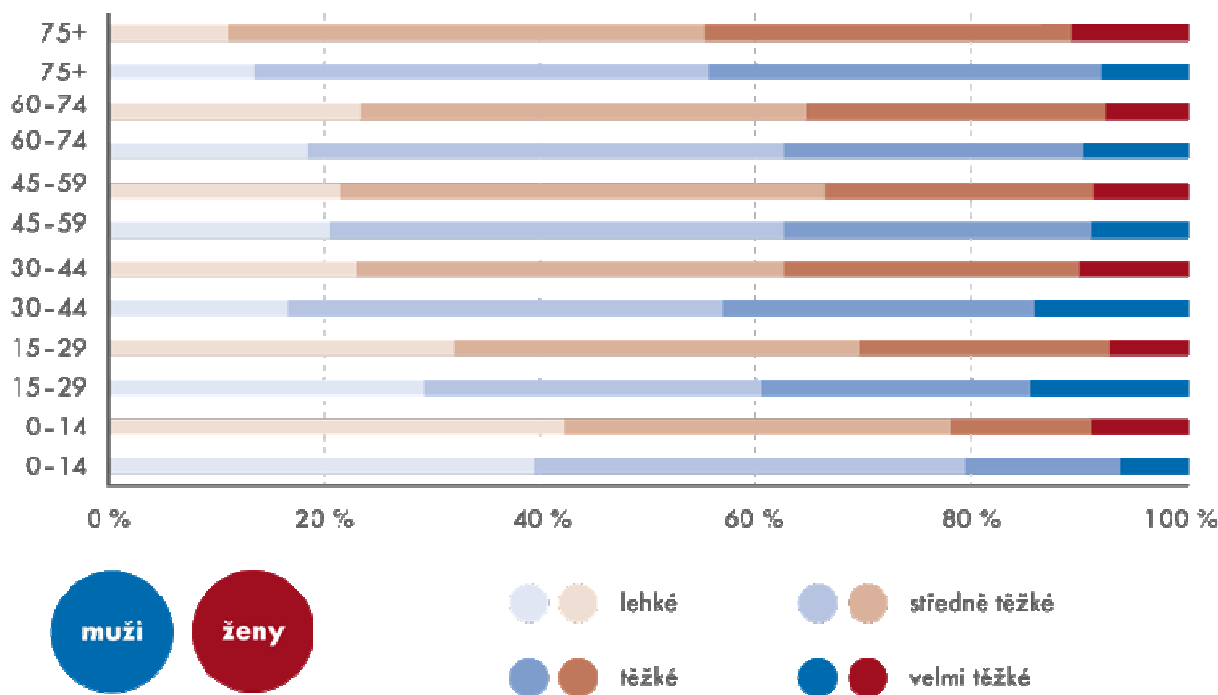
Délka zdravotního postižení

Délka zdravotního postižení se zjišťovala ve dvou rozhodujících kategoriích. Podíl získaných zdravotních postižení činil 86,3 % a vrozených 13,7 %. I v rámci posledního šetření se potvrdila skutečnost, že s postupujícím věkem u osob s vrozeným zdravotním postižením klesá jejich podíl. Při porovnání výsledků obou šetření bylo zjištěno, že se podíl osob s vrozeným zdravotním postižením zvýšil o 2,1 procentních bodů, přičemž u mužů to bylo podstatně více než u žen (16,4 % oproti 11,4 %). Pokud jde o získaná zdravotní postižení (u osob s vícečetným zdravotním postižením se v tomto kontextu rozumí pouze první získané zdravotní postižení), bylo jich nejvíce zjištěno ve věkové skupině 45–59 let (27,6 %) a 60–74 let (24,4 %), a to stejným podílem u obou pohlaví. I v rámci minulého šetření bylo pořadí na prvních místech shodné, avšak s tím rozdílem, že u nejsilněji zastoupené věkové skupiny 45–59 let došlo k poklesu o 2,0 procentní body, zatímco u skupiny 60–74 let k nárůstu o 2,5 procentních bodů. Průměr let života osob se získaným zdravotním postižením se snížil oproti předchozímu šetření o 1,2 roků (z 13,6 let na 12,4 let).

Míra zdravotního postižení

Při šetření míry zdravotního postižení u osob se zdravotním postižením se statistici zaměřili na čtyři základní skupiny zdravotního postižení: lehké, středně těžké, těžké a velmi těžké. V rámci již zmíněných sedmi typů zdravotních postižení se nejvyšším podílem vyznačovalo středně těžké zdravotní postižení (40,8 %), následované lehkým zdravotním postižením (29,1 %), těžkým zdravotním postižením (19,7 %) a velmi těžkým zdravotním postižením (5,8 %). Při posuzování míry zdravotního postižení u každé vybrané osoby se zdravotním postižením bylo nutné vzít v úvahu tzv. práh zdravotního postižení. Z porovnání výsledků obou šetření vyplynulo, že pouze u lehkého zdravotního postižení došlo k nárůstu, a to o 2,7 procentních bodů. Další tři míry zdravotního postižení naopak poklesly: těžkého o 4,3 procentních bodů, velmi těžkého o 1,6 procentních bodů a středně těžkého o jeden procentní bod. Průměrná míra zdravotního postižení byla jak u celku, tak i u žen 2,2. U mužů činila 2,3, celková výše oproti minulému šetření poklesla o 0,1.

Graf: Míra zdravotního postižení podle pohlaví, věku a typu postižení v roce 2012



Zdroj: ČSÚ

V českých právních předpisech existuje několik definic zdravotního postižení. V pracovněprávních předpisech je zdravotní postižení definováno v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona jsou osoby se zdravotním postižením „fyzické osoby, které jsou: a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením), b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni, c) rozhodnutím úřadu práce vydaným krajskou pobočkou úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoby zdravotně znevýhodněné).“ Z uvedené definice vychází i zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění). Další definice zdravotního postižení je obsažena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. V § 3 písm. g) tohoto zákona je zdravotní postižení chápáno jako „tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“.

Osoby se zdravotním postižením – vybrané informace/zdroje

K osobám se zdravotním postižením MPSV⁵ na webových stránkách poskytuje základní informace:



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Lidem se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Pracovní rehabilitace - souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR a hradí náklady s ní spojené. Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

Příprava k práci - zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Specializované rekvalifikační kurzy - jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovním místem zřízeným pro OZP se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídí pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s ÚP ČR dle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti. Na nezbytné vybavení takového pracovního místa může poskytnout ÚP ČR zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek může být poskytnut ve výši maximálně osminásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP ČR 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy podle věty první. Při porušení podmínek, sjednaných v dohodě vznikne žadateli povinnost vrácení příspěvku nebo jeho části.

⁵ <https://www.mpsv.cz/web/cz/osoby-se-zdravotnim-postizenim>

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

Nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce (CHTP) vznikne pouze takovému zaměstnavateli, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti a který splňuje podmínky stanovené v § 78a zákona o zaměstnanosti.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (náklady na mzdu nebo plat). Maximální měsíční částka činí 12 800 Kč na zaměstnance, který má přiznán 1. – 3. stupeň invalidity, a 5 000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (dále také „OZZ“). Zaměstnavateli také náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na každou OZP v pracovním poměru. Dále může zaměstnavatel na zaměstnance, který má přiznán 1. – 3. stupeň invalidity, uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvíce však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 800 Kč a příspěvkem poskytnutým na náklady na mzdu nebo plat měsíčně. Celkem tedy může ÚP ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše 13 800 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u OZZ.

Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně. K poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka ÚP ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku je jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením a doložení skutečnosti, že zaměstnanci, na které zaměstnavatel příspěvek požaduje, jsou OZP.

Další informace k této cílové skupině uvádí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ)⁶

Osobou se zdravotním postižením (OZP) je dle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti) fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou (OZZ).

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)

Jako OZZ bude uznán občan, který má zachovanu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovním začleněným, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena. Příčinou tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků

⁶ <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>



lékařské vědy trvat déle než rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Kritéria jsou uvedena v právních předpisech (zejména v ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 136/2014 Sb. - dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Kategorie OZZ existovala již v minulosti a byla původně s účinností od 1. 1. 2012 zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., dle kterého bylo stanoveno, že platnost původního rozhodnutí je nejpозději do 31. 12. 2014. Podle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti však původní rozhodnutí o OZZ vydaná Úřadem práce do 31. 12. 2011 platí po celou dobu, po kterou byla vydána. Pokud byl tedy občan před 31. 12. 2011 uznán za OZZ trvale, má tento status i po 1. 1. 2015 a nemusí podávat novou žádost.

Obnovení statusu osob zdravotně znevýhodněných má za cíl zatraktivnit zaměstnávání takových osob a jejich uplatnění na trhu práce. Stát bude zaměstnávání OZZ podporovat poskytováním příspěvků zaměstnavatelům prostřednictvím Úřadu práce. O příspěvek mohou zaměstnavatelé začít žádat od 1. 1. 2015. Občan, jemuž bude přiznán status OZZ, tímto aktem nezíská žádný nárok na poskytování peněžního příspěvku či dávků.

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Předpokladem pro přiznání statusu OZZ je zjištění dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (DNZS). Za DNZS se pro účely agendy OZZ považuje takový nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než 1 rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Výše uvedená definice upřesňuje DNZS v tom smyslu, že kromě dlouhodobosti je upravena i nepříznivost zdravotního stavu. Protože se musí jednat o podstatné omezení uvedených schopností, jsou eliminovány lehčí funkční poruchy, které uvedené funkce podstatně neomezují. Funkční porucha, která podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, musí mít také nepříznivý dopad na pracovní uplatnění. To znamená, že některá schopnost sice může být podstatně omezena z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než 1 rok, ale pokud nemá u konkrétní osoby nepříznivý dopad na schopnost pracovního uplatnění, využití nebo získání kvalifikace, nejedná se o DNZS pro účely přiznání statusu OZZ.



CO ZNAMENÁ STATUS OSOBY ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ (OZZ)?

K čemu slouží status OZZ?
Účelem uznání statusu OZZ je podpora zaměstnavatelů těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé OZZ hledají na obrovský státní podporovaný poskytováním příspěvků zaměstnavatelům. Příspěvek může zaměstnavatelé na státu práce žádat od 1. 1. 2015.

Kdo má nárok získat status OZZ?
Jako OZZ bude uznan občan, který má zdravotně schopnost vykonávat současně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost získat pracovní uplatnění, výkonovat zaměstnání povolání nebo vykonávat kvalifikaci je řídká je podstatně omezena. Příčina tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Kritéria jsou uvedena v právních předpisech, konkrétně v § 67 zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).

Kdo může podat žádost a jaký úřad o statusu OZZ rozhoduje?
Žádat podává občan (státní, který získal občanství České republiky), který z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu má omezenou schopnost uplatnit se na trhu práce. Za osobu mladší 15 let může žádat podatel pouze jeho zákonný zástupce. Žádat musí mít plnoletou formu a musí být občánem, který podává žádost na úřadu práce, příslušném úřadu nemocenského, nebo na úřadu práce v zahraničí. 15. března se změnil zákon o OZZ, kterou bylo je důležitá úroveň zdravotní péče a jeho vliv. Žádat lze podat přímo na příslušný Úřad práce v místě trvalého bydliště občana, a zároveň podle místa bydliště podávat i OZZ nebo zdravotní péči. O rozhodnutí bude rozhodovat úřad práce. Rozhodnutí musí být doplněno o OZZ nebo v elektronické podobě na webových stránkách Úřadu práce (www.mpsv.cz/uznavozz). Po přání občana lze žádost doplnit informacími týkajícími se pozicování jeho zdravotního stavu a podávání na poskytování uplatnění a zdravotní péče (doporučený termín je do 8 dnů od obdržení informace v případě) a na vyřízení příslušného zdravotního dotazníku. O uznání občana za OZZ rozhoduje Úřad práce v místě trvalého bydliště občana (a zároveň podle místa bydliště občana v OZZ) na základě poskytnutých zdravotních údajů občana OZZ.

Je OZZ také občan, který byl uznán invalidní?
Ne, osoba, která již byla nebo bude uznána invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, se automaticky považuje jako na osoby se zdravotně nepříznivým (ZPP), to platí i pro osoby, kterým Úřad práce vydal rozhodnutí o zdravotně nepříznivém zdravotním stavu občana OZZ. Pokud občán byl uznán za invalidní, podává zaměstnavatelé těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce.

Jaká je lhůta pro vydání rozhodnutí?
Rozhodnutí vydá příslušný Úřad práce do 30 dnů od doručení žádosti. Je však třeba počítat s tím, že lhůta se prodlužuje o lhůtu stanovenu pro vyřízení žádosti, která je až 30 dnů. Lhůta může být prodloužena o dobu, po kterou se dostávají zdravotní údaje občana.

Jak postupovat při obnově statusu a rozhodnutí?
Proti rozhodnutí lze podat odvolání ve lhůtě do 15 dnů od jeho doručení, a to u OZZ, která jej vydala (občan se odvolá proti zaměstnavateli - poskytovateli). O odvolání rozhoduje Česká úprava sociálního zabezpečení (ČÚSZ).

Od kdy status OZZ vzniká a jaká je doba jeho platnosti?
Status OZZ vzniká ode dne vyřízení žádosti o rozhodnutí, což v praxi znamená uplynutím 15 dnů od dne, kdy podatel obdržel nebo odeslal rozhodnutí. Pokud se rozhodnutí vydá na základě žádosti o obnovu statusu OZZ, platí od dne vyřízení této žádosti, resp. rozhodnutí. Doba platnosti se obnovuje automaticky na 3 - 5 let, může být však stanovena i ve delší lhůtě. Status OZZ se automaticky obnovuje, pokud se objeví znovu zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Pokud občán již byl uznán za OZZ, musí znovu podat žádost o obnovu statusu OZZ, současně musí poskytnout všechny zdravotní údaje občana OZZ (stačí 4 měsíce).

Jak se status OZZ či OZZ prokazuje?
Status OZZ se prokazuje buď rozhodnutím (v případě, kdy podatel má nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce OZZ) nebo potvrzením poskytovatele zdravotní péče (v případě, kdy podatel nemá nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce OZZ).

Existují pracovní příležitosti pro přiznání statusu OZZ?
Ano, status OZZ získává také osoba, a která získá práci v příslušném zdravotním stavu nebo již byla uznána invalidní a pokračuje v práci.

Jaký je rozdíl mezi OZZ a DNZS?
Status OZZ se získává buď rozhodnutím (v případě, kdy podatel má nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce OZZ) nebo potvrzením poskytovatele zdravotní péče (v případě, kdy podatel nemá nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce OZZ). Status DNZS se získává buď rozhodnutím (v případě, kdy podatel má nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce DNZS) nebo potvrzením poskytovatele zdravotní péče (v případě, kdy podatel nemá nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce DNZS). Status DNZS se získává buď rozhodnutím (v případě, kdy podatel má nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce DNZS) nebo potvrzením poskytovatele zdravotní péče (v případě, kdy podatel nemá nebo požaduje, které na základě občana vydá příslušný Úřad práce DNZS).

Je možné podat novou žádost, pokud byl občan jako OZZ trvale uznán již od roku 2011?
Ne, a to i přesto, že kategorie OZZ byla původně a účinností od 1. 1. 2012 zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., ale kategorie byla stanovena, že platnost původního rozhodnutí je nejpозději do 31. 12. 2014. Pokud přechodnými ustanoveními zákona o zaměstnanosti občán byl uznán za OZZ trvale, má tento status i po 1. 1. 2015 a nemusí podávat novou žádost.

Další informace poskytnou a vysvětlí vám každý zástupce občana v příslušném úřadu sociálního zabezpečení:
Kontaktujte nás: www.mpsv.cz/uznavozz | www.mpsv.cz/uznavozz | www.mpsv.cz/uznavozz | **800 050 248** | [Facebook](https://www.facebook.com/mpsv) | [Facebook](https://www.facebook.com/mpsv)

Rozdíl mezi OZP a OZZ

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) jsou tedy specifickou skupinou osob se zdravotním postižením, nejsou invalidní, ale dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění.

Na osoby, které již byly nebo budou uznány invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, se automaticky pohlíží jako na osoby se zdravotním postižením (OZP). To platí i pro osoby, kterým ČSSZ invalidní důchod nevyplácí z důvodu nesplnění podmínky potřebné doby důchodového pojištění. Tito lidé tedy o status OZZ nežadají, protože mají z titulu své invalidity status OZP, jehož účel je obdobný – podpora zaměstnávání těchto osob a jejich uplatnění na trhu práce.

Status OZZ se prokazuje buď rozhodnutím (s vyznačením nabytí právní moci), nebo potvrzením, které na žádost občana vydá příslušná OSSZ. Status OZP se prokazuje buď posudkem o invaliditě, nebo potvrzením vydaným příslušnou OSSZ.

Údaje ze Statistické ročenky z oblasti důchodového pojištění 2018 a 2017⁷

Údaje o invalidních důchodech jsou v souladu se změnami platnými od 1. 1. 2010. Plný a částečný invalidní důchod byl nahrazen jediným důchodem členěným na tři stupně invalidity. Zákon také zavedl automatickou transformaci invalidního důchodu na starobní, pokud důchodce dosáhne věku 65 let. O tyto průběžné transformace jsou navyšovány počty přiznaných důchodů, naopak změny mezi stupni invalidního důchodu nejsou v přiznaných důchodech zahrnuty.

Tabulka: Počet invalidních důchodů k 31. 12. 2018

	Muži	Ženy	Celkem
Invalidní důchody 3. stupně (IT)	95 121	83 987	179 108
Invalidní důchody 2. stupně (ID)	37 497	36 613	74 110
Invalidní důchody 1. stupně (IP)	79 066	89 203	168 269
Invalidní důchody	211 684	209 803	421 487

Tabulka: Počet invalidních důchodů k 31. 12. 2017

	Muži	Ženy	Celkem
Invalidní důchody 3. stupně (IT)	97 554	82 078	179 632
Invalidní důchody 2. stupně (ID)	36 956	34 852	71 808
Invalidní důchody 1. stupně (IP)	78 998	85 166	164 164
Invalidní důchody vyplácené sólo	213 508	202 096	415 604

⁷ Zdroj: Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění <https://www.cssz.cz/web/cz/statisticke-rocenky>

IT = invalidní důchod třetího stupně dle § 38 a § 39 odst. 2 písm. c) z. č. 155/1995 Sb. a čl. II bod 8 z. č. 306/2008 Sb., zahrnut i důchod IM (tzv. invalidita z mládí) dle § 42 z. č. 155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů

ID = invalidní důchod druhého stupně dle § 38 a § 39 odst. 2 písm. b) z. č. 155/1995 Sb. a čl. II bod 8 z. č. 306/2008 Sb.

IP = invalidní důchod prvního stupně dle § 38 a § 39 odst. 2 písm. a) z. č. 155/1995 Sb. a čl. II bod 8 z. č. 306/2008 Sb.

Invalidní důchody dle kapitol (I–XIX) Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů (ve znění 10. decenální revize) - WHO 1992.

■ XIII. Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně (M00–M99)

Počet invalidních důchodů **1. stupně** dle XIII. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **64 884 osob**.

Počet invalidních důchodů **2. stupně** dle XIII. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **23 473 osob**.

Počet invalidních důchodů **3. stupně** dle XIII. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **28 504 osob**.

Počet invalidních důchodů **1, 2 a 3. stupně** dle XIII. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **116 861 osob**.

■ XIX. Poranění, otravy a některé jiné následky vnějších příčin (S00–T98)

Počet invalidních důchodů **1. stupně** dle XIX. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **9 586 osob**.

Počet invalidních důchodů **2. stupně** dle XIX. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **3 431 osob**.

Počet invalidních důchodů **3. stupně** dle XIX. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **6 378 osob**.

Počet invalidních důchodů **1, 2 a 3. stupně** dle XIX. skupiny diagnóz ve věku 20 až 64 let byl k 31. 12. 2017 v celkovém počtu **19 395 osob**.

XXX



„Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením“

Odborná studie „Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením“⁸ je zaměřena na postavení osob se zdravotním postižením jako specifického typu znevýhodnění na trhu práce a na podporu zaměstnávání těchto osob ve všech souvislostech. Studie přináší aktuálně dostupný přehled situace osob se zdravotním postižením v ČR, s důrazem na faktory, podmínky a motivaci ke vstupu na trh práce. Zabývá se podmínkami, faktory a bariérami na straně zaměstnavatelů, samostatně pak zaměstnavatelů specializovaných – zaměstnávajících více než 50 % těchto osob. Věnuje se i prostupnosti systémů rehabilitace a její koordinaci, v níž spatřuje významnou rezervu ovlivňující efektivnost systému. Přináší nejen přehled legislativních i nelegislativních nástrojů, ale i výhled a předpoklady jejich změn v následujících letech. Část studie je věnována i zahraničním příkladům a zkušenostem.

V ČR existuje nedostatek aktuálních statistických a analytických materiálů, které by se komplexně, v potřebných souvislostech, věnovaly osobám se zdravotním postižením.

Z tohoto důvodu jsou zde využity výsledky starších šetření, tj. VŠPS 2010, šetření MPSV ČR z roku 2011, jehož data byla analyzována VÚPSV, v. v. i. a výsledky šetření ČSÚ, které bylo provedeno v roce 2013. Jen pro upřesnění, realizace dalšího šetření mapujícího základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR je ČSÚ plánována v roce 2018. Především neexistuje relevantní statistika o počtu OZP v produktivním věku, které mají potenciál a zájem pracovat. Existují pouze dílčí statistiky MPSV ČR, Úřadu práce ČR, České správy sociálního zabezpečení a výsledky výběrových šetření ČSÚ. Zdaleka ne všechny OZP v produktivním věku se evidují jako uchazeči na ÚP ČR. Zdaleka ne všechny OZP mají využitelný pracovní potenciál. V ČR žije více jak milion OZP, z toho až 500 tisíc je těžce invalidních (z nich objektivně pracovat může okolo 10–20 %). Odhadujeme 70–90 tisíc zaměstnaných na volném trhu práce, 53 tisíc evidovaných nezaměstnaných uchazečů ÚP ČR, 35 tisíc zaměstnaných na tzv. „chráněném“ trhu práce. Zbývající jsou „nečitelní“ (mimo produktivní věk nebo ztratili motivaci, případně se angažují v šedé ekonomice, která je pro ně suverénně nejbezpečnějším doplňkem důchodu a dávek). Problémová je skupina „osob zdravotně znevýhodněných“ (odhad nejméně 20 tisíc osob, to jsou lidé bez invalidního důchodu, ale uznání jako znevýhodnění pro trh práce, ti jsou na práci závislí, i když mají často docela vážné postižení – jen nedosáhli na „důchodové body“). Nelze zapomenout ani na osoby, které z různých důvodů odmítají přiznání statutu invalidního důchodce, přestože mají všechny znaky postižení (brání se stigmatizaci).

⁸ Zdroj: Odborná studie „Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“ Zpracoval řešitelský tým ve složení Ing. Karel Rychtář, Ing. Tomáš Sokolovský, CSc. a kolektiv spolupracovníků CVIV Ostrava © 2016 Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, Ostrava, prosinec 2016.

Další informace z veřejně dostupných zdrojů uvádí k problematice OZP⁹:

Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou osobami se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním, druhém či třetím stupni nebo jsou osobami zdravotně znevýhodněnými. Zařazení do jednotlivých kategorií/stupňů invalidity se odvíjí od míry poklesu pracovní schopnosti, kterou definuje zákon o důchodovém pojištění.

Dle statistických údajů dosahuje počet zdravotně postižených osob (dále OZP) žijících v České republice až k číslu 700 000, přitom mezi nimi velmi mírně převažují ženy.

Nadpoloviční většina OZP se zároveň řadí mezi ty s těžkým zdravotním postižením, kdy samozřejmě počet OZP roste úměrně s věkem. Co je však ze všech statistických dat nejvíce alarmující, je fakt, že více než tři čtvrtiny osob se zdravotním postižením jsou ekonomicky neaktivní a pouze jedna čtvrtina je na trhu práce činná.

Navíc jak ukazují data, nejvíce OZP působí na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Tato skutečnost je z určitého hlediska zapříčiněna také nižším vzděláním OZP, kdy je jistě výzvou do budoucna poskytnout lidem se specifickými potřebami možnost nejen dosáhnout patřičné vzdělanosti úrovně, ale např. absolvovat rozličné typy rekvalifikací apod.

Nejen výše vzdělání, kdy „vzdělanostní struktura zdravotně postižených je v ČR (stejně jako i ve většině ostatních vyspělých zemí) výrazně horší než v populaci jako celku“, ale také již zmíněný věk (kdy nejvíce OZP je ve věku 49+) jsou zároveň faktory, které významně znásobují znevýhodnění, s nimiž se OZP potýkají už jen v souvislosti s hendikepem samotným.

Samostatnou kapitolou v kontextu zaměstnávání OZP jsou flexibilní a atypické pracovní úvazky, kterých je na pracovním trhu značný nedostatek. Pravdou ale je, že pokud už takovou pracovní pozicí, která umožňuje např. zkrácenou pracovní dobu, zaměstnavatel disponuje, je vyšší šance, že bude obsazena OZP (na zkrácený úvazek pracuje téměř polovina všech zaměstnaných OZP).

V důsledku zkrácené pracovní doby však OZP samozřejmě také vydělávají méně peněz, kdy ze srovnání průměrného měsíčního výdělku OZP a osob bez postižení plyne, že OZP vydělávají pouze kolem 60 % výdělku lidí bez hendikepu.

Trh práce zdravotně postižených tedy vykazuje nepopiratelná (a ne příliš pozitivní) specifika, přičemž hlavními cíli v souvislosti s nápravou situace by měla být podpora odstraňování předsudků a stereotypů pojící se výkonům OZP (množství zaměstnavatelů se např. domnívá, že OZP jsou významně více nemocní, což dle statistik není pravda).

Důležitá je také snaha o jejich začleňování, a to nejen na pozicích dotovaných – tj. na chráněném trhu práce, ale i v rámci standardního pracovního trhu.

XXX

⁹ Zdroj: <https://www.profairplay.cz/vice-nez-tri-ctvrtiny-osob-se-zdravotnim-postizenim-jsou-pracovne-neaktivni-ozp-ve-statisticke-reflexi/>

Dalším zdrojem informací k problematice zaměstnávání OZP jsou výstupy zpracované v rámci projektu číslo HR184/09 Ergonomické řešení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, řešeném VÚBP v roce 2009 (poskytovatel MPSV)

Cílem projektu bylo na základě odborných poznatků a zkušeností z oblasti ergonomie zpracovat požadavky na řešení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. Výsledky výzkumu byly publikovány a přinesou informace především pro zaměstnavatele a úřady práce o možnostech ergonomického řešení pracovního místa pro osoby s různým zdravotním postižením a současně budou vhodnou odbornou pomůckou zaměstnavatelům při řešení této problematiky. V neposlední řadě by měly motivovat zaměstnavatele a budoucí zaměstnance k širšímu začlenění osob se zdravotním postižením na normální trh práce.

V rámci řešení projektu byla vytvořena celá řada výstupů: Monografie (v tištěné i pdf podobě); Multimediální kniha na CD; Informační leták; Instruktažní videofilm na DVD; 3D model idealizovaného pracoviště vhodného pro osoby se zdravotním postižením (využití modelovacího software JACK); dílčí studie „Vhodné pracovní pozice pro OZP“, „Ergonomická řešení pracovního místa“, „Model Jack“.



Byly vytvořeny rovněž další informativní materiály. Jedná se o:

- **Charakteristika vhodných pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením** (Ing. Marcela Rupová, Ing. Šárka Vlková, Ph.D., VÚBP, v. v. i.)
- **Testování pracovních sedadel a ohlasy z praxe** (Ing. Jakub Marek, RNDr. Mgr. Petr Skřehot, VÚBP, v. v. i.)
- **Ergonomické řešení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením** (Ing. Jakub Marek, VÚBP, v. v. i., MUDr. Sylva Gilbertová, CSc., Zdravotní ústav se sídlem v Praze)

Dle starších dostupných údajů

V ČR žije více jak milion OZP, z toho až 500 tisíc je těžce invalidních (z nich objektivně pracovat může okolo 10–20 %). Odhaduje se, že je 70–90 tisíc zaměstnaných na volném trhu práce, 53 tisíc evidovaných nezaměstnaných uchazečů ÚP ČR, 35 tisíc zaměstnaných na tzv. „chráněném“ trhu práce. Zbývající jsou mimo produktivní věk nebo ztratili motivaci, případně se angažují v šedé ekonomice, která je pro ně suverénně nejbezpečnějším doplňkem důchodu a dávek. Problémová je skupina „osob zdravotně znevýhodněných“ (odhad nejméně 20 tisíc osob, to jsou lidé bez invalidního důchodu, ale uznání jako znevýhodnění pro trh práce, ti jsou na práci závislí, i když mají často docela vážné postižení – jen nedosáhli na „důchodové body“). Nelze zapomenout ani na osoby, které z různých důvodů odmítají přiznání statutu invalidního důchodce, přestože mají všechny znaky postižení (brání se stigmatizaci).

Z pohledu celku je nejčastěji se vyskytující příčinou zdravotního postižení nemoc (podíl činí 64,7 %), s velkým odstupem následovanou vrozeným postižením (9,4 %) a stařeckou polymorbiditou (9,0 %). **Úraz jako zdroj zdravotního postižení se týká cca 118 tisíc osob.** Z hlediska četnosti míry závažnosti jsou na prvním místě středně těžká postižení (podíl 41,4 %), následovaná těžkými (28,0 %), lehkými (19,7 %) a velmi těžkými (9,4 %).

Příčina zdravotního postižení nemá vliv na rozdíly v ekonomické aktivitě OZP. Výjimkou je úraz, po kterém nadprůměrná část OZP pokračuje v zaměstnání. Zároveň je zajímavé, že čím později se zdravotní postižení u OZP projevilo, tím častěji pokračoval v zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele. Ukazuje se tak korelace mezi věkem a setrváním v zaměstnání v případě úrazu. Ve věkových kategoriích 18–45 let stabilně roste podíl lidí, kteří pokračovali v zaměstnání po závažném úrazu. Přesto celkově v zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele pokračovalo po úrazu pouhých 35 % OZP.

Tabulka: Následky úrazu z hlediska zaměstnanosti OZP

Úraz jako příčina OZP	Věk při úrazu	Pokračoval v zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele	Nepokračoval v zaměstnání	Nepracoval	Celkem
21,3%	18 - 25 let	27,2 %	58,7 %	14,1 %	100,0 %
28,3%	26 - 35 let	32,0 %	62,3 %	5,7 %	100,0 %
32,0%	36 - 45 let	37,0 %	54,3 %	8,7 %	100,0 %
14,2%	46 - 55 let	47,5 %	47,5 %	4,9 %	100,0 %
3,2%	56 - 65 let	57,1 %	42,9 %	0,0 %	100,0 %
100,0%					

Zdroj: Šetření OZP, 2011

Údaje z roku 2017

Během roku 2017 podpořil Úřad práce ČR v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti 8 552 OZP. Na podporu jejich zaměstnanosti poskytl v roce 2017 celkem 5,72 mld. Kč.

Ke konci prosince 2017 tvořily osoby se zdravotním postižením 16,4 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V evidenci ÚP ČR jich bylo celkem 46 009. Zaměstnavatelé jim nabízeli prostřednictvím ÚP ČR 13 022 volných pracovních míst (VPM).

Pomoc existuje prostřednictvím příspěvků, které poskytuje Úřad práce ČR, a to na zřízení pracovního místa pro OZP (statut chráněného pracovního místa – CHPM - zanikl k 31. 12. 2017) a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozem. V roce 2017 Úřad práce ČR finančně podpořil v rámci chráněných pracovních míst 1 747 OZP.

V roce 2017 poskytl stát zaměstnavatelům v rámci podpory zaměstnávání OZP na CHPM 5 675 572 tis. Kč (za rok 2016 to bylo 4 952 515 tis. Kč).

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Celková částka, kterou ÚP ČR vyplatil v roce 2017 v rámci této agendy (do konce roku 2017 chráněná pracovní místa), činila 34 408 tis. Kč (v roce 2016 to bylo 47 867 tis. Kč).

ÚP ČR může na pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Roční výše příspěvku činí nejvýše 48 tis. Kč. Během roku 2017 vyplatil Úřad práce ČR zaměstnavatelům touto cestou celkem 4 209 tis. Kč (v roce 2016 pak 3 800 tis. Kč).

Pokud firma zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může také uplatnit slevu na dani. V případě každého pracovníka s 1. nebo 2. stupněm invalidity činí sleva na dani 18 tis. Kč, v případě zaměstnance ve 3. stupni invalidity pak 60 tis. Kč ročně.



Pracovní rehabilitace (pro uplatnění na trhu práce)

Jde o komplexní proces, který umožňuje osobám se zdravotním postižením udržet si stávající zaměstnání a připravit se na povolání či pracovní činnosti, které jsou pro ně vhodné. Zahrnuje poradenskou činnost, přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání a pro výkon jiné výdělečné činnosti. V roce 2017 uzavřel ÚP ČR společně s osobami se zdravotním postižením celkem 420 Individuálních plánů pracovní rehabilitace OZP (v roce 2016 jich bylo 325).

Invalidita – invalidní důchody

Informace o invaliditě přinášejí údaje o přiznaných a vyplácených invalidních důchodech o příčiny invalidity. Data jsou tříděna podle 19 skupin diagnóz definovaných Světovou zdravotnickou organizací (WHO) – viz 10. decenální revize Mezinárodní statistické klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů. Údaje o invalidních důchodech jsou v souladu se změnami platnými od 1. 1. 2010. Plný a částečný invalidní důchod byl nahrazen jediným důchodem členěným na tři stupně invalidity. Zákon také zavedl automatickou transformaci invalidního důchodu na starobní, pokud důchodce dosáhne věku 65 let. O tyto průběžné transformace jsou navyšovány počty přiznaných důchodů, naopak změny mezi stupni invalidního důchodu nejsou v přiznaných důchodech zahrnuty.

Tabulka: Vyplacené invalidní důchody ve stavu k 31. 12. 2018

Skupina MKN-10	Název skupiny	Počet vyplácených důchodů	Počet vyplácených důchodů procentuálně
1. skupina	Některé infekční a parazitární nemoci	2 001	0%
2. skupina	Novotvary	34 132	8%
3. skupina	Nemoci krve, krevetvorných orgánů a některé poruchy týkající se mechanismu imunity	1 408	0%
4. skupina	Nemoci endokrinní, výživy a přeměny látek	14 754	4%
5. skupina	Duševní poruchy a poruchy chování	102 027	24%
6. skupina	Nemoci nervové soustavy	35 521	8%
7. skupina	Nemoci oka a očních adnex	6 927	2%
8. skupina	Nemoci ucha a bradavkového výběžku	7 497	2%
9. skupina	Nemoci oběhové soustavy	35 705	8%
10. skupina	Nemoci dýchací soustavy	8 894	2%
11. skupina	Nemoci trávicí soustavy	12 358	3%
12. skupina	Nemoci kůže a podkožního vaziva	3 934	1%
13. skupina	Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně	116 170	28%
14. skupina	Nemoci močové a pohlavní soustavy	4 636	1%
15. skupina	Těhotenství, porod a šestinedělí	28	0%
16. skupina	Některé stavy vzniklé v perinatálním období	122	0%
17. skupina	Vrozené vady, deformace a chromozomální abnormality	5 715	1%
18. skupina	Příznaky, znaky a abnormální klinické a laboratorní nálezy nezařazené jinde	283	0%
19. skupina	Poranění, otravy a některé jiné následky vnějších příčin	19 176	5%
NEZAŘAZENO		10 199	2%
ÚHRN		421 487	100%

Zdroj: ČSSZ

Vyplácené invalidní důchody celkem k 31. 12. 2018 dle MKN 10: 13. skupina- **116 170 důchodů (28 %)**; 19. skupina – **19 176 (5 %) důchodů**.

- 13. skupina - Nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně (M00–M99)
- 19. skupina - Poranění, otravy a některé jiné následky vněj. příčin (S00–T98)

Celkový počet vyplácených invalidních důchodců dle skupin diagnóz MSD a poranění a otravy ve **věkové skupině 20-64 let**.

Tabulka: Celkem vyplácené ID (věk 20 – 64 let), v letech 2015–2018 (počet; %)

Rok	ID celkem	z toho pro MSD a úrazy	%
2015	421 655	136 670	32,4
2016	425 788	133 813	31,4
2017	424 242	137 196	32,3
2018	421 487	135 055	32,1

Zdroj: ČSSZ

Tabulka: Nově přiznané ID (věk 20-64 let); v letech 2015–2018 (počet; %)

Rok	Nově přiznané ID celkem	z toho pro MSD a úrazy	%
2015	30 171	10 399	34,5
2016	30 140	10 497	34,8
2017	29 649	10 418	35,1
2018	26 955	9 584	35,6

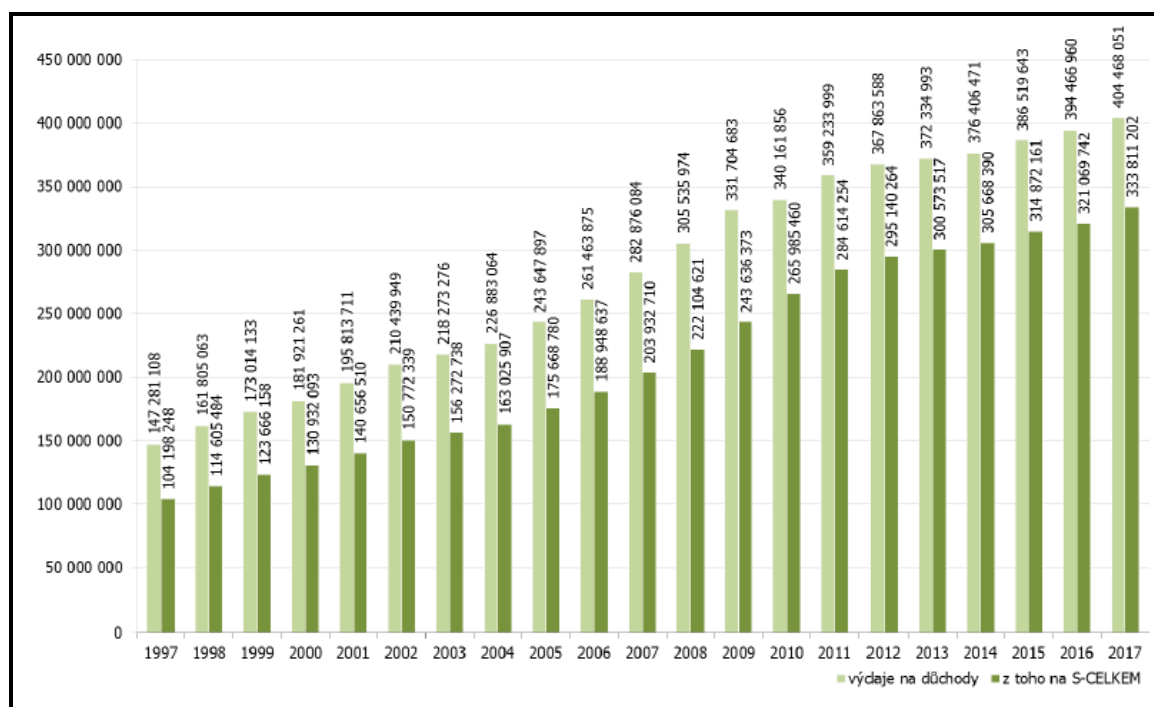
Zdroj: ČSSZ

Invalidní důchody více pobírají muži než ženy.

Pozn.: V roce 2017 byly nově ID přiznány téměř ve shodném počtu jak mužům, tak i ženám (14,7 tis. a 14,8 tis.). Dle diagnóz se však poměr mužů a žen liší. V roce 2018 bylo dle 13. skupiny (MSD) cca o 12 % žen více; dle 19. skupiny naopak 3,5x více mužů.

Výdaje na důchody celkem v r. 2017: 404 468 051 tis. Kč, z toho na ID 43 598 845 tis. Kč (10,8 %). Z celkové částky invalidních důchodů 43 598 845 tis. Kč – z toho ID I. stupně 12 453 580 tis. Kč (28,6 %); II. stupně ID 6 262 100 tis. Kč (14,4 %); ID III. stupně 24 883 165 tis. Kč (57 %). (Odhad pro MSD a úrazy cca 13 mld. Kč – 30 %).

Graf: Roční výdaje na důchody v letech 1997–2017 (v tis. Kč)



Pozn.: S = starobní důchod dle § 29 odst. 1 a 3 písm. a), § 74, § 76 a § 94 z. č. 155/1995 Sb. nebo příslušných ustanovení předcházejících předpisů, zahrnut i důchod SIN dle § 29 odst. 4 téhož zákona

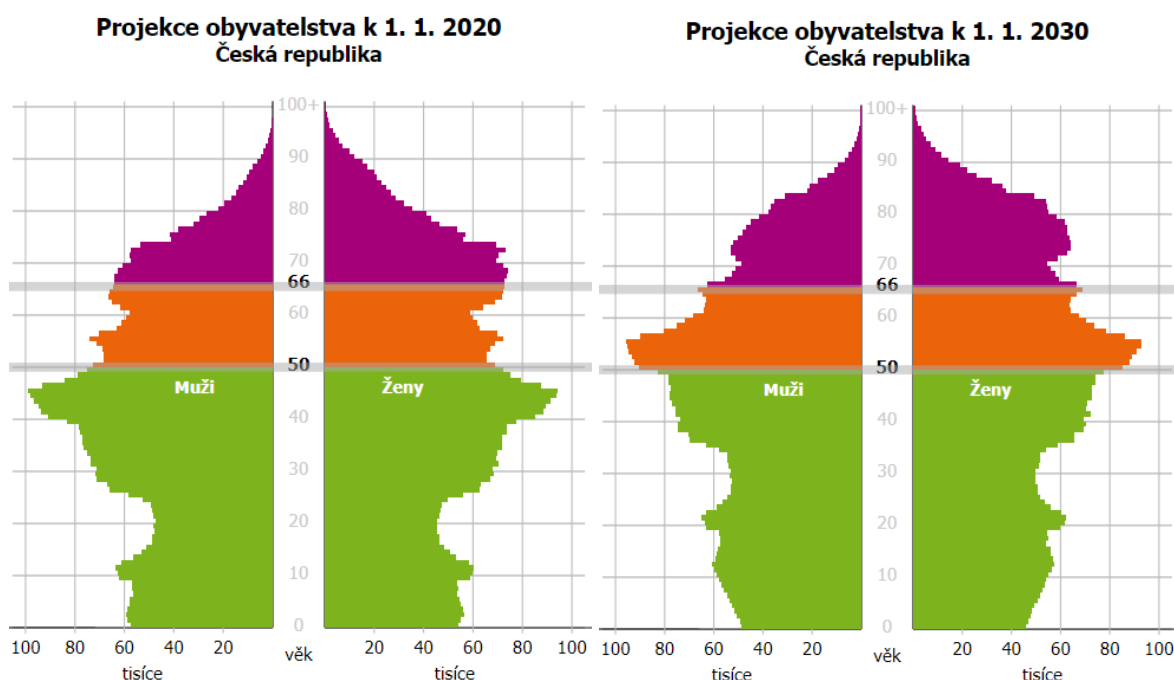
Zdroj: Statistická ročenka z oblasti důchodového pojištění 2017, ČSSZ; ISBN 978-80-87039-52-6

2. STARŠÍ PRACOVNÍCI

Prodlužující se věk odchodu do důchodu s sebou přináší na evropské úrovni jedny z nejaktuálnějších výzev pro politiky jednotlivých států. Stárnoucí pracovní síla a míra aktivního pracovního zapojení starších pracovníků (týká se s ohledem na věkové skupiny kategorie nad 50 let) je diskutována rovněž v podmínkách ČR. Proměny v počtech zaměstnaných pracovníků nad 50 let vykazují pravidelně publikovaná statistická data. Tato se týkají jednak objektivních údajů o počtu zaměstnaných v ČR, demografie, počtu nezaměstnaných apod., nemalý význam mají také statistické analýzy zaměřené na subjektivní hodnocení pracovních podmínek u vybraných věkových skupin.

Vizuální porovnání počtu obyvatel podle pohlaví a věku zachycují dva níže uvedené grafy zpracované pomocí animovaných grafů na stránkách ČSÚ. Aktuální demografický stav k lednu 2020 a odhadovaný vývoj pro rok 2030 již na první pohled dokládají značný vzestup v absolutních i relativních číslech. Tabulky pod grafy uvádí oproti roku 2020 ve věkové kategorii 50-65 let vzrůst o téměř 380 tis. obyvatel v roce 2030.

Graf: Projekce obyvatelstva ČR v roce 2020 a 2030



Zdroj: ČSÚ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)

https://www.czso.cz/staticke/animgraf/projekce_1950_2101/index.html?lang=cz

Tabulka: Věkové skupiny obyvatel ČR, 2020 a 2030

Věkové skupiny (2020)

věk	celkem	%	% žen
66+	1 997 318	18,7	58,2
50–65	2 126 438	19,9	50,3
<50	6 550 711	61,4	48,6
Celkem	10 674 467	100	50,7

Věkové skupiny (2030)

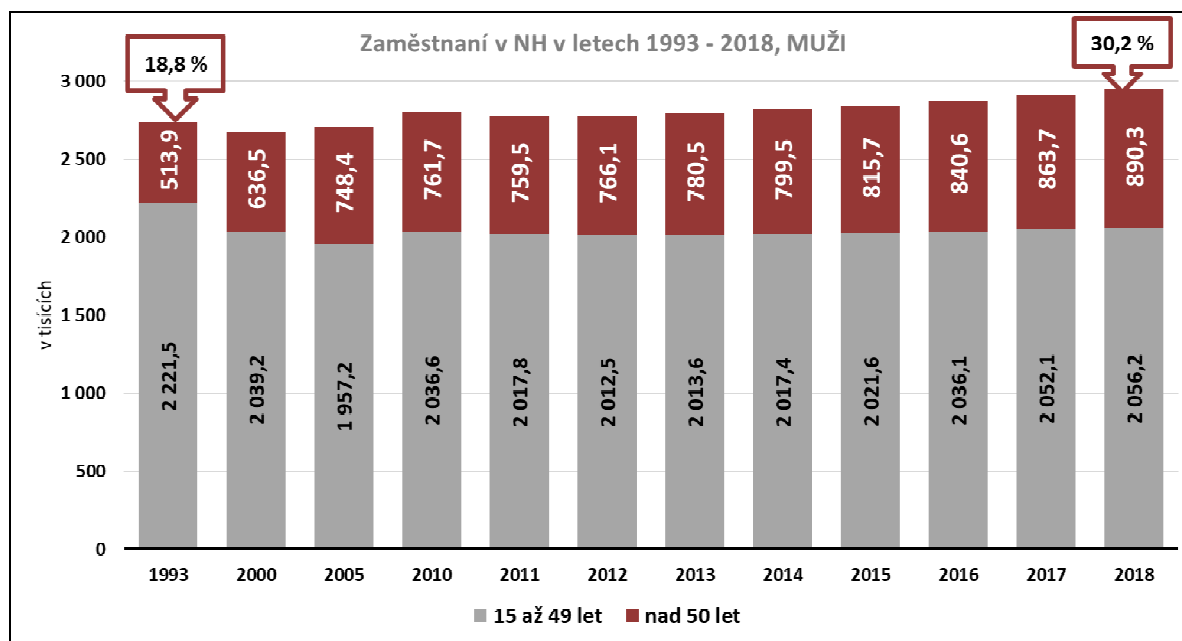
věk	celkem	%	% žen
66+	2 268 295	21,0	57,2
50–65	2 505 718	23,2	49,5
<50	6 009 882	55,7	48,5
Celkem	10 783 895	100	50,6

Zdroj: ČSÚ, Projekce obyvatelstva (1950 - 2101)

Pracovní trh v ČR s přihlédnutím k věkovým skupinám

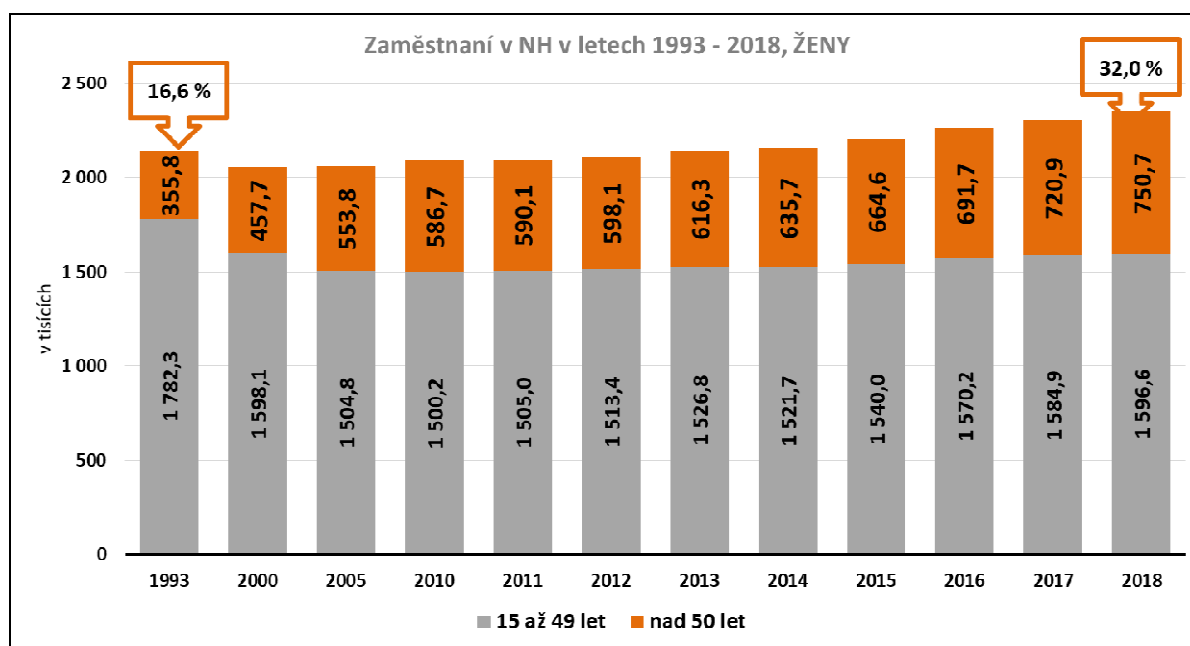
Česká republika zaznamenává rostoucí procentní podíl zaměstnaných osob ve věkové kategorii 50 let a více. V roce 2017 statistiky celkového počtu zaměstnaných v NH uvádí 5 221,6 tisíc osob, což je vzestup oproti roku 2016 o 83 tisíc, tj. 1,6% vzrůst. Poslední údaje ČSÚ uvádí pro rok 2018 opět vzestup počtu osob zaměstnaných v NH na 5 293,8 tisíc osob, tj. meziroční nárůst o více než 72 tisíc. Pro věkovou kategorii nad 50 let došlo dokonce ještě o vyšší nárůst, a to 3,5 %, což v absolutních číslech znamenalo 56,4 tisíc zaměstnaných. Zaměstnaných ve věku padesát let a více bylo v roce 2018 1,641 milionů. Vyšší procentní nárůst byl vykázan u žen. Meziročně o více než 29 tisíc zaměstnaných žen, tj. 4,1% vzrůst. Dlouhodobější porovnání změny poměru v zastoupení věkových skupin 15 až 49 a nad 50 let je pro obě pohlaví zobrazeno v následujících grafech. U žen se od roku 1993 jedná o vyšší procentní nárůst než u mužů. Mezi uvedenými roky se u žen jednalo o vzestup z 16,6% podílu z celkového počtu zaměstnaných v NH u této věkové kategorie v roce 1993 na 32% podíl v roce 2018.

Graf: Počty zaměstnaných v NH, časová řada 1993 – 2018, muži



Zdroj: ČSÚ, Trh práce v ČR - časové řady - 1993 až 2018

Graf: Počty zaměstnaných v NH, časová řada 1993 – 2018, ženy



Zdroj: ČSÚ, Trh práce v ČR - časové řady - 1993 až 2017

Pracovníci nad 50 let patří mezi jednu ze specifických skupin, na něž se v rámci výkonu práce vztahují specifická rizika, a to z důvodu věku, pohlaví, fyzického stavu, v praxi pak synergicky kombinace všech těchto důvodů. Tyto osoby mohou být vůči některým rizikům citlivější a zaměstnavatel je postaven před úkol řešit jejich specifické požadavky. Nově vytvářené nástroje pro hodnocení rizik, které je od zaměstnavatelů předpisy v oblasti BOZP požadováno, mají za cíl s realitou různorodosti pracovní síly pracovat. Řádné hodnocení rizik je klíčem k ochraně zdraví na pracovišti. Hodnocení takovýchto rizik na pracovišti v požadovaném rozsahu a kvalitě však může být náročné, zejména pro mikropodniky a malé podniky, které většinou nemají potřebné zdroje v oblasti BOZP, aby je mohly provádět efektivně.

Nezaměstnanost 50+

K **31. 12. 2019** evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem **215 532** uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o více než 16 tisíc nižší než v prosinci roku 2018. V evidenci byli nejčastěji uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací, se základním, nedokončeným a středním odborným vzděláním, s výučním listem či středním vzděláním s maturitou. **Průměrný věk nezaměstnaných činil v prosinci 42,9 roku**, přičemž nejvyšší průměrný věk při krajském porovnání je v Moravskoslezském kraji (44,2 roku), okresem s nejvyšší průměrnou hodnotou byla Mladá Boleslav (45,3 roku) naopak nejnižší průměrný věk byl evidován v Domažlicích (40,5 roku). Mezi evidovanými bylo **77 374 osob nad 50 let** (meziročně pokles o téměř 7 tisíc osob). **Podíl této kategorie na celkové nezaměstnanosti se oproti roku 2018 mírně snížil na 35,9 %.**

Tabulka: Nezaměstnanost vybraných věkových skupin (12/2017 až 12/2019)

	Věk	50-54	55-59	60-64	nad 65	celkem nad 50 let	% z celkové nezam.
2017	počet	34 664	41 282	24 778	1 531	102 255	36,4 %
2018	počet	27 341	33 372	21 957	1 704	84 374	36,4 %
2019	počet	25 012	30 810	19 756	1 815	77 393	35,9 %

Zdroj: MPSV - nezaměstnanost

Z oficiálních statistik MPSV¹⁰ vyplývá, že ačkoliv se v posledních letech daří snižovat celkový počet nezaměstnaných, situace nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let takové výsledky

¹⁰ Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>

nevykazuje. Například oproti roku 2012 se procentuální podíl na celkovém počtu nezaměstnaných zvýšil o 10 %. Jak můžeme vidět v souhrnné tabulce, tento trend je v posledních letech téměř ustálený. Rovněž neustále roste průměrný věk nezaměstnaných i přes mírný pokles v roce 2019. K tomuto lze očekávat, že aktuální situace na trhu práce začne zajisté brzy odrážet obrovský dopad na ekonomiky států ve vztahu k celosvětovému výskytu COVID-19. Kategorie starší pracovní síly se v těchto krizových obdobích často stává tou nejzasazenější.

Tabulka: Nezaměstnanost osob 50+ v letech 2012 až 2019

Rok	Celkem nezaměstnaných	50–64 (% sk. z celk. počtu)	let Průměrný nezaměstnaných věk
2012	545 311	26,44 %	38,7 let
2013	596 833	27,06 %	39,4 let
2014	541 914	29,03 %	40,6 let
2015	453 118	31,00 %	41,4 let
2016	381 373	33,03 %	42,1 let
2017	280 620	36,44 %	43,1 let
2018	231 534	36,44 %	43,1 let
2019	215 532	35,91 %	42,9 let

Zdroj: MPSV - nezaměstnanost

Z doložených objektivních statistických údajů je zřejmé, že podpůrná opatření pro zaměstnávání lidí nad 50 let věku nejsou dostatečná. Nezaměstnaní nad 50 let jsou navíc nejčastěji postiženi tzv. dlouhodobou nezaměstnaností, což má negativní vliv nejen na jejich ekonomickou situaci, ale často i na zdravotní – psychický stav.

Vybraná specifika osob nad 50 let s dopadem na pracovní podmínky

Rozdílná míra fyzické zátěže, pracovních rizik a výše příjmu se promítají nejen do možnosti a ochoty pracovat i v pozdějším věku, ale rovněž do zdravotního stavu jednotlivců a jejich ohrožení chudobou ve stáří. Problémy tzv. sendvičové generace, do které právě věková kategorie 50+ spadá, jsou stále velmi často přehlíženy (je třeba v této souvislosti zdůraznit, že se ve většině případů jedná o ženy). K této situaci dochází vlivem tří faktorů, které úzce souvisí s moderní dobou. Prvním faktorem je, že lidé se dožívají vyššího věku. Druhý faktor spočívá v odkládání založení rodiny. Třetí faktor je nízká porodnost. V České republice začíná být fenomén sendvičové generace čím dál patrnější. Situace je zde obdobná jako ve zbytku světa. Sendvičová generace se zde týká lidí různých věků – nejčastěji od 30 do 60. Stále zde nefungují flexibilní formy práce a výhody, které by zohlednily jejich situaci. Z šetření projektu Share 2015 vyplynulo, že třetina lidí

nad 50 let se v průběhu posledních 12 měsíců starala o někoho blízkého mimo svou domácnost. Děti a staří rodiče však mají rozdílné potřeby a skloubit to všechno s pracovním úvazkem rozhodně není jednoduchý úkol.

Současné i budoucí generace 50+ budou vždy vykazovat velkou různorodost. Jsou to lidé, kteří za sebou mají bohaté a často odlišné zkušenosti a vstupují do této fáze života s odlišnými zdroji. Stereotypizace starších generací prostřednictvím jejich ekonomické závislosti či pasivity vede k představě, že se jedná o skupinu, která je homogenní, má stejné zkušenosti a stejné problémy. Je však třeba vnímat věk jako faktor, který ovlivňuje postavení jednotlivce ve společnosti, není ale jedinou vypovídající charakteristikou, skrze kterou bychom ho měli nahlížet.

Vliv vzdělání na postavení osob 50+ na trhu práce - situace je výrazně ovlivněna nejen samotným věkem, ale především kombinací věku a dalších faktorů, jakými jsou především gender či dosažené vzdělání. Výše dosaženého vzdělání má zásadní vliv na míru ekonomické aktivity v pozdějším věku a zároveň ovlivňuje riziko nezaměstnanosti i samotné preference pracujících ohledně jejich další pracovní kariéry. Například ve věkové skupině 65+ bylo v roce 2013 dvakrát více vysokoškolsky vzdělaných mužů než žen. Ženy jsou tak v pozdějším věku znevýhodňovány nejen na základě svého věku, ale rovněž míry dosaženého vzdělání, která odráží historicky obtížnější přístup žen ke vzdělání.

Úspěšné aktivity v zemích EU

- osvěta či informační kampaně zaměřené na proces stárnutí populace, pozitivní faktory plynoucí z věkové diverzity zaměstnanců v organizacích či odbourávání stereotypů a negativního vnímání vůči zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání věkové kategorie 50+;
- cílenější a efektivnější aktivní politika zaměstnanosti (zejména rekvalifikační kurzy či společensky účelná pracovní místa);
- aktivní podpora celoživotního vzdělávání (provázanost požadavků trhu práce s nabídkou vzdělávacích institucí zabezpečující vzdělávání či praktické dovednosti a ochotu zaměstnanců věkové kategorie 50+ toto vzdělávání absolvovat);
- respektování potřeb a požadavků lidí po padesátce a koncipování programů na jejich podporu vycházející z jejich konkrétních potřeb, nejen z názorů a přístupu odborníků na danou problematiku;

Stárnutí a práce

Přibývajícím věkem s sebou zákonitě přináší fyziologické změny, které ovlivňují pracovní schopnost u stárnoucí pracovní populace. Pracovní výkonnost nebo také způsobilost či funkční kapacita je dána strukturou biologických předpokladů k úspěšnému vykonávání určitého druhu práce. Funkční kapacita je chápána jako rozsah (přirozené limity) jednotlivých biologických orgánů a systémů platných pro člověka v standardním pojetí, bez individuální variability (funkční možnosti zraku, sluchu, respirace apod.). Výkonová (pracovní) kapacita člověka je zcela individuální. Je dána jeho

konkrétní fyzickou zdatností a tělesnou konstitucí, funkcí smyslových orgánů, funkcí psychických procesů (paměť, myšlení), sociální inteligencí.

- Tělesná konstituce (antropometrické znaky a hodnoty), především tělesná výška se postupně od 20 let věku snižuje do stáří v průměru o 4–6 cm. Klesá hmotnost téměř všech orgánů, zejména kostí a svalů. Výrazný pokles kostní hmoty je zejména u žen v menopauze.
- Fyzická zdatnost závisí na stavu svalstva a dýchacího a srdečně cévního systému. Stárnutí má za následek snížení maximální svalové síly a snížení maximální aerobní kapacity. Fyzická kapacita klesá asi o 1 % ročně. Během produktivního věku 20–60 let klesne maximální spotřeba kyslíku asi o jednu třetinu. Výraznější pokles svalové síly je po 45 roce věku. Úbytek svalové síly je ve vyšších věkových skupinách zhruba stejný u mužů i u žen. Je nutné si uvědomit, že při poklesu svalové síly s věkem se uplatňuje faktor trénovanosti organismu a svalstva – při trénovaném organismu je úbytek svalové síly výrazně nižší. Trénovaností organismu však nerozumíme expozici fyzické zátěži – nadměrná zátěž nepředstavuje záruku fyzické zdatnosti.
- Dýchací systém je odvislý od vitální i funkční kapacity plic, která s rostoucím věkem klesá. Maximální spotřeba kyslíku (v litrech za minutu) je asi ve 30 letech, pak do 60 let věku klesá asi o 200 ml za desetiletá období. Klesá také schopnost využití kyslíku tkáněmi.
- Srdečně cévní systém souvisí s maximální srdeční frekvencí, která s přibývajícím věkem klesá. Vzhledem k tomu, že objem srdce se od dospívání zdvojnásobí, tlak krve stoupá každý rok asi o 1,5 torrů. To má za následek, že starší pracovník podává při stejné zátěži a stejných podmínkách nižší výkon.
- Pohybový aparát žen i mužů je ve věkové kategorii 20–30 let na maximální výkonnosti. Ve věku 55 let klesá přibližně na 80 % původní výkonnosti. Od 40 let věku se snižuje rychlost pohybů jak u mužů, tak i u žen. Je to způsobeno sníženou rychlostí vedení vzruchů nervovými drahami. Rovněž se s věkem zhoršuje koordinace pohybů. Snižuje se výkonnost a obratnost ruky – zhoršují se funkce jemné motoriky.
- Zrak je poznamenán nejvýznamnějšími změnami. Zmenšuje se pružnost čočky a snižuje se zraková akomodace. Přibližně od 40 let značná část populace musí čtený text odsouvat do vzdálenosti 40 cm a více. Po 60 roce věku má problémy se zrakem 35 % populace. Potíže se však mohou vyskytovat i dříve, např. v souvislosti se zrakovými nároky při práci u zobrazovacích jednotek – vizuální displeje. Klesá schopnost adaptace na světlo jako důsledek degenerativních změn ve vrstvách sítnice, stoupá počet mužů, kteří jsou barvoslepi.
- Sluch se výrazněji zhoršuje u mužů, především ve vysokých frekvencích. U žen jsou tyto změny menší. Ke snižování frekvenčního rozsahu sluchu dochází zejména po 50. roce věku.
- Psychické funkce se také mění. Poznatky z této oblasti se shodují na tom, že jejich zhoršení ve srovnání s fyzickou zdatností je pomalejší. Většina osob nad 50 let připouští, že se jim ve vyšším věku zhoršuje krátkodobá paměť a mívají obtíže vybavit si jména a čísla. Naopak dlouhodobá paměť, schopnost vybavování událostí a dějů, zejména logicky propojených, zůstává u některých starších osob zachována a může se i mírně zlepšit. Intelektuální činnosti (myšlení, rozhodování, analýza a syntéza různých jevů) probíhají u starších osob uvážlivěji, klidněji na základě životních zkušeností. Pozornost a soustředění se vcelku nijak výrazně nemění. Spíše dochází ke zpomalení ve složitějších situacích. Změny psychických funkcí starší pracovník kompenzuje rozvážností, schopností

zobecňovat, myšlenkovými stereotypy, opatrností, větším racionálním úsilím při řešení obtížných úkolů a situací. Naopak někdy má jisté potíže zvládnout nové informace a pohotově je využívat, což souvisí se sníženou schopností učit se.

- Horší adaptace na práci ve směnném provozu. Ve vztahu ke starším pracovníkům, i když těchto studií není mnoho, byly v této souvislosti zkoumány především poruchy spánku. Ukázalo se, že starší pracovníci mají častější poruchy spánku po noční směně a nikoliv po směně denní. Většinou preferují dřívější dobu začátku směny. Pracovní směny různého typu v následných dnech mohou být u starších pracovníků příčinou akumulace spánkových poruch (vznik tzv. spánkového dluhu) a důsledkem je snížená schopnost adaptace na noční směny.

Pracovní úrazy

Věková skupina od 50 let vykázala v roce 2018 vyšší četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny mezi 55. a 59. rokem věku u mužů. U žen to bylo mezi 50. a 59. rokem věku. Od 65 let věku četnost případů prudce klesla u mužů.

Tabulka: Podíly počtu pracovních úrazů s PN nad 3 dny (2008 – 2018)

procenta	PÚ s PN nad 3 dny, muži			PÚ s PN nad 3 dny, ženy			%
	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	
rok/věk							suma
2008	13,9	42,9	16,8	3,4	15,5	7,6	100
2009	11,4	42,9	17,7	2,9	16,5	8,5	100
2010	11,0	42,6	17,4	3,0	17,3	8,8	100
2011	12,3	42,2	16,4	3,4	17,6	8,1	100
2012	12,0	41,9	16,7	3,3	17,8	8,3	100
2013	11,7	41,8	16,7	3,1	17,9	8,8	100
2014	11,1	41,6	17,4	3,0	17,8	9,2	100
2015	12,0	40,2	17,1	3,7	18,0	9,1	100
2016	11,5	40,1	17,5	3,5	18,1	9,3	100
2017	10,9	40,1	17,9	3,5	18,1	9,5	100
2018	10,1	39,7	17,7	3,6	18,6	10,3	100

Zdroj: Hlubková analýza pracovní úrazovosti specifických ohrožených skupin zaměstnanců v ČR 2019, VÚBP

Ženy, věková skupina od 50 let v letech 2012 - 2018

V této věkové skupině žen byl nejčastěji zastoupen zdroj úrazu:

Budovy, stavební konstrukce, povrchy v úrovni země (31–37 %)

Tabulka: Zdroje PÚ s PN nad 3 dny žen od 50 let v letech 2012–2018 (počty případů)

kód	ZDROJ úrazu	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
12	Pozemní vozidla	61	71	63	62	79	67	66
13	Ostatní dopravní prostředky	3	10	13	4	7	5	9
11	Systémy pro dopravu, manipulaci a skladování	95	138	166	144	164	159	242
9	Stroje a zařízení mobilní	16	27	38	34	38	51	58
10	Stroje a zařízení stabilní	177	197	247	210	187	217	219
1	Budovy, stavební konstrukce, povrchy v úrovni země	1 235	1 270	1 209	1 243	1 307	1 320	1 352
2	Budovy, konstrukce, povrchy nad úrovní země	461	494	557	580	654	627	677
3	Budovy, stavební konstrukce, povrchy pod úrovní země	7	2	6	4	-	4	2
14	Materiály, předměty, výrobky, součásti strojů a vozidel, úlomky	645	580	638	654	788	848	894
6	Ruční nářadí nepoháněné	118	122	149	148	196	164	173
7	Ruční mechanické nářadí	29	25	31	39	50	57	65
8	Ruční nářadí – bez rozlišení zdroje energie	32	31	31	23	42	44	37
15	Nebezpečné látky a přípravky (radioaktivní, biologické)	97	99	117	102	113	108	118
5	Motory, systémy pro přenos a skladování energie	3	-	-	-	-	5	2
18	Živé organismy a lidské bytosti	259	258	308	268	270	277	282
20	Fyzikální jevy a přírodní živly	7	11	5	2	4	1	31
16	Ochranná zařízení a prostředky	1	3	3	3	-	1	15
17	Kancelářské zařízení, osobní a sportovní potřeby, zbraně...	24	52	51	71	50	51	72
19	Hromadný odpad	2	1		-	1	4	2
99	Ostatní a (4)	94	109	149	146	203	240	229
	celkem	3 366	3 500	3781	3 737	4 153	4 250	4 547

Zdroj: Hlubková analýza pracovní úrazovosti specifických ohrožených skupin zaměstnanců v ČR 2019, VÚBP

V této věkové skupině žen byla nejčastěji zastoupena činnost při úrazu:

Chůze (32–36 %)

Tabulka: Činnost při úrazu, ženy od 50 let v letech 2012–2018 (počty případů)

kód	činnost 2012	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 163	34,6	34,6
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	378	11,2	45,8
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	338	10,0	55,8
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	185	5,5	61,3
1235	Řezání	129	3,8	65,2
1700	Přemísťování, koupě a prodej zboží	119	3,5	68,7
kód	činnost 2013	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 254	35,8	35,8
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	433	12,4	48,2
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	379	10,8	59,0
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	210	6,0	65,0
1235	Řezání	98	2,8	67,8
1700	Přemísťování, koupě a prodej zboží	93	2,7	70,5
kód	činnost 2014	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 196	31,6	31,8
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	524	13,9	45,5
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	340	9,0	54,5
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	297	7,9	62,4
1235	Řezání	109	2,9	65,3
1700	Přemísťování, koupě a prodej zboží	27	0,7	66,0
kód	činnost 2015	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 345	36,0	36,0
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	771	20,6	56,6
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	219	5,9	62,5
2111	Mytí a čištění	129	3,5	66,0

1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	122	3,3	69,3
1235	Řezání	104	2,8	72,1
kód	činnost 2016	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 500	36,1	36,1
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	873	21,0	57,1
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	194	4,7	61,8
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	143	3,4	65,2
1235	Řezání	137	3,3	68,5
1480	Ukládání n.s.	112	2,7	71,2
kód	činnost 2017	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 499	35,3	35,3
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	995	23,4	58,7
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	226	5,3	64,0
2111	Mytí a čištění	121	2,8	66,8
1480	Ukládání n.s.	121	2,8	69,6
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	120	2,8	72,4
kód	činnost 2018	počet	%	suma %
3701	Chůze	1 443	31,7	31,7
1000	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů	1 289	28,3	60,0
1611	Čištění a mytí; desinfekce, zametení, čištění, proplachování, máchání, praní, otírání,	249	5,5	65,5
1480	Ukládání n.s.	162	3,6	69,1
1999	Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů n.o.s.	155	3,4	72,5

Zdroj: Hloubková analýza pracovní úrazovosti specifických ohrožených skupin zaměstnanců v ČR 2019, VÚBP

Tabulka: Pracovní úrazy, závažnost, věk, muži a ženy 2010–2018, počty

počet	nespec.	muži			ženy			celkem
		15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	
ostatní PÚ	89	4 695	18 131	7 310	1 283	7 446	3 748	42 702

závažný PÚ	3	73	406	281	9	85	71	928
celkem	92	4 768	18 537	7 591	1 292	7 531	3 819	43 630
rok 2011	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	43	5 061	17 103	6 422	1 396	7 274	3 315	40 614
závažný PÚ	5	102	668	465	14	131	106	1 491
celkem	48	5 163	17 771	6 887	1 410	7 405	3 421	42 105
rok 2012	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	66	4 757	16 362	6 320	1 324	7 080	3 242	39 151
závažný PÚ	3	100	621	467	14	128	124	1 457
celkem	69	4 857	16 983	6 787	1 338	7 208	3 366	40 608
rok 2013	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	63	4 576	16 137	6 255	1 221	7 035	3 373	38 660
závažný PÚ	2	92	586	427	13	120	127	1 367
celkem	65	4 668	16 723	6 682	1 234	7 155	3 500	40 027
rok 2014	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	130	4 496	16 574	6 695	1 228	7 209	3 653	39 985
závažný PÚ	4	73	580	474	14	121	128	1 394
celkem	134	4 569	17 154	7 169	1 242	7 330	3 781	41 379
rok 2015	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	330	4 847	16 022	6 597	1 490	7 331	3 644	40 261
závažný PÚ	9	92	563	424	19	111	93	1 311
celkem	339	4 939	16 585	7 021	1 509	7 442	3 737	41 572
rok 2016	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	157	5 010	17 307	7 341	1 565	7 931	4 043	43 354
závažný PÚ	2	97	553	437	10	106	110	1 315
celkem	159	5 107	17 860	7 778	1 575	8 037	4 153	44 669
rok 2017	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	110	4 817	17 430	7 599	1 553	7 997	4 172	43 678
závažný PÚ	1	67	490	406	12	92	78	1 146
celkem	111	4 884	17 920	8 005	1 565	8 089	4 250	44 824
rok 2018	nespec.	15-24	25-49	50+	15-24	25-49	50+	celkem
ostatní PÚ	99,0	98,3	97,4	94,9	99,7	98,9	97,4	97,4
závažný PÚ	1,0	1,7	2,6	5,1	0,3	1,1	2,6	2,6

celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Zdroj: Hlubková analýza pracovní úrazovosti specifických ohrožených skupin zaměstnanců v ČR 2019, VÚBP

Tabulka: Závažné pracovní úrazy žen, věkové skupiny v letech 2016-2018

2016	žena	ženy celkem
způsob zranění, nehoda	50+	
břemeno	5	9
manipulace	7	15
dopravní nehoda	9	27
popálení	1	3
opaření	1	4
exploze		
kráva	3	6
		2
chemikálie	1	2
pád osoby	43	60
pád osoby ze žebříku		3
pád osoby z výše		5
pád osoby ze schodů	13	20
pád osoby, mokro, led	11	19
stroj	4	9
lis		3
vysokozdvihový vozík	1	8
úder, zasažení		
hrubý předmět / pád	1	10
nůž	1	2
ostatní	4	11
jiná osoba	1	4
kolaps-infarkt	4	4
celkem	110	226

2017	žena	ženy celkem
způsob zranění, nehoda	50+	
břemeno		3

manipulace	6	13
dopravní nehoda	2	23
popálení		2
opaření	2	5
exploze		1
kráva	1	5
žirafa	1	2
chemikálie	1	4
pád osoby	24	37
pád osoby ze žebříku		
pád osoby z výše	2	3
pád osoby ze schodů	14	20
pád osoby, mokro, led	12	16
stroj	1	9
lis	1	5
vysokozdvihový vozík	4	14
úder, zasažení		
hrubý předmět / pád	3	10
nůž		1
ostatní		2
jiná osoba	2	4
kolaps-infarkt	2	3
celkem	78	182

2018	žena	ženy celkem
způsob zranění, nehoda	50+	
břemeno	2	6
manipulace	4	4
dopravní nehoda	9	23
popálení	1	2
opaření	1	7
exploze		
kráva	3	5
chemikálie		2
pád osoby	50	63
pád osoby ze žebříku	2	3

pád osoby z výše	1	5
pád osoby ze schodů	12	19
pád osoby, mokro, led	12	18
stroj	4	13
lis		2
vysokozdvížený vozík	4	12
úder, zasažení	4	9
hrubý předmět / pád		
nůž		1
ostatní	2	8
jiná osoba	1	5
kolaps-infarkt	4	6
celkem	116	215

Zdroj: Hlubková analýza pracovní úrazovosti specifických ohrožených skupin zaměstnanců v ČR 2019, VÚBP

U nejstarších zaměstnanců (65–80 let) byly v letech 2012-2017 jako druh nehody nejčastěji uvedeny **pády osob** a to především na rovině. S rostoucím věkem zraněných zaměstnanců rostla závažnost pracovního úrazu, zejména od 55. roku věku zaměstnance u mužů a od 60. roku u žen (2017).

Počet **závažných pracovních úrazů** v letech 2011–2017 dramaticky stoupl, u žen víc než u mužů. U žen se jednalo především o nehody způsobené **pádem osoby** a to především u věkové skupiny od 50 let.

Z uvedeného vyplývá, že s **rostoucím věkem** zaměstnanců rostla i **rizikovitost pádu** na rovině (při chůzi nebo manipulaci), dále ze žebříku a z výše, také na schodech a na mokru a ledu. S rostoucím věkem zraněných zaměstnanců rostlo množství (a podíl počtu) a také závažnost takto způsobených pracovních úrazů. Častými příčinami těchto pádů osob bylo uklouznutí na kluzkém, mokrém nebo namrzlém povrchu, špatný došlap nebo zakopnutí.

Věková skupina **od 50 let – ženy**. V této věkové skupině bylo v letech 2009-2018 evidováno 641 pádů osob, dále to byl kontakt se strojem (79 případů) a dopravní nehody (71 případů). Počet případů způsobených pády osob (všechny pády) v letech 2009–2018 také dramaticky vzrostl (z 23 na 77 případů). V roce 2013 to bylo rekordních 90 případů.

Kvalita pracovního života

Subjektivní hodnocení kvality pracovního života a definovaných vybraných aspektů s využitím připravených filtrů dat, mezi nimi také věkové kategorie, nabízí aplikace SQWL-Prezentace¹¹, (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz/>). V ČR je veřejně dostupná na webových stránkách od roku 2015 na základě výstupu projektu Kvalita pracovního života, řešeného VÚBP, v. v. i. ve spolupráci s SOÚ AV ČR, v.v.i., a CVVM. Aplikace nabízí uživatelům možnost statistického srovnávání 18 aspektů, popř. 6 domén, pracovního života s využitím připravených výběrů např. podle pohlaví, věku, vzdělání, kraje, odvětví atd. Aktuálně aplikace nabízí data z reprezentativních šetření let 2019, 2018, 2017, 2016, 2014, 2013 a 2011.

Odpovědi respondentů týkající se míry důležitosti a spokojenosti vycházející ze šetření v roce 2018 a 2019 zobrazují převzaté grafy z uvedené aplikace. S ohledem na zpracovávanou specifickou cílovou skupinu starších pracovníků byl použit filtr věkové kategorie 55+ a pohlaví.

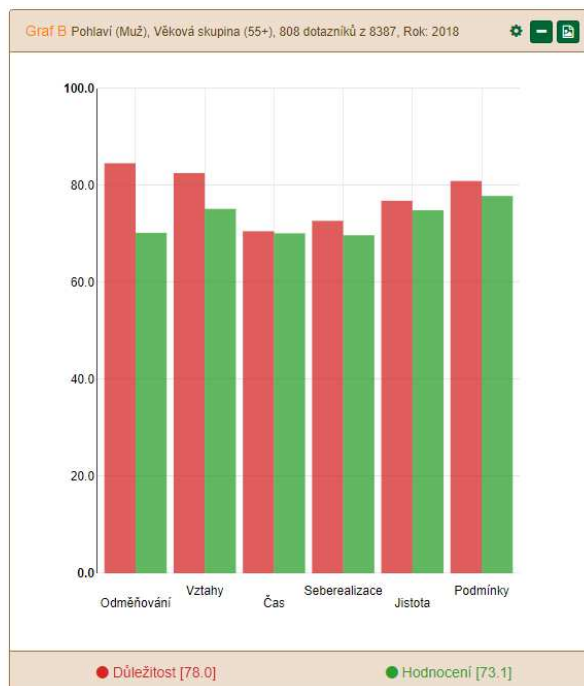
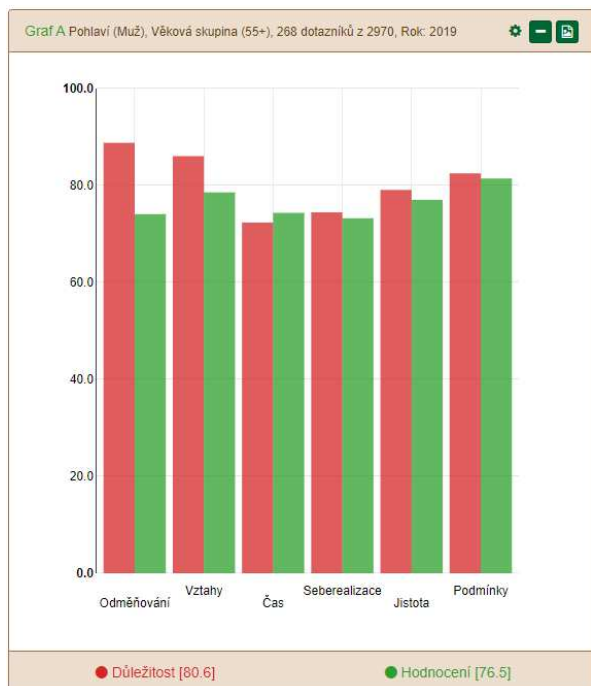
Pro muže i ženy této věkové skupiny je největší nesoulad mezi důležitostí a spokojeností s doménou odměňování, přičemž u mužů dosahuje hodnota důležitosti nejvyšší hodnoty ze všech domén (84,6 ze 100 možných v roce 2018 a 88,8 v roce 2019), u žen byla tato hodnota 86,0 v roce 2018 a v roce 2019 dokonce 90,9. Pro ženy byly v roce 2018 téměř stejně důležité vztahy na pracovišti (hodnota 86,2).

Nejmenší spokojenost se u žen i mužů promítá do pracovních aspektů: další vzdělávání a osobní rozvoj, chování nadřízených k podřízeným, spravedlivé odměňování a dostatek času na rodinu a sebe. Největší diskrepance je pak viditelná u aspektu spravedlivé odměňování. Obě pohlaví v dané věkové skupině jsou nejvíce spokojeni s pracovními podmínkami charakter pracovního poměru, čistota, pořádek, hygiena; technické vybavení v zaměstnání a BOZP.

Nejmenší spokojenost je u obou pohlaví s odměňováním, pro muže hodnota 65,7 a pro ženy 62. Ze tří aspektů spadajících do této domény je největší diskrepance u aspektu spravedlivosti odměňování. Obě pohlaví v dané věkové skupině jsou s ohledem na osobní míru důležitosti spokojeni s pracovními podmínkami (řadíme sem aspekty čistota, pořádek, hygiena; technické vybavení v zaměstnání a BOZP. Respondenti v těchto dimenzích deklarují hodnocení téměř na úrovni důležitosti.

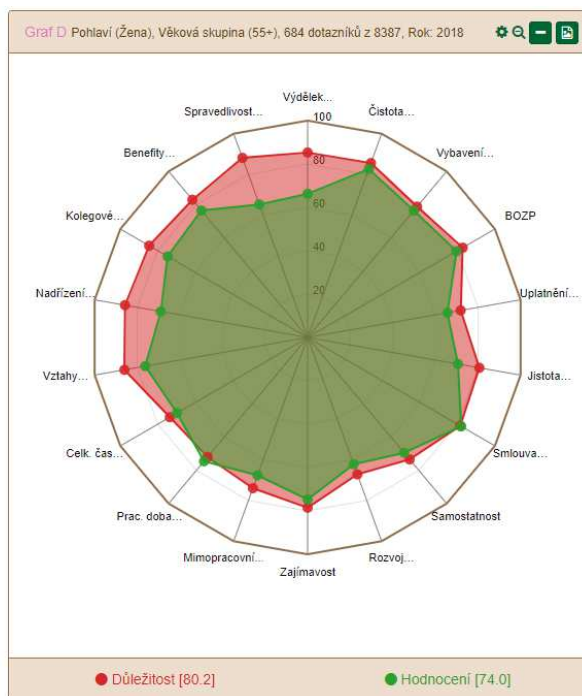
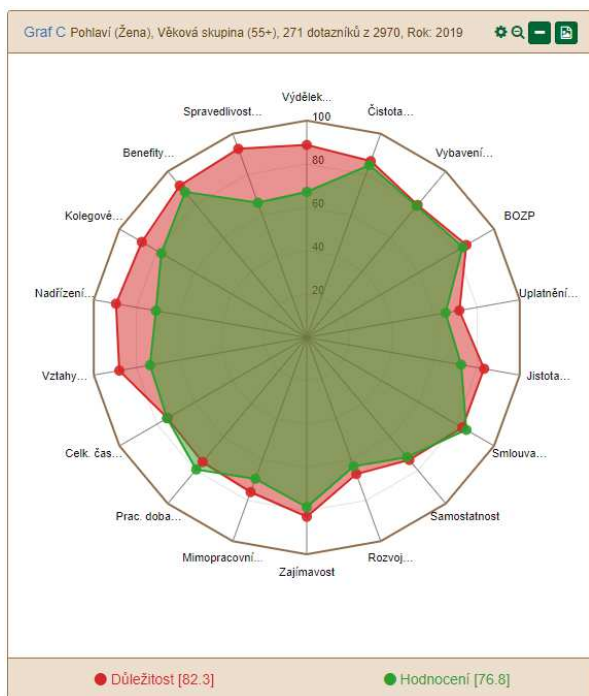
¹¹ Projekt číslo TD020046 „Proměny kvality pracovního života“ (KPŽ) řešený s finanční podporou TA ČR v rámci 2. veřejné soutěže ve výzkumu, experimentálním vývoji a inovacích, vyhlášené v roce 2013, programem OMEGA.

Graf: Důležitost a spokojenost s doménami pracovního života – 55+ MUŽI, KPŽ 2019 a 2018



Zdroj: <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>

Graf: Důležitost a spokojenost s aspekty pracovního života – 55+ ŽENY, KPŽ 2019 a 2018



Zdroj: <http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>

Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku

Poskytnout jasné a užitečné pokyny ohledně opatření, která lze učinit na podporu udržitelné práce a zamezení předčasného odchodu z trhu práce v jednotlivých evropských zemích a především nabídnout možná řešení a příklady dobré praxe byl záměr dvouleté kampaně agentury EU-OSHA, která probíhala v letech 2016 a 2017. Kampaň se zabývala zvyšováním povědomí o významu udržitelného stárnutí pracovní síly pod názvem „Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku“.



Evropská pracovní síla je čím dál rozmanitější a evropští pracovníci stárnou. Do roku 2030 budou dle předpokladů pracující starší 55 let v mnoha členských státech EU tvořit více než 30 % celkové pracovní síly. To představuje celou řadu výzev pro zaměstnance, zaměstnavatele i firmy. Starší pracovníci mohou být zranitelnější vůči některým nebezpečím. Z tohoto důvodu nabývají na důležitosti koncepce prevence, rehabilitace a návratu do práce. Je třeba odstranit diskriminace na základě věku. Naše zdraví v pozdějším věku ovlivňují pracovní podmínky v mládí. Proto musíme ve snaze chránit zdraví pracujících všech věkových kategorií zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky po celý pracovní život. Organizace, které se zabývají řešením problému stárnutí pracovní síly, si mohou zajistit zdravou a motivovanou pracovní sílu a zároveň

konkurenceschopnost a inovační potenciál, udržení cenných dovedností a pracovních zkušeností v rámci organizace, nízkou mírou pracovní neschopnosti a absencí a díky tomu i vyšší produktivitu, nižší fluktuaci zaměstnanců.

Stárnoucí pracovní síla znamená pro všechny, kteří se podílejí na řízení BOZP, potřebu řešit otázky jako:

- Delší pracovní život může přinést delší vystavení rizikům.
- Bude přibývat pracovníků s chronickými zdravotními problémy a specifickými potřebami.
- Starší pracovníci mohou být citlivější na určitá bezpečnostní a zdravotní rizika.
- Je třeba brát v úvahu vysokou míru zdravotních problémů souvisejících s prací v některých odvětvích a zaměstnáních, která zahrnují velkou fyzickou a duševní zátěž, manuální práci nebo atypickou pracovní dobu.
- Roste význam prevence pracovní neschopnosti, rehabilitace a návratu do práce.
- Na úrovni společnosti je třeba řešit diskriminaci na základě věku.

Ekonomické důvody

Správné postupy při BOZP mohou mít kromě ochrany pracovníků a plnění zákonných povinností další významné přínosy:

- zdravou, produktivní a motivovanou pracovní sílu, která umožňuje, aby společnosti a další organizace zůstaly konkurenceschopné a inovativní,
- cenné dovednosti a pracovní zkušenosti zachované v organizaci prostřednictvím předávání znalostí a většího množství talentovaných a kvalifikovaných pracovníků,
- nižší míru čerpání nemocenské a nepřítomnosti v práci vedoucí ke snížení nákladů organizací spojených s pracovní neschopností a lepší produktivitou práce,
- nižší míru fluktuace zaměstnanců,
- pracovní prostředí, v němž zaměstnanci všech věkových kategorií mohou využít svůj potenciál,
- větší pohodu v práci.

Nástroje a publikace

Elektronický průvodce kampaní

představuje praktický nástroj, který zaměstnavatelům a pracovníkům pomáhá řídit BOZP v souvislosti se stárnoucí pracovní silou. Jeho cílem je pomáhat podnikům všech velikostí vyhodnocovat a řešit rizika pro pracovníky a uspokojovat potřeby pracovníků všech věků. Nabízí jednoduchá vysvětlení daných otázek spolu s praktickými příklady toho, jak řešit rizika spojená se stárnutím a jak dlouhodobě zajistit bezpečnost a dobrý zdravotní stav všech pracovníků, a dále poskytuje odkazy na další zdroje.

Poskytuje informace o:

- řízení zohledňujícím věk zaměstnanců,
- hodnocení rizik podle věku,
- podpoře ochrany zdraví na pracovišti

a dalších příslušných tématech pro zaměstnavatele, odborníky na BOZP, personalisty a zaměstnance. Obsahuje též případové studie.

Vizualizace dat

Nástroj¹² pro vizualizaci dat zdůrazňuje hlavní výsledky projektu, který agentura EU-OSHA provedla na žádost Evropského parlamentu. Cílem tohoto projektu bylo porozumět souvislostem mezi BOZP a stárnoucí pracovní silou v EU.



Vizualizace prezentuje data týkající se demografie, zaměstnanosti, pracovních podmínek, zdraví v souvislosti se stárnoucí pracovní silou a BOZP a souvisejících politik, které se touto problematikou zabývají.

Pomocí tohoto interaktivního nástroje uživatelé mohou:

- získat další informace o výzvách, o problematice stárnoucí evropské pracovní síly,
- seznámit se se stávajícími politikami, strategiemi a programy různých členských států EU,
- prostudovat si informace o demografické a socioekonomické rozmanitosti, ale i rozdíly zdravotních a sociálních systémů mezi čtyřmi „skupinami zemí“ v Evropě, a jejich důležitost pro politiku rozvoje,
- pomocí „profilů zemí“ porovnat BOZP a rehabilitační strategie dané země s EU jako celkem a s ostatními evropskými zeměmi.

Stránky interaktivního nástroje pro vizualizaci dat umožňují překlad do češtiny, jde o překlad služeb automatického překladu společnosti Google.

Přehled vybraných zjištění

22 %	pracovníků 50+ si myslí, že nebudou moci vykonávat svou současnou práci ve věku 60 let.
26 %	pracovníků si myslí, že práce negativně ovlivňuje jejich zdraví.
45 %	Evropanů se domnívá, že je rozšířená diskriminace osob nad 55 let.
35 %	pracovníků 50+ absolvovalo v uplynulém roce školení placené zaměstnavatelem (41 % u věkové skupiny 35 až 49 let).
32 %	podniků nemá postup na podporu návratu do zaměstnání.

¹² <https://visualisation.osha.europa.eu/ageing-and-osh#!/>

Případové studie

Součástí kampaně Zdravé pracoviště byla také soutěž Cen za správnou praxi. Ceny jsou udělovány společnostem a organizacím za představení vynikajících a inovativních metod podpory udržitelné práce v souvislosti se stárnoucí pracovní silou. Zveřejněné příklady poukazují na přínosy, jichž může organizace dosáhnout, když se pustí nad rámec základních zákonných požadavků BOZP a rozpozná potenciál udržení zaměstnanců během jejich pracovní kariéry při zdraví.



Oceněné příklady

- Belgie, VitaS, Opatření uplatňující participační přístup s cílem minimalizovat fyzická a psychosociální rizika v odvětví sociální péče.
- Německo, Continental AG, Celopodnikový ergonomický a demografický program významného výrobce automobilů.
- Německo, Heidelberger Druckmaschinen AG, Podpora zdraví, know-how a flexibility prostřednictvím opatření uplatňujících participační přístup.
- Španělsko, PSA Group, Pracovní místa na míru přizpůsobená zaměstnancům s cílem zvýšit zaměstnatelnost všech.
- Maďarsko, MAVIR ZRt, Zlepšování pracovní schopnosti starších pracovníků v energetickém odvětví.
- Rakousko, Zumbel Group AG, Zachování a zlepšování pracovní schopnosti a udržení pracovníků ve výrobě.
- Srbsko, Rudnik, Spolupráce vedoucích pracovníků a horníků na snížení počtu případů předčasného odchodu do důchodu.
- Finsko, Lujatalo Oy, Pomoc se zajištěním, že pracovníci ve stavebnictví dosáhnou odchodu do důchodu v dobré zdravotní kondici.
- Nizozemsko, SAP SE, Iniciativa „Run Your Health“ – umožnit zaměstnancům všech věkových kategorií, aby dělali něco pro své zdraví.

Doporučované příklady

- **Česká republika, Zařízení služeb pro Ministerstvo vnitra, Projekt Optima – školení v oblasti zdraví, kondice a psychické odolnosti pro příslušníky bezpečnostních sborů**
- Projekt Optima zavedený Zařízením služeb pro Ministerstvo vnitra České republiky zvyšuje povědomí o významu péče o vlastní zdraví. Poskytuje školení o technikách zvládnání stresu a další prostředky pro zvyšování fyzické a duševní odolnosti. Projekt cílí na 70 000 příslušníků a zaměstnanců všech věkových kategorií bezpečnostních sborů v ČR.
- Dánsko, Region středního Dánska (Midtjylland), Podpora používání asistenčních zařízení ve zdravotní péči.
- Itálie, Tarkett S.p.A., Snížení rizik na pracovišti pro zaměstnance starší 50 let.
- Kypr, Vassiliko Cement Works PLC, Integrovaný systém řízení pro stárnoucí pracovní sílu v těžkém průmyslu.

Projekt přistupuje k jednotlivcům celostně a klade důraz na souvislost mezi tělem a myslí.

- Nizozemsko, Loders Crokiaan, Snižování rizik práce na směny pro udržitelný pracovní život.
- Slovinsko, Policejní ředitelství Murska Sobota, Podpora duševního a fyzického zdraví na pracovišti policejních složek.
- Slovensko, Duslo, a. s., Zavádění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v odvětví chemické výroby.
- Finsko, Svaz finských technologických odvětví, Prodlužování kariéry prostřednictvím pohody při práci.
- Belgie, Toyota Material Handling, Program fyzioterapie pro prevenci pracovních úrazů z opakovaného namáhání a nastolení měřitelné změny ve všech partnerských společnostech.
- **GE Money Bank, program „GE Pro zdraví“ (ČR)**

Program s názvem „GE Pro zdraví“ v březnu 2010. „GE Pro zdraví“ (Health Ahead) je

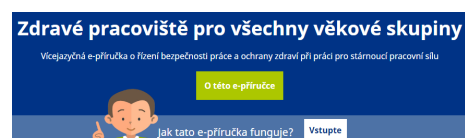
**GE MONEY BANK 'HEALTH AHEAD' PROGRAMME
(‘GE PRO ZDRAVÍ’) — CZECH REPUBLIC**

certifikační standard GE, který posuzuje pracoviště podle specifických měřítek pro zdravé pracoviště nad rámec požadovaných opatření v oblasti BOZP. Program funguje po celý rok během pracovní doby a je určený pro všechny zaměstnance bez rozdílu věku. Zaměstnancům jsou poskytovány workshopy, přednášky a lékařské prohlídky i specifická opatření pro návrat do práce po absenci z důvodu nemoci. Interní hodnocení 48 opatření v prvních dvou letech ukázalo zvýšení informovanosti o zdravém životním stylu, zvýšení úrovně fyzické aktivity a snížení stresu.

Elektronický průvodce

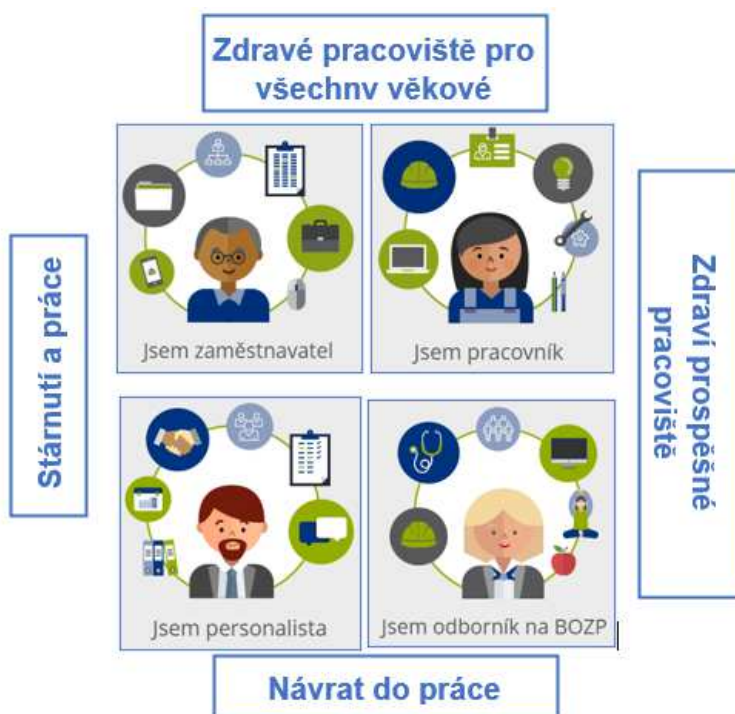
Vícejazyčná e-příručka o řízení BOZP pro stárnoucí pracovní sílu¹³ je svým obsahem přizpůsobena na míru čtyřem různým typům uživatele:

- zaměstnancům,
- pracovníkům,
- personalistům
- odborníkům na BOZP (zástupcům odborových organizací, BOZP expertům a pracovníkům inspektorátu práce).



¹³ https://eguides.osha.europa.eu/CZ_cs/select-your-profile

Při prohlížení této příručky je možné přepínat mezi různými profily. Příručka poskytuje praktické informace, tipy a příklady vztahující se ke stárnutí pracovní síly.



Pro všechny cílové skupiny uživatelů jsou připraveny čtyři základní tematické okruhy, které nabízejí široké spektrum dalších doplňujících, odborných a praktických informací, popř. odkazů na dostupné internetové dokumenty.

Bezpečnější a zdravější práce v každém věku – shrnutí¹⁴

Zpráva vychází z celkové analýzy, která představuje hlavní zjištění tříletého pilotního projektu iniciovaného Evropským parlamentem a řízeného agenturou EU-OSHA o problémech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci způsobovaných stárnoucí pracovní silou. Zjištění vycházejí z přehledů týkajících se stárnutí a BOZP a rehabilitace a návratu do práce, ze zkoumání stávajících politik, programů a iniciativ usilujících o udržitelnou práci včetně těch, které se týkají rehabilitace a návratu do práce, ve 28 členských státech EU a 4 zemích ESVO a z analýzy určujících faktorů pro provádění preventivních opatření a postupů týkajících se podpory zdraví pro stárnoucí pracovní sílu na pracovišti. Cílem projektu také bylo posoudit předpoklady systémů BOZP, které jsou potřeba, aby bylo zohledněno stárnutí pracovní síly a zajištěna lepší prevence pro všechny po celý pracovní život.

¹⁴ <https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>

Zjištění projektu značí, že systémy BOZP pro udržitelnou práci vyžadují řadu nezbytných předpokladů. Patří mezi ně:

- lepší prevence pro všechny s cílem zajistit, aby pracovníci neodcházeli z trhu práce ze zdravotních důvodů a udrželi si svoji praceschopnost a posilovali ji,
- specifická opatření pro rozmanitou pracovní sílu prostřednictvím hodnocení rizik zohledňujících rozmanitost,
- holistický přístup k prevenci a podpoře pohody na pracovišti, který dává BOZP do souvislosti s ostatními oblastmi,
- podpora podniků, zejména mikropodniků a malých podniků,
- sociální dialog na všech úrovních,
- integrované politiky zahrnující různé politické oblasti, BOZP, zaměstnanost, veřejné zdraví, vzdělávání a ekonomické a sociální věci.

Dosahování pracovních podmínek vstřícných vůči starším osobám v Evropě: pohled agentur EU na celoživotní cyklus práce a stárnutí

Zpráva zohledňuje nejrůznější problémy související se stárnoucí pracovní silou a bere v úvahu jejich inovativní řešení. Zprávu koordinovala agentura EU-OSHA a vznikla ve spolupráci se střediskem Cedefop, institutem EIGE a nadací Eurofound, přičemž každá agentura EU se zaměřuje na odlišné hledisko demografických změn a jejich dopadů na zaměstnanost, pracovní podmínky i zdraví a vzdělávání pracovníků. Zpráva zkoumá pracovní podmínky, přináší příklady politik týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u stárnoucí pracovní síly, začleňuje hledisko rovnosti žen a mužů a snaží se prozkoumat, jak by bylo možné využít odborné vzdělávání a přípravu k podpoře aktivního stárnutí při práci.



Informační listy (dostupné v češtině)

Rehabilitace a návrat do práce: zpráva o analýze politik, strategií a programů EU a členských států¹⁵

Tato zpráva uvádí přehled přístupů v oblasti rehabilitace a návratu do práce z celé Evropy v kontextu stárnoucí pracovní síly. Analyzuje faktory, které ovlivňují to, zda se v jednotlivých zemích systémy rehabilitace a návratu do práce vyvíjejí a provádějí, přičemž určuje konkrétní faktory úspěchu těchto systémů v Evropě. Na závěr se zabývá zjištěními, která jsou důležitá pro politiku, a stanovuje oblasti, ve kterých je pro odstranění existujících mezer v poznacích nutný další výzkum.

¹⁵ <https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/cs/tools-and-publications/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work-info-sheet>

Bezpečnější a zdravější práce v každém věku – závěrečná zpráva z celkové analýzy¹⁶

Informační list poskytuje stručné shrnutí zprávy, která představuje hlavní zjištění tříletého pilotního projektu iniciovaného Evropským parlamentem a řízeného agenturou EU-OSHA o problémech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci způsobovaných stárnoucí pracovní silou.

Stárnoucí pracovní síla: důsledky pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – přehled výzkumu¹⁷

Informační list vychází z přehledu a přináší hlavní závěry týkající se žen, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a udržitelné práce v kontextu stárnoucí pracovní síly. Zdůrazňuje rozdíly mezi muži a ženami spojené s věkem (jak biologické, tak sociální) a to, jak je lze zvládat v souvislosti s BOZP. Doporučuje celoživotní přístup k vytváření udržitelné práce pro muže a ženy. Také zdůrazňuje význam zohledňování věku a genderu při hodnocení rizik s cílem řešit rovnost na pracovišti a význam propagování přínosů rozmanitosti ve strategiích týkajících se BOZP.

Preventivní programy zaměřené na pracovníky 50+

Zaměstnávání pracovníků 50+ musí z důvodu nastavení nebo udržení standardu kvalitního pracovního života doprovázet osvěta, propagace a vzdělávání jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Nabídka preventivních programů pojišťoven v rámci České republiky je následující:

KOMERČNÍ POJIŠŤOVNY

Komerční pojišťovny většinou nenabízejí preventivní programy pojištěncům. Ze zkoumané skupiny komerčních pojišťoven čítající 23 společností pouze 4 z nich nabízely „preventivní podporu“ velmi rozličného druhu, počínaje články a rozhovory o preventivním chování člověka vůči svému zdraví (NN životní pojišťovna), přes preventivní programy zcela financované pojištěncem nijak zvýhodněné pojišťovacím domem (Česká pojišťovna) až po motivační programy zaměřené na preventivní chování svých pojištěnců spojené s finančním zvýhodněním pojištění za předpokladu péče o svoje zdraví (Pojišťovna Aegon).

Žádný z projektů nebyl přímo zaměřený na věkovou skupinu 50+, nicméně tato věková skupina se může přihlásit do kteréhokoliv z preventivních projektů.

¹⁶ <https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/cs/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-1>

¹⁷ <https://healthy-workplaces.eu/previous/all-ages-2016/cs/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1>

NN životní pojišťovna

Články (rozhovory) o preventivním chování

Česká pojišťovna

Multizdraví – pojištění pracovní neschopnosti, pobytu v nemocnici a invalidity

Pojištění Lady Plus – nádor prsu

Pojištění Gentleman Plus – rakovina prostaty

Pyramida zdraví – pojištění poúrazové péče, operace, hospitalizace a zlomenin (lehká sádra)

Pojišťovna Aegon¹⁸

Jako jediná nabízí preventivní programy, které ovšem nejsou zaměřené na skupiny obyvatel rozdělené věkově, ale dle jejich „přístupu k životu“. Nicméně i věková kategorie lidí/pracujících 50+ se mohou do projektů přihlásit.

Preventivní programy:

Aegon Fit Prevence

Pokud chodíte pravidelně na preventivní prohlídky anebo s tím chcete začít, nabízíme vám odměnu v podobě nižší ceny za rizika.

- Budeme vám pravidelně posílat emailová upozornění na blížící se preventivní lékařské prohlídky u zubaře, praktického lékaře a gynekologa.
- Platí pro hlavního pojištěného na nové smlouvě.
- Získáte o 5 % nižší pojistné na rizika úmrtí, invalidity a závažných onemocnění.
- Program platí pro každého, kdo chce pravidelně dodržovat preventivní prohlídky.

Aegon Fit Sport

Pokud žijete aktivně a sport patří k vašim pravidelným činnostem, nabízíme vám odměnu za váš zdravý životní styl v podobě nižší ceny za rizika.

- Získáte o 15 % nižší pojistné pro rizika smrti a invalidity.
- Platí pro hlavního pojištěného na nové smlouvě.

¹⁸ <https://www.aegon.cz/Domu/Nase-produkty/Program-AEGON-Fit/>



- Nárok prokážete předložením kopie dokladu o zaplacení své účasti na sportovní činnosti (permanentka na jógu nebo do fitka, členství v amatérském sportovním klubu, startovné na závodech atd.)
- Po třech letech je třeba doložit nový doklad o pokračování vaší sportovní činnosti a výhoda vám zůstane až do konce trvání pojistné smlouvy.

Aegon Fit Dárce

Pokud darujete pravidelně krev, nabízíme vám za váš zodpovědný přístup odměnu v podobě snížení pojistného za rizika.

- Získáte o 15 % nižší pojistné pro rizika smrti a invalidity.
- Platí pro hlavního pojištěného na nové smlouvě.
- Nárok prokážete předložením kopie průkazu dárce s alespoň jedním odběrem za posledních 12 měsíců.
- Po třech letech je třeba doložit nový doklad o pokračování vašeho dárcovství a výhoda vám zůstane až do konce trvání pojistné smlouvy.

Aegon Fit BMI

Zvýšená hodnota BMI standardně znamená dražší pojištění. My na to jdeme jinak.

Pokud máte vyšší BMI a chcete uzavřít životní pojištění, vstupte do programu AEGON Fit BMI. První tři roky máte pojištění bez přírážky jisté. A pokud se vám podaří během tří let snížit svůj BMI o 2 body, máte až do konce trvání pojistné smlouvy pojištění bez rizikové přírážky.

- Program se vztahuje na nové klienty (hlavní pojištěné) s BMI odpovídajícím 1. stupni obezity.
- Od začátku účtujeme cenu za riziko smrti, invalidity a závažných onemocnění bez přírážky za zvýšené BMI (která může být až 50 %).
- Po třech letech se snížení BMI prokazuje lékařským potvrzením.
- V případě, že se vám podaří BMI snížit, zůstává Vám cena pojištění bez navýšení po celou dobu trvání smlouvy.

Česká podnikatelská pojišťovna¹⁹

Česká podnikatelská pojišťovna podpořila jako generální partner projekt Aktivně a zdravě²⁰. Cílem projektu i stejnojmenné aplikace je podpořit uživatele na cestě za zdravým životním stylem. Pro aktivní uživatele aplikace, kteří na své kondici zapracují, připravila ČPP zvýhodněnou smlouvu

¹⁹ <https://www.cpp.cz/novinky/proc-se-jen-1-z-10-cechu-citi-byt-fit-pruzkum-prinesl-varovna-zjisteni-ohledne-vyzivy-pohybu-a.html>

²⁰ <https://www.aktivnezdrave.cz/>

životního a rizikového pojištění s dvojnásobným plněním u rizika hospitalizace z důvodu úrazu nebo nemoci.

Projekt Aktivně a zdravě vznikl na základě spolupráce České podnikatelské pojišťovny, neziskové iniciativy Víť, co jím a piju o.p.s. a Sport Invest Marketing jako unikátní CSR projekt na podporu zdravého životního stylu.

Aplikace je propojená se soutěží o hodnotné ceny. Čím více splněných výzev, tím zajímavější ceny v soutěži. Od švihadla až po víkendový wellness pobyt s polopenzí pro 2 osoby. Kromě aplikace je součástí programu i webový portál <http://www.aktivneazdrave.cz>, kde uživatel najde návody, tipy, rady, zdravotní kalkulačky, jídelníčky, odbornou poradnu apod. – tedy vše, co mu může pomoci získat nezbytné informace ve chvíli, kdy se rozhodne žít aktivně a zdravě.

ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY

Pojišťovna všeobecné zdravotní pojišťovny 50+ PREVENCE

Preventivní prohlídky

Prevence je nedílnou součástí péče o zdraví. I když se cítíte zdraví, neměli byste zapomínat na preventivní prohlídky, které mohou odhalit závažná onemocnění ve stadiu, kdy jsou léčitelná. Přečtěte si v našem harmonogramu péče, na jaké bezplatné preventivní prohlídky máte nárok.



Zákonnou normou, která tuto oblast zdravotní péče upravuje, je vyhláška č. 70/2012 Sb., o preventivních prohlídkách.

Ženy - 50 a starší

Harmonogram péče

každé 2 roky	<u>preventivní prohlídka u praktického lékaře</u>
dvakrát ročně	<u>stomatologické vyšetření</u>
jedenkrát ročně	<u>preventivní gynekologická prohlídka</u> (včetně stěru z děložního čípku a následného provedení cytologického vyšetření)
každé 2 roky	<u>orientační vyšetření moči *</u>
v 50 a 60 letech	<u>vyšetření koncentrace tuků (cholesterolu a triacylglycerolů) v krvi *</u>

každé 2 roky	<u>kontrola glykémie (hladiny cukru v krvi) *</u>
každé 4 roky	<u>vyšetření EKG *</u>
každé 2 roky	<u>preventivní mamografické vyšetření</u>
od 50 do 55 let jednou za rok	<u>test okultního krvácení ve stolici – TOKS</u>
od 55 let jednou za 2 roky	<u>test okultního krvácení ve stolici – TOKS</u>
od 55 let jednou za 10 let	<u>endoskopické vyšetření střev (jako druhá varianta k TOKS)</u>
od 50 let každé 4 roky	<u>vyšetření funkce ledvin u pacientek trpících diabetem, hypertenzí nebo kardiovaskulárními komplikacemi *</u>

* takto označená vyšetření jsou součástí preventivní prohlídky

<https://www.vzp.cz/pojistenci/prevence/preventivni-prohlidky/zeny-50-a-starsj>

Muži - 50 a starší

Harmonogram péče

každé 2 roky	<u>preventivní prohlídka u praktického lékaře</u>
dvakrát ročně	<u>stomatologické vyšetření</u>
každé 2 roky	<u>orientační vyšetření moči *</u>

v 50 a 60 letech	<u>vyšetření koncentrace tuků (cholesterolu a triacylglycerolů) v krvi *</u>
každé 2 roky	<u>kontrola glykémie (hladiny cukru v krvi) *</u>
každé 4 roky	<u>vyšetření EKG *</u>
od 50 do 55 let jednou za rok	<u>test okultního krvácení ve stolici – TOKS</u>
od 55 let jednou za 2 roky	<u>test okultního krvácení ve stolici – TOKS</u>
od 55 let jednou za 10 let	<u>endoskopické vyšetření střev (jako druhá varianta k TOKS)</u>
od 50 let každé 4 roky	<u>vyšetření funkce ledvin u pacientů trpících diabetem, hypertenzí nebo kardiovaskulárními komplikacemi *</u>

* takto označená vyšetření jsou součástí preventivní prohlídky

<https://www.vzp.cz/pojistenci/prevence/preventivni-prohlidky/muzi-50-a-starsj>

Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců bank, pojišťoven a stavebnictví

STOP osteoporóze

Bezplatný preventivní program STOP osteoporóze

Osteoporóza patří mezi **závažná civilizační onemocnění**. Projevuje se úbytkem kostní tkáně, tzv. "řídnutím kostí". V důsledku toho dochází ke **zvýšené křehkosti kostí** a vyššímu **riziku zlomenin**. U většiny pacientů je osteoporóza způsobena faktory životního stylu, jako jsou nedostatek pohybu při sedavém zaměstnání nebo nízký přísun vápníku a vitamínu D ve stravě.

Za posledních 10 let jsme na osteoporózu preventivně vyšetřili přes 5000 klientů, přičemž každý šestý měl diagnostikované zdravotní problémy.

Pro klienty OZP je **preventivní vyšetření na místě bezplatné**, OZP hradí péči za vás!

Podrobnější informace o programu

1. Vyšetření je realizováno ve spolupráci s odbornými poskytovateli zdravotních služeb, kteří jsou vybaveni **celotělovým denzitometrem**, tedy přístrojem na měření hustoty kosti.
2. Vyšetření je určeno všem pojištěncům OZP **ve věku od 50 let** a doporučujeme absolvovat ho **jednou za dva roky**, nejdříve však po uplynutí 24 měsíců po provedení předchozí preventivní prohlídky.
3. V případě zájmu si ze **seznamu poskytovatelů zdravotních služeb** vyberte vám vyhovujícího poskytovatele a **telefonicky** si u něj **zajistěte termín vyšetření**.
4. Jste-li klienty **Asistenční služby OZP**, můžete své dotazy konzultovat s jejími koordinátory, kteří vám rovněž zajistí vhodný termín objednání.
5. Preventivní vyšetření je pro klienty OZP na místě **bezplatné**.
6. Na základě výsledku provedeného preventivního vyšetření vám bude **předána lékařská zpráva**, kterou doporučujeme **předat svému registrujícímu lékaři**.
7. V případě patologického nálezu má příslušný poskytovatel zdravotních služeb **povinnost zajistit následnou péči**.

<https://www.ozp.cz/benefity/zdravotne-preventivni-programy/stop-osteoporoze>

STOP nádorům břišních orgánů

Bezplatný preventivní program STOP nádorům břišních orgánů

Program je zaměřen na **preventivní kontroly na nádory břišních orgánů**. Co se týče nádorů ledvin, ČR je v jejich výskytu na prvním místě na světě. Důvody, rizikové faktory ani způsoby prevence nejsou jasné, obecně ovšem nejlepší prevencí je **pohyb, zdravý životní styl, nízkotučná strava, nekuřáctví a včasná léčba vysokého tlaku**.

České republice patří smutné celosvětové prvenství v počtu výskytů rakoviny ledvin.

Screening těchto nádorů hrazený z veřejného zdravotního pojištění u nás neexistuje. Proto zaplňujeme tento nedostatek preventivním vyšetřením, které je pro klienty OZP bezplatné. Jedná se o **ultrazvukové (sonografické) vyšetření horní poloviny břicha**.

Více o nádorech břišních orgánů

Nádory ledvin jsou nebezpečné svými často pozdními klinickými příznaky. Pacient k lékaři přichází s obtížemi typu dyspepsie (porucha trávení), žlučnickové koliky (u tohoto typu obtíží je záchyt nádoru ledvin na sonografii 50-60%), bolestí v boku nejasné příčiny apod. Důležité je **věnovat pozornost krvácení do moče** (bezpříznakové hematurii) bez bolesti. Vždy je nutné nepřehlížet nezvyklé skutečnosti a navštívit lékaře. Díky zlepšení včasné diagnostiky i zavádění účinnějších terapeutických postupů našťastí v **poslední době počet úmrtí klesá**.

Nádor slinivky břišní představuje pro svůj **rostoucí celosvětový výskyt a neklesající mortalitu** velký medicínský problém. Na rozdíl od nádorů ledvin je však prokázána **spojitost s kouřením**. Ačkoliv ani časná stadia onemocnění nemají dobrou prognózu, **stojí za to sonografické vyšetření břicha absolvovat** a zvýšit tak šanci - v případě včasného nálezu - na účinnější terapii.

Podrobnější informace o programu

1. Program je určen pojištěncům OZP ve věku **od 50 let**.
2. Preventivní vyšetření doporučujeme absolvovat **jednou za dva roky**, nejdříve však po uplynutí 24 měsíců po provedení předchozí preventivní prohlídky.
3. V případě zájmu si ze **seznamu poskytovatelů zdravotních služeb** vyberte vám vyhovujícího poskytovatele a **telefonicky** si u něj **zajistěte termín vyšetření**.
4. Jste-li klienty **Asistenční služby OZP**, můžete své dotazy konzultovat s jejími koordinátory, kteří vám rovněž zajistí vhodný termín objednání.
5. Preventivní vyšetření je pro klienty OZP na místě **bezplatné**.
6. Na základě výsledku provedeného preventivního vyšetření vám bude **předána lékařská zpráva**, kterou doporučujeme **předat svému registrujícímu lékaři**.
7. V případě patologického nálezu má příslušný poskytovatel zdravotních služeb **povinnost zajistit následnou péči**.

<https://www.ozp.cz/benefity/zdravotne-preventivni-programy/stop-nadorum-brisnich-organu>

Česká průmyslová zdravotní pojišťovna - Prevence osteoporózy

Řídnutí kostí je dané i věkem. Přispějeme částkou až **300 Kč**.

ČPZP poskytuje pojištěncům ve věku od 50 let příspěvek na preventivní vyšetření osteoporózy (vyšetření celotělovým denzitometrem). Jedná se o vyšetření realizované na žádost pacienta (tj. bez doporučení praktickým lékařem).

Realizace příspěvku:

K čerpání převodem na bankovní účet je nutno předložit:

- Číslo účtu: průkazní kartička k bankovnímu účtu, výpis z bankovního účtu (popř. jeho čitelná kopie) nebo jiná prokazatelná forma (např. doložení čísla účtu v mobilní aplikaci apod.)
- Občanský průkaz
- Doklad o úhradě od poskytovatele zdravotních služeb
- Obecné podmínky k čerpání preventivních programů naleznete v části "Zásady čerpání preventivních programů". Doklady o úhradě pro čerpání příspěvků lze uplatnit nejpozději do 3 měsíců od data vystavení, příjem dokladů končí 31. 12. 2019.

Prevence rakoviny tlustého střeva

Nepodceňujte varovné příznaky a spěchejte na vyšetření! Přispějeme částkou až **500 Kč**.

ČPZP poskytuje příspěvek na prevenci rakoviny tlustého střeva. Příspěvek se vztahuje na všechny metody nehranené z veřejného zdravotního pojištění - např. Septin9 (z veřejného zdravotního

pojištění je hrazena prevence rakoviny tlustého střeva – vyšetření Haemocult test od věku 50 až 55 let je z prostředků v.z.p. hrazeno 1x/rok, od 56 let věku 1x za 2 roky).

Realizace příspěvku:

K čerpání převodem na bankovní účet je nutno předložit:

- Číslo účtu: průkazní kartička k bankovnímu účtu, výpis z bankovního účtu (popř. jeho čitelná kopie) nebo jiná prokazatelná forma (např. doložení čísla účtu v mobilní aplikaci apod.)
- Občanský průkaz
- Doklad o úhradě od poskytovatele zdravotních služeb
- Obecné podmínky k čerpání preventivních programů naleznete v části "Zásady čerpání preventivních programů". Doklady o úhradě pro čerpání příspěvků lze uplatnit nejpozději do 3 měsíců od data vystavení, příjem dokladů končí 31. 12. 2019.

<https://www.cpzp.cz/programy/index.php?zeny>

Prevence osteoporózy

Včasná diagnóza osteoporózy je velmi důležitá pro následnou léčbu. Přispějeme částkou až **300 Kč**

ČPZP v roce 2019 poskytne pojištěncům od 50 let příspěvek na preventivní vyšetření osteoporózy (vyšetření celotělovým denzitometrem). Jedná se o vyšetření realizované na žádost pacienta (tj. bez doporučení praktickým lékařem).

Realizace příspěvku:

K čerpání převodem na bankovní účet je nutno předložit:

- Číslo účtu: průkazní kartička k bankovnímu účtu, výpis z bankovního účtu (popř. jeho čitelná kopie) nebo jiná prokazatelná forma (např. doložení čísla účtu v mobilní aplikaci apod.)
- Občanský průkaz
- Doklad o úhradě od poskytovatele zdravotních služeb
- Obecné podmínky k čerpání preventivních programů naleznete v části "Zásady čerpání preventivních programů". Doklady o úhradě pro čerpání příspěvků lze uplatnit nejpozději do 3 měsíců od data vystavení, příjem dokladů končí 31. 12. 2019.

<https://www.cpzp.cz/programy/index.php?muzi>

3. DĚTI, ŽÁCI, STUDENTI

Důležitá je výchova ke kultuře bezpečnosti již od raného dětství.

Kvalita pracovního života má mnoho aspektů, základem je však zdravý život bez úrazů a jejich následků. Kvalita pracovního života budoucí pracovní síly, dnešní mládeže, bude odvislá od toho, jak se podaří tuto cílovou skupinu správně ovlivnit, motivovat, vychovat a systematicky vzdělávat.

Šíření a poskytování informací a znalostí z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, prevence rizik jsou důležité pro jejich praktické uplatňování při výchově dětí a mládeže ke zdravému a neohrožujícímu chování ve škole, při pracovních činnostech vykonávaných zájmově ve volném čase a při přípravě na povolání.

Přenos důležitých informací a poznatků na širokou skupinu žáků povede k utváření správného povědomí žáků o důležitosti a významu bezpečného a zdraví neohrožujícího chování při pracovních činnostech vykonávaných ve volném čase nebo v budoucnu po vstupu žáků na trh práce v roli zaměstnance zapojeného do pracovního procesu, a ke zvýšení bezpečného, zdravého životního stylu, žádoucích postojů, chování a jednání dětí a mládeže. Aktivity by měly být zaměřeny na rozvoj důležitých kompetencí cílové skupiny:

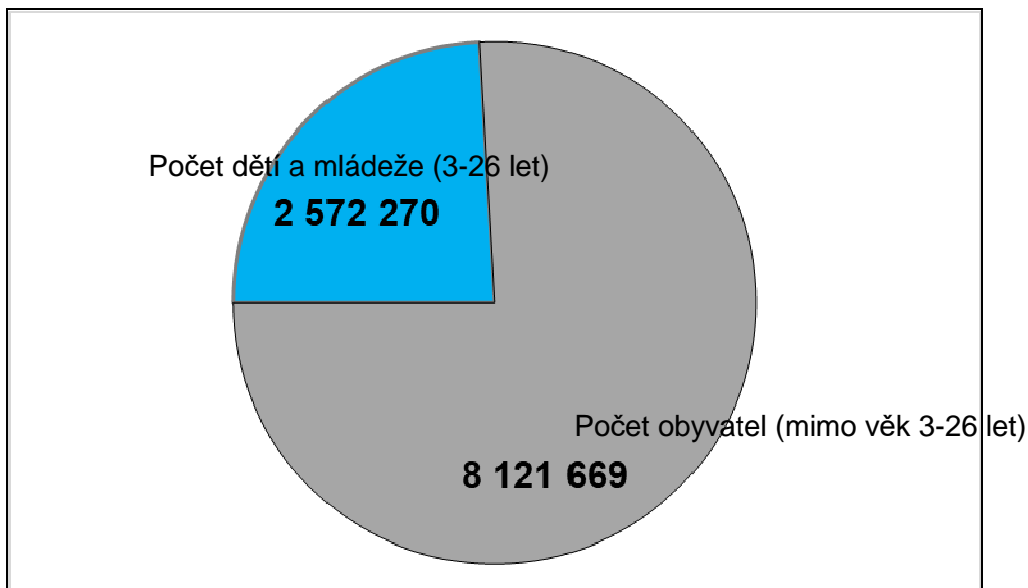
- projevovat zodpovědný vztah k vlastnímu zdraví a k zdraví druhých,
- chovat se bezpečně a zodpovědně v situacích ohrožujících život a zdraví člověka,
- správně odhadovat a posuzovat rizika,
- odhadovat důsledky vlastního jednání a chování v nejrůznějších situacích, své jednání a chování podle toho korigovat,
- používat bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení, dodržuje vymezená pravidla, plnit povinnosti a závazky, adaptovat se na změněné nebo nové podmínky apod.

Pro děti a mládež bude důležitá akceptovatelná forma a způsob dovedení důležitých informací o prevenci úrazů, bezpečnosti a celkové ochraně zdraví. Zvolené formy a způsoby budou hrát významnou roli při motivaci k dodržování stanovených pravidel i při utváření jejich žádoucích postojů k této oblasti. Mimo vhodného předávání informací o prevenci úrazů je klíčové cíleně ovlivňovat hodnoty a postoje dětí a mládeže. Jen tak budou motivováni přijímat a respektovat poskytované informace. Pro cílovou skupinu je nejpřijatelnější, nejzajímavější a doporučovaná dynamická, akční forma, např. ukázek přímo v praxi při dané činnosti či aktivitě prostřednictvím modelových situací a způsob předávání informací a poučení prostřednictvím autorit, případně internetu (virtuální reality) o rizicích, o celé oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví.

Velikost cílové skupiny dětí a mládeže v ČR

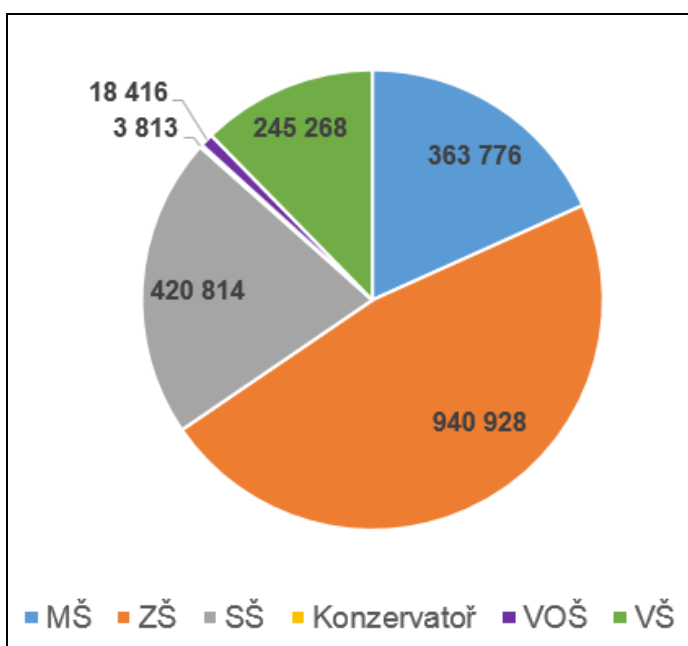
Z 10,7 miliónů obyvatel České republiky k 31. 12. 2019 je ve věku od 3 do 26 let celkem 2 572 270 dětí a mládeže (24,05 %).

Graf: Věková struktura obyvatel ČR (v mil. osob)



Zdroj: ČSÚ, Věkové složení obyvatelstva - 2018

Graf: Počet dětí a mládeže ve školách v roce 2018/2019



Zdroj: ČSÚ

Problematika úrazů

Jedná se o problematiku, která zasahuje do oblasti zdravotní, sociální a ekonomické. Úrazy v dětském věku jsou nejčastější příčinou mortality, morbidity a invalidizace dětí starších jednoho roku. Vzhledem k preventibilitě úrazů, představují monitoring a průběžná analýza základní nástroje pro následnou realizaci efektivních a vhodně cílených preventivních aktivit.

Úrazy mají každý rok na svědomí mnoho dětského utrpení a bolesti a jsou také tradičně nejčastější příčinou úmrtí dětí. Každý úraz má své příčiny a nestává se náhodou. Každému úrazu předchází riziková situace, kterou lze rozpoznat a vyhnout se jí. Nejúčinnější prevencí je od nejútlejšího věku naučit děti a mládež zacházet s rizikem, naučit je správným návykům při každodenních činnostech, pomáhat jim uvědomovat si hodnotu svého zdraví, naučit je své zdraví chránit a upevňovat.

Úrazy také přinášejí rodinám i celé společnosti nemalé ekonomické náklady, zatěžují zdravotnictví (zvyšují léčebné náklady pojišťoven) a způsobují další zbytečné ztráty. Nezanedbatelnou skutečností je, že v důsledku úrazů dětí se zvyšuje jejich školní absence. Důsledky úrazů často negativně ovlivňují kvalitu života jak dětí, tak i rodiny.

V roce 2007 byl vládou ČR odsouhlasen Národní akční plán prevence dětských úrazů na léta 2007-2017 (dále NAP), jehož hlavním posláním bylo systémové řešení této oblasti. Koncepce NAP vychází z doporučení Evropské komise a Světové zdravotnické organizace, které jej hodnotí velmi kladně. Klíčovým cílem NAP bylo maximálně snížit dětskou mortalitu ve věku 0-19 let, stejně jako zastavit nárůst počtu vážných úrazů, zejména úrazů s trvalými následky.

ZDROJE DAT O ÚRAZECH DĚTÍ A MLÁDEŽE ČR

Sběr, monitoring, zpracování a analýza dat jsou důležité a hodnotné aktivity pro následnou realizaci účinné a cílené prevence úrazů zejména u dětí a mládeže. Na základě analýzy úrazových dat je možné sledovat také dostupnost, kvalitu, nákladovost a efektivitu traumatologické péče.

Zdroje dat

- **Národní registr dětských úrazů a Národní registr úrazů (eviduje ÚZIS)**

Od roku 2008 probíhá sběr úrazových dat v rámci Národního registru dětských úrazů (NRDÚ), který byl následně propojen s NRÚ. NRDÚ zahrnuje data z center vysoce specializované traumatologické péče, která zajišťují komplexní diagnostickou a léčebnou péči a od roku 2010 z dalších zdravotnických zařízení. Data jsou průběžně analyzována.

**Centra vysoce
specializované
traumatologické
péče pro děti
v ČR**

Nemocnice České Budějovice

Fakultní nemocnice Plzeň

Fakultní nemocnice Hradec Králové

Fakultní nemocnice v Motole

Thomayerova nemocnice Praha

Fakultní nemocnice Ostrava

*Krajská zdravotní, a.s. – Masarykova Nemocnice
v Ústí nad Labem, o.z.*

Fakultní nemocnice Královské Vinohrady

Od roku 2009 jsou vedeny statistiky úrazů dětí ve věkové kategorii 15–19 let v rámci Výkazu o ambulanci činnosti zdravotnických zařízení v oboru chirurgie. Výkaz monitoruje počet ošetření pro úraz z celkového počtu prvních ošetření, základní rozdělení dle typu úrazu (školní, sportovní, dopravní, domácí, ostatní) či počet zlomenin. Domácí úrazy začaly být monitorovány až od roku 2010. Ve stejném roce byl výkaz rozšířen o monitoring úrazů pod vlivem alkoholu a drog. Totožná data jsou monitorována i ve věkové kategorii 0–14 let.

V roce 2011 byl do praxe zaveden Národní registr úrazů (NRÚ), který byl zřízen Ministerstvem zdravotnictví na základě zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů. Hlavním cílem NRÚ je dosažení vyšší kvality zdravotních služeb v oblasti úrazů. Každý úraz je v rámci registru zaznamenán jednotlivě, z hlediska příčin vzniku a vývoje, charakteru postižení, postupu léčby, výsledků léčby i možných zdravotních komplikací. Evidovány jsou závažné úrazy vyžadující hospitalizaci pacienta ve všech věkových skupinách.

Národní registr dětských úrazů (NRDÚ)

Národní registr dětských úrazů (NRDÚ) se stal od roku 2008 zdrojem validních úrazových dat. Významnou předností registru je sběr konkrétních dat týkajících se dětských úrazů přímo z pracovišť, kde tyto úrazy ošetřují. Registr eviduje úrazy z center dětské traumatologie, a od roku 2010 i z dalších nemocničních zařízení, kdy se jedná většinou o úrazy nižší závažnosti. NRDÚ je naplňován ze zákonem stanoveného Národního registru úrazů (NRÚ), jehož data pocházejí převážně z Národního registru hospitalizovaných.



Národní registr úrazů (NRÚ)

Nová podoba Národního registru úrazů (NRÚ)²¹ byl spuštěna v dubnu 2015. Účelem zjišťování požadovaných údajů je registrace údajů týkající se úrazů ošetřených při hospitalizaci, údajů související se zdravotním stavem pacienta ve vztahu k úrazu a jeho diagnostice a léčbě,

Národní registr úrazů (NRU)

[O registru](#)[Dokumenty](#)[Datové rozhraní](#)

okolností, za kterých se úraz stal, jeho příčiny, podrobný popis místa a času úrazu, rychlost zásahu poskytovatele zdravotnické záchranné služby, údajů o primárním transportu, podrobný záznam o péči na urgentním příjmu a následném poskytování zdravotních služeb, a údajů potřebné pro identifikaci poskytovatele lůžkové zdravotní péče, v jehož zdravotnickém zařízení byl pacient hospitalizován. Data shromažďovaná v rámci Národního registru úrazů jsou mimo jiné využívána pro identifikaci rizik vzniku jednotlivých úrazů a stanovení preventivních opatření, to je opatření, vedoucích k jejich předcházení. Každý úraz je zaznamenán jednotlivě, z hlediska příčin jeho vzniku a vývoje, charakteru postižení, postupu léčení, výsledků léčby i možných zdravotních komplikací případně ve vazbě na jiné zdravotní problémy nositele. Zaznamenávají jsou závažnější úrazy, které si vyžadují hospitalizaci pacienta. Registr rozlišuje 4 typy záznamů: dětské lehké úrazy, lehké úrazy dospělých, dětské závažné úrazy a závažné úrazy dospělých.

Veškerá data z Národních zdravotních registrů jsou poskytována třetím subjektům pouze na základě řádně vyplněné žádosti o export dat či o analýzu, které jsou přístupné na webových stránkách ÚZIS ČR, viz <http://www.uzis.cz/nas/poskytovani-informaci/podani-zadostiexport-dat-registru-nzis>. Anonymizované individuální záznamy jsou poskytovány především k využití pro vědecké či výzkumné práce a granty po individuálním posouzení a na základě smlouvy o předávání dat s přesně specifikovaným účelem, pro který budou data využita, ve formě neumožňující přímé určení zpravodajské jednotky či subjektu údajů. V ostatních případech lze poskytnout pouze data agregovaná. Žádost o analýzu dat z NZIS znamená provedení analýzy podle požadavku žadatele a předání agregovaných dat ve formě tabulek, grafů nebo sumárních čísel, které vznikají statistickou analýzou dat NZIS. Poskytnutá data smějí být využita výhradně pro účel uvedený v žádosti.

Data podléhají průběžné analýze, zejména závažná poranění, tedy ta, která dítě usmrtí nebo přímo ohrozí na životě. Polytrauma či závažné monotrauma se vyskytuje v poměru „chlapci 61: 39 dívky“, jak vyplývá z údajů za rok 2017. Čas mezi 14–17 odpolední hodinou představuje nejrizikovější denní dobu z hlediska vzniku úrazu. Nejčastějším mechanismem vzniku úrazu je sražení automobilem či pád z výšky.

²¹ <https://www.uzis.cz/index.php?pg=registry-sber-dat--narodni-zdravotni-registry--narodni-registr-urazu#o-registru>

■ Výkaz o ambulantní činnosti zdravotnických zařízení v oboru chirurgie (eviduje ÚZIS)

Údaje o úrazovosti dětí a mládeže dle výkazu o ambulantní činnosti zdravotnických zařízení v oboru chirurgie (ÚZIS)²²

Úrazy dětí ve věku 0-14 let

Údaje o ošetřených dětech v chirurgických ambulancích ČR

V období let 2007–2017 bylo v průměru ročně ošetřeno 339 932 úrazů, tedy přibližně 931 úrazů denně. Za rok 2018 bylo ve statistikách oboru chirurgie evidováno 361 591 ošetřených úrazů pro tuto nejnižší věkovou kategorii.



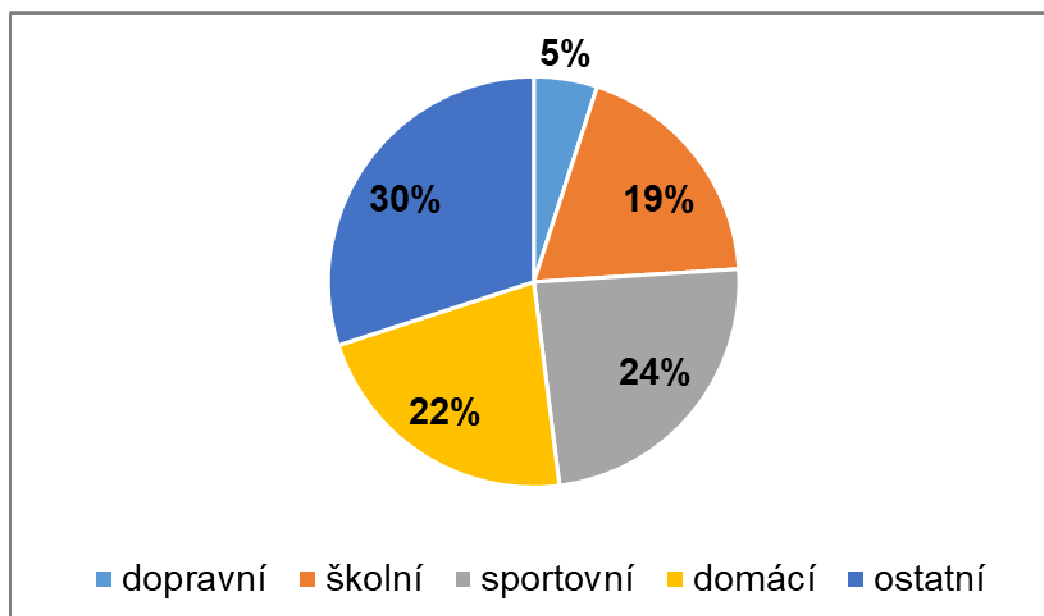
Tabulka: Počet úrazů (0–14 let) ošetřených na ambulantních odděleních chirurgie

Období	Úrazy celkem	Druh úrazu					Pod vlivem	
		Dopravní	Školní*	Sportovní	Domácí	Ostatní	Alkoholu	Drogy
2007	427 523	18 561	81 921	123 930	nesled.	203 111	298	37
2008	383 223	17 848	69 435	113 222		182 718	637	31
2009	321 498	17 231	57 727	93 950		152 590	165	25
2010	301 800	16 635	51 249	77 514	61 122	95 280	152	13
2011	313 863	16 326	54 659	77 482	66 528	98 868	294	33
2012	315 436	15 375	57 266	78 706	65 671	98 418	346	69
2013	313 429	14 520	55 834	74 697	68 688	99 690	265	26
2014	321 423	14 973	54 765	75 169	68 609	107 908	351	62
2015	329 417	15 426	53 695	75 641	68 529	116 126	437	98
2016	353 485	19 381	63 291	80 943	76 433	113 437	371	102
2017	358 491	19 008	69 135	84 669	77 934	107 745	412	113

Zdroj: ÚZIS

²² <https://www.uzis.cz/index.php?pg=vystupy--tematicke-rady&id=739>

Graf: Struktura úrazů ve věkové kategorii 0-14 let, rok 2017



Zdroj: ÚZIS

Úrazy mládeže ve věku 15-19 let

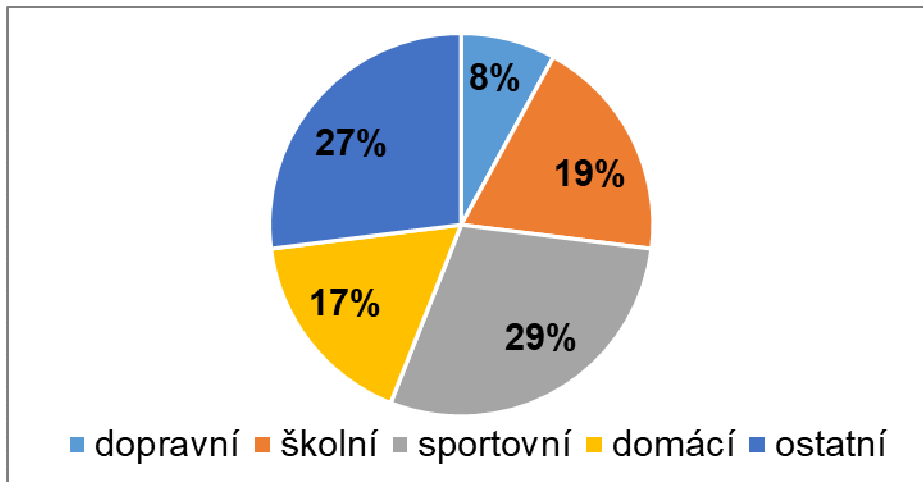
Úrazy dětí a mládeže ve věkové kategorii 15–19 let jsou sledovány až od roku 2009. V roce 2017 bylo pro úraz ošetřeno celkem 211 457 dětí, v roce 2018 212 565 dospívajících. Za období let 2009–2017 bylo **ročně v průměru ošetřeno 227 590 úrazů**, tedy přibližně **624 úrazů denně**. Ve srovnání let 2009–2017 byl také zaznamenán zvýšený výskyt úrazů způsobených pod vlivem **alkoholu a drog**. V roce 2017 bylo evidováno celkem 85 161 úrazů - zlomenin. **Dlouhodobý podíl zlomenin** na prvním ošetření pro úraz je v této věkové kategorii okolo **23-24 %**.

Tabulka: Počet úrazů (15–19 let) ošetřených na ambulantních odděleních chirurgie

Období	Úrazy celkem	Druh úrazu					Pod vlivem	
		Dopravní	Školní	Sportovní	Domácí	Ostatní	Alkoholu	Drogy
2009	204 305	12 165	32 736	61 845	nesled.	97 559	1 489	88
2010	239 574	20 986	37 978	69 569	44 327	66 714	3 750	414
2011	239 213	19 633	40 690	69 932	44 130	64 828	3 866	404
2012	236 698	18 315	41 531	70 171	43 498	63 183	3 753	367
2013	230 614	16 812	39 792	66 376	38 962	68 672	4 077	516
2014	230 778	18 101	39 066	66 480	38 647	68 484	4 187	770
2015	230 941	19 389	38 340	66 584	38 332	68 296	4 297	1 023
2016	224 729	18 520	40 068	66 344	38 651	61 146	4 081	972
2017	211 457	17 734	38 883	61 128	36 160	57 552	3 890	923

Zdroj: ÚZIS

Graf: Struktura úrazů ve věkové kategorii 15-19 let, v roce 2017



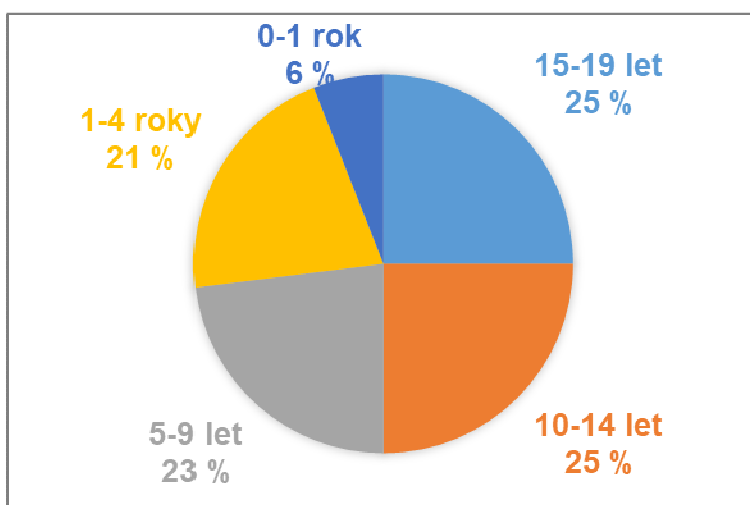
Zdroj: ÚZIS

■ Národní registr hospitalizovaných (eviduje ÚZIS)

Hospitalizace dětí a mládeže

Národní registr hospitalizovaných (NRHOSP) je celoplošným populačním registrem, který navazuje na Informační systém Hospitalizace provozovaný ÚZIS ČR od roku 1960. V roce 2017 byly shodně zastoupeny věkové kategorie: 15–19 let (25 %) a dále 10-14 let (25 %). Dále se jednalo o kategorii dětí ve věku 5-9 let (23 %). Ve věkové kategorii 1-4 roky bylo hospitalizováno celkem 21 % dětí a následovala kategorie 0-1 rok (6 %).

Graf: Věková struktura hospitalizovaných dětí a mládeže v roce 2017 (%)



Zdroj: ÚZIS

Počet hospitalizací pro vnější příčiny za poslední dva roky mírně narostl. Navýšení počtu je zejména u chlapců ve věku 5–14 let a u dívek ve věku 5–19 let. Výraznější rozdíl mezi pohlavími je ve věku od 5 let a výše. Celkově jsou chlapci rizikovější skupinou, dochází u nich k více hospitalizacím z důvodu vnějších příčin.

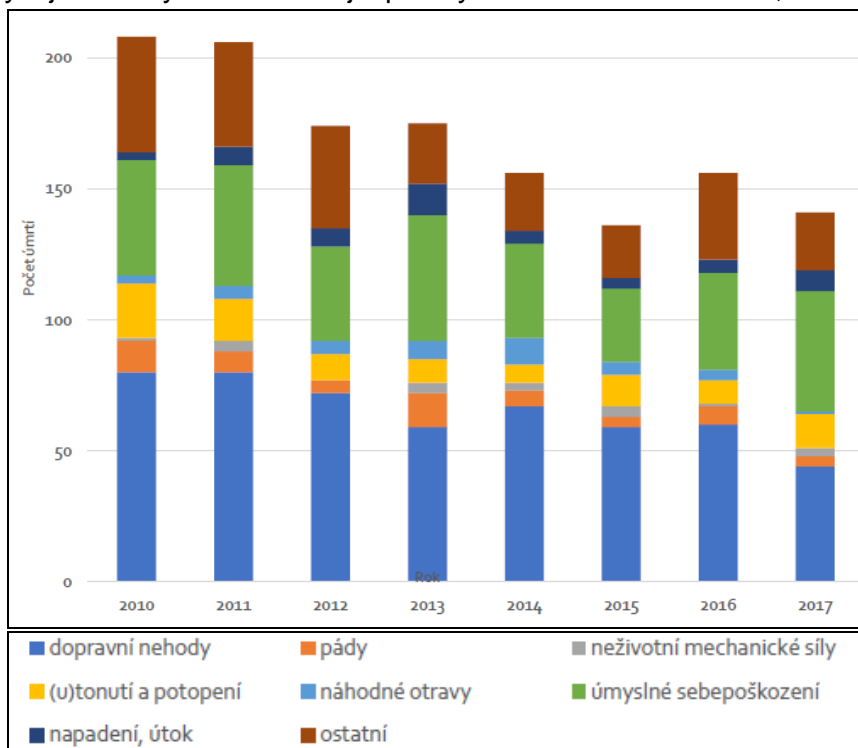
Strukturu hospitalizovaných lze rozdělit dle druhu vnější příčiny (podle mechanismu), který úraz způsobil. Struktura podílů mechanismů úrazů na hospitalizacích u dětí ve věkové kategorii 0-19 let je poměrně stálá. **Zvýšený výskyt** byl zaznamenán u hospitalizace z důvodu **úmyslného úrazu**, kdy v roce 2010 bylo evidováno celkem 529 hospitalizací, v roce 2017 celkem 674 hospitalizací. K nárůstu hospitalizovaných došlo také v důsledku vystavení **elektrickému proudu, ozáření a extrémní okolní teplotě a tlaku vzduchu** – v roce 2010 bylo evidováno celkem 441 případů, v roce 2017 bylo evidováno celkem 651 případů. **Pády a dopravní nehody představují nejčastější příčinu hospitalizace**, ale v obou kategoriích se absolutní čísla podařilo snížit.

■ Statistiky zemřelých (eviduje ČSÚ)

Mortalita

Z hlediska mortality na vnější příčiny jsou na prvním místě **úrazy dopravní**. Na druhém místě přetrvávají **úmyslná sebepoškození**. Od roku 2010 se podařilo zastavit nárůst počtu **sebevražd**, nicméně se stále jedná o vysoká čísla – rok 2016 (37 případů), rok 2017 (46 případů). Další častou vnější příčinou smrti bylo **utonutí a jiné způsoby dušení**. Počet utonulých se podařilo snížit téměř na polovinu (v roce 2010 bylo evidováno 21 případů, v roce 2017 bylo evidováno 9 případů). **Pády** zůstávají na pomyslné čtvrté příčce žebříčku četností úmrtí na vnější příčiny.

Graf: Vývoj struktury úmrtí na vnější příčiny dle mechanismu úrazu, věková kategorie 0-19 let



Zdroj: ÚZIS, ČSÚ

■ **Evidence nehodovosti na pozemních komunikacích (eviduje ŘSDP)**

Dopravní nehody

V roce 2017 bylo evidováno celkem 103 821 dopravních nehod, z nichž se 7 375 nehod (7,1 %) stalo za přítomnosti dětí. Následky dopravních nehod byly následující: 69 % dětí neutrpělo žádná zranění, 29 % bylo zraněno lehce a 2 % dětí utrpělo vážná zranění.

Tabulka: Následky dopravních nehod dětí ve věkové kategorii 0–15 let (v letech 2007-2017)

Období	Bez zranění	Lehce zraněno	Těžce zraněno	Usmrceno
2007	2 766	2 133	226	24
2008	3 247	1 987	193	17
2009	2 209	1 872	190	14
2010	2 550	1 875	165	17
2011	2 966	1 851	152	12
2012	3 508	1 976	169	14
2013	3 835	1 853	162	8
2014	4 144	2 060	148	14
2015	4 500	2 012	125	18
2016	4 844	2 164	141	13
2017	5 079	2 158	129	9
Celkem	39 648	21 941	1 800	160

Zdroj: ŘSD PP ČR

■ **Evidence školních úrazů České školní inspekce (eviduje ČŠI)**

Například v **Praze** evidovala Česká školní inspekce v uvedených školních letech úrazy dětí a mládeže (viz následující tabulka):

Typ školy	2013-14		2014-15		2015-16		2016-17	
	počet	index	počet	index	počet	index	počet	index
ZŠ	83	0,2	112	0,3	111	0,3	135	0,3
MŠ	1209	1,5	1409	1,7	1612	1,7	1719	1,8
SŠ	650	1	849	1,4	907	1,5	1041	1,8
VOŠ	11	0,2	7	0,1	4	0,1	2	0
ostatní	46	x	196	x	264	x	278	x

Poznámka: Index úrazovosti = počet úrazů/počet dětí x 100

Zdroj: ČŠI

Česká školní inspekce eviduje školní úrazy (úrazy dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních zapsaných ve školském rejstříku) na základě doručených záznamů o úrazu, které vyplňují a zasílají jednotlivé školy/školská zařízení v souladu s ustanovením § 4 odst. 5 vyhlášky č. 64/2005 Sb., o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění vyhlášky č. 57/2010 Sb.

Ve sledovaném období let 2007–2017 je patrný nárůst počtu hlášených školních úrazů. Tento nárůst může znamenat skutečně vzrůstající úrazovost, ale může být způsoben také stále pečlivějším a zodpovědnějším přístupem pedagogů, kteří hlásí raději i drobné incidenty, u nichž by dříve nepředpokládali možnost odškodnění. Toto vysvětlení ke statistikám školních úrazů připojuje Česká školní inspekce (zdroj: výroční zpráva ČŠI 2016/2017). Rovněž pokles absolutního počtu ambulantně ošetřených školních úrazů nasvědčuje tomu, že počet skutečných školních úrazů nemusí stoupat. Nelze tedy tvrdit, že stoupá počet školních úrazů, neboť bez dalšího jde o nepřesné tvrzení.

Objektivní míru školní úrazovosti lze vyjádřit tzv. Indexem úrazovosti (počet úrazů na 100 dětí, žáků nebo studentů). Index úrazovosti je rozdílný v jednotlivých krajích – dlouhodobě nejvyšší index úrazovosti vykazuje Vysočina a Pardubický kraj, naopak dlouhodobě nejnižší index úrazovosti je evidován v Praze.

Školní úrazy vznikají nejčastěji při skupinové činnosti v rámci tělesné výchovy, činnosti žáků o přestávkách mezi vyučovacími hodinami a v mateřských školách pak spontánní činnosti dětí včetně pobytu venku. Nejčastěji poraněnou částí těla je horní a dolní končetina.

Tabulka: Školní úrazy v období let 2007–2017

Školní rok	MŠ		ZŠ		SŠ		VOŠ		Ostatní*)	Celkem	
	AP	IÚ	AP	IÚ	AP	IÚ	AP	IÚ	AP	AP	IÚ
2007/08	679	0,2	22 759	2,7	9 771	1,7	279	1,0	--	33 488	1,9
2008/09	698	0,2	20 530	2,5	9 288	1,6	198	0,7	742	31 456	1,8
2009/10	811	0,3	20 893	2,6	10 233	1,8	159	0,6	704	32 799	1,9
2010/11	903	0,3	23 592	3,0	9 498	1,8	50	0,1	631	34 674	2,0
2011/12	1 036	0,3	24 648	3,1	10 228	2,0	117	0,4	597	36 626	2,2
2012/13	901	0,3	19 748	2,4	8 047	1,7	30	0,1	495	29 191	1,8
2013/14	1 023	0,3	21 315	2,6	8 516	1,9	86	0,3	501	31 441	1,9
2014/15	1 338	0,4	24 283	2,8	10 263	2,3	67	0,2	2 759	38 710	2,3
2015/16	1 421	0,4	26 145	3,0	10 612	2,6	38	0,2	3 432	41 648	2,5
2016/17	1 635	0,5	26 832	3,0	11 048	2,7	38	0,2	3 624	43 177	2,3

Zdroj: MŠMT

*) zahrnuje ZUŠ a školská zařízení

IÚ – Index úrazovosti

AP – Absolutní počet

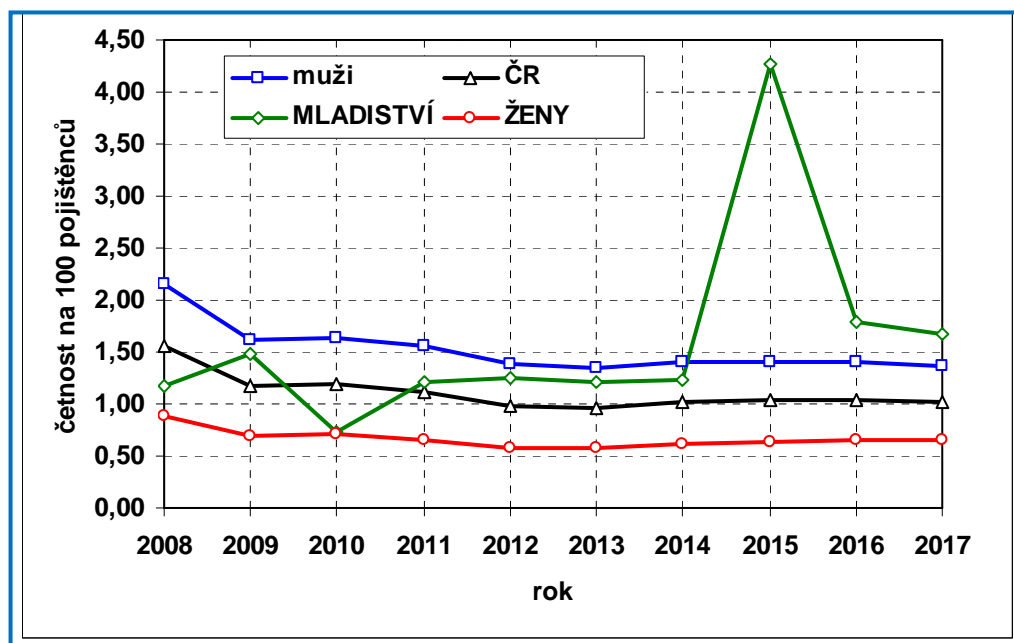
■ Pracovní úrazovost v České republice - mladiství (SÚIP, VÚBP, ČBÚ, ČSÚ)

Absolutní počet pracovních úrazů s pracovní neschopností mladistvých pojištěnců (do 18 let) vykázal v letech 2009 a 2010 prudký pokles počtu těchto případů, v dalších dvou letech pak byl zaznamenán opět nárůst a v roce 2013 došlo k mírnému poklesu. V roce 2014 došlo k mírnému nárůstu počtu případů a v roce 2015 k velkému nárůstu na trojnásobek počtu případů.

V roce 2016 došlo pak k velkému poklesu o 49 % a v roce 2017 počet případů opět narostl o 18 % (celkem 186 pracovních úrazů). Protože průměrný počet mladistvých pojištěnců rok od roku značně kolísá, je četnost případů ukazatel s lepší vypovídací schopností. V letech 2008 a 2010 byla četnost nižší než četnost za ČR. V roce 2009 se hodnota četnosti těchto pracovních úrazů (0,73) těsně přiblížila četnosti pracovních úrazů žen (0,72).

V letech 2011 až 2014 došlo k vzestupu četnosti nad celorepublikový průměr a v letech 2015 až 2017 byla vyšší než četnost u mužů. V roce 2015 četnost extrémně stoupla (4,26) a přiblížila se hodnotě četnosti z let 1997 a 1998. Smrtelný pracovní úraz mladistvých zaměstnanců nebyl v posledních více než 10 letech zaznamenán žádný.

Graf: Četnost pracovních úrazů s pracovní neschopností – mladiství, ženy, muži (počty případů mladistvých a žen na osách s rozdílnými měřítky).



Zdroj: Pracovní úrazovost v České republice v roce 2017 (VÚBP)

Tabulka: Časové řady ukazatelů pracovní úrazovosti mladistvých v ČR (2008–2018)

rok	průměrný počet nemocensky pojištěných mladistvých	procento mladistvých z nemoc. pojištěných	počet prac. úrazů s pracovní neschop.	četnost prac. úrazů s prac. nesch. na 100 pojištěných mladistvých	počet smrtelných pracovních úrazů mladistvých
2008	10 923	0,24	129	1,18	0
2009	5 444	0,13	81	1,49	0
2010	6 016	0,14	44	0,73	0
2011	5 796	0,14	71	1,22	0
2012	8 782	0,20	110	1,25	0
2013	7 550	0,17	91	1,21	0
2014	8 167	0,18	101	1,24	0
2015	7 254	0,16	309	4,26	0
2016	8 805	0,19	158	1,79	0
2017	11 049	0,24	186	1,68	0
2018	12 713	0,27	219	1,72	0

Zdroj: VÚBP, ČSÚ

Vstup mladých do prvního zaměstnání

V roce 2017 bylo evidováno 14 147 osob, kterým se stal v prvním roce zaměstnání pracovní úraz. V roce 2018 se jednalo o 13 834 osob.

Nový zaměstnanec není dostatečně seznámen s procesy na pracovišti. Statistiky vývoje pracovní úrazovosti v České republice jasně dokazují, že k největšímu počtu pracovních úrazů dojde v prvním roce zaměstnání. Identifikace zvýšeného rizika mladých, nových a nezkušených zaměstnanců je zásadním prvkem při hodnocení rizik. U této skupiny je vyšší pravděpodobnost vzniku úrazu a tento fakt je zapotřebí brát v úvahu při vytváření systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v organizaci. Potenciál pro vznik zranění u této skupiny se zvyšuje, jelikož jsou jim přiděleny nové úkoly, u nichž vzhledem k jejich neznalosti procesů na pracovišti, si neuvědomují reálná nebezpečí, kterým jsou na pracovištích vystaveni.

Informovanost, vzdělávání a odborná příprava na pracovišti připravují zaměstnance k tomu, aby zlepšili své porozumění rizikům souvisejících s jejich úkoly a pracovním prostředím. Zaměřením se na výcvikové programy, se může zaměstnanec přesunout z „nevědomého nekompetentního stavu“, na zaměstnance, který je „vědomě kompetentní“.

Prevence

Přehled aktivit v oblasti prevence dětských úrazů

Resort zdravotnictví

Ministerstvo zdravotnictví

- Podpora preventivních programů a výzkumných projektů
- Plnění dlouhodobého programu Zdraví pro všechny v 21. století
- Podílení se na plnění Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže do roku 2007
- Úmluvy o právech dítěte, WHO programu o zdravém životním prostředí pro děti CEHAPE
- Záštitu 13. mezinárodní konference bezpečných komunit (2004)
- Uveřejnění metodického pokynu ve Věstníku MZ „Postup lékařů primární péče při podezření ze syndromu týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte - sy. CAN“ (říjen 2005)
- Podpora vzdělávání laické i odborné veřejnosti.
- Ustavení Meziresortní pracovní skupiny pro prevenci dětských úrazů (únor 2005)
- Příprava Národního akčního plánu prevence dětských úrazů na léta 2006–2016
- Mezinárodní spolupráce
- Členství v National Focal Points for Violence and Injury Prevention
- Smlouva s WHO o spolupráci (BCA) na léta 2004–2005 a 2006–2007, ve které jsou úrazy uvedeny jako jedna z priorit.

Státní zdravotní ústav (SZÚ)

- Epidemiologické studie úrazovosti dětí a dospívajících
- Intervenční projekty
- Ediční, přednášková a publikační činnost

Zdravotní ústavy (ZÚ)

- Projekty podpory zdraví
- Informační, preventivní nebo intervenční akce

Krajské hygienické stanice (KHS)

- Podílení se na tvorbě a realizaci zdravotní politiky v krajích
- Příprava podkladů ke stanovování priorit zdravotní politiky kraje v oblasti ochrany a podpory veřejného zdraví

Jihočeská univerzita (JU)

- Výzkumná činnost
- Realizace preventivní akce „Den dětí – den bez úrazů“, prevence dopravních úrazů dětí – „Bezpečný cyklista“
- Publikační činnost, vydávání odborného a vědeckého časopisu JU „Prevence úrazů, otrav a násilí“
- Přednášková činnost v rámci akreditovaných předmětů
- Projekt na zavedení výuky předmětu Prevence úrazů a otrav u dětí, dospělých a seniorů na JU
- Spolupráce s Krizovým centrem pro děti a rodinu v Jihočeském kraji v oblasti úrazové prevence

Centrum úrazové prevence 2. LF UK (CÚP 2. LF UK)

- Hodnocení epidemiologických studií jako podklad pro navrhování účinných preventivních opatření
- Koordinace projektu WHO „Bezpečná Komunita“
- Podílení se na organizaci Národních dnů bez úrazů
- Výzkumné a preventivní projekty
- Publikační činnost (zejména vydávání časopisu „Aktuality v prevenci úrazů“ ve spolupráci s pracovní skupinou České pediatrické společnosti ČLS JEP)
- Kurzy: Problematika dětských úrazů, Úrazy seniorů a možnosti jejich prevence
- Mezinárodní seminář na téma prevence úrazů a sběr úrazových dat.
- 13. mezinárodní konferenci o Bezpečných komunitách.
- Mezinárodní spolupráce. Centrum získalo titul „Affiliate Safe Community Support Centre“ a zařadilo se tak mezi dvanáct dosud designovaných center po celém světě.

Oddělení epidemiologie Centra preventivního lékařství UK 3. LF (CPL 3. LF UK)

- Výzkumný projekt Prevence nehodovosti a časná diagnostika úrazů
- Spolupráce s Klinikou popáleninové medicíny FNKV, termické úrazy dětského věku
- Publikační činnost (monografie „Dětské úrazy a popáleniny“, leták „Domácnost místo nejčastějšího popáleninového úrazu“, plakát „Pozor na opaření!“, videokazeta „Termická zranění“)
- Analýza dětských hospitalizovaných pacientů s dg. termický úraz za roky 2001–2005
- Výuka epidemiologie a prevence úrazů
- Expertní činnost

Centrum dětské traumatologie Kliniky dětské chirurgie a traumatologie 3. LF UK a FTNsP (CDT FTN)

- Koordinace sítě Center dětské traumatologie a spolupráce s MZ ČR
- Poskytování vysoce specializované zdravotní péče poraněným dětem = sekundární prevence dětských úrazů
- Příprava standardů léčby dětských skeletálních a orgánových poranění
- Primární prevence dětských úrazů v rámci své zdravotnické působnosti
- Zpracovávání statistických dat.
- Pedagogické a vědecko-výzkumné aktivity

WHO/EURO

- Podílení se na aktivitách WHO s EHK OSN zaměřených na prevenci dopravních úrazů
- Smlouva o spolupráci mezi MZ a WHO BCA 2004/2005, BCA 2006/2007 - projekty zaměřené na oblast prevence dětských dopravních úrazů
- Mezinárodní spolupráce
- Podílení se na informování odborné i laické veřejnosti, na kampaních

Ministerstvo dopravy

- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích ukládá Ministerstvu dopravy mimo jiné provádět prevenci dopravních nehod
- Národní strategie bezpečnosti silničního provozu, jejímž cílem je do roku 2010 snížit počet usmrcených v důsledku dopravních nehod o 50% ve srovnání s rokem 2002
- Působení na veřejnost formou kampaní a rozšiřování informací
- Dopravní výchova dětí a mládeže
- Koordinace aktivit ostatních resortů a nevládních organizací a občanských sdružení

Ministerstvo vnitra

- Oblast prevence dětských úrazů v dopravě, na pozemních komunikacích
- Resortní akční plán bezpečnosti a plynulosti silničního provozu na roky 2004, 2005 a 2006
- Informovanost pro odbornou i laickou veřejnost
- Informování veřejnosti o dopravní situaci, statistiky dopravních nehod, policejní dopravní informace prostřednictvím Rádía Vnitro; dopravní telematika – řešení náhlých krizových situací v dopravě
- Projekty směřující ke zvýšení bezpečnosti silničního provozu v obcích – v rámci Programu prevence kriminality na místní úrovni PARTNERSTVÍ

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

- Zajišťování bezpečnosti a zdraví ve školách a školských zařízeních prostřednictvím právních předpisů a kontroly jejich dodržování, zajišťované Českou školní inspekcí
- Výchova a vzdělávání dětí, žáků a studentů v úrazové problematice
- Pregraduální a další vzdělávání učitelů v úrazové problematice
- Podpora výzkumu a vývoje v úrazové problematice
- Podpora sportovních aktivit
- Podpora naplňování volného času dětí a spolupráce s neziskovými organizacemi

- Evidence úrazů, ke kterým došlo při vzdělávání ve školách a školských zařízeních a s tím přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb
- Členství v National Focal Points for Violence and Injury Prevention
- Plnění Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže do roku 2007, podílení se na plnění dlouhodobého programu „Zdraví pro všechny v 21. století“, Úmluvy o právech dítěte, WHO programu o zdravém životním prostředí pro děti – CEHAPE.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

- Primární prevence: cílem primární prevence je co nejvíce o dané problematice informovat veřejnost, laickou i odbornou.
- Sekundární prevence: cílem je sledování rizikových, ohrožených skupin zamezit působení nepříznivých vlivů.
- Terciární prevence: cílem je zabránit zhoršování situace, minimalizovat následky úrazu.
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Cílovou skupinou je hlavně učňovská mládež a dále ostatní mladiství v krátkodobém nebo trvalém pracovním poměru.

Ministerstvo průmyslu a obchodu

- Systém rychlé výstrahy o nebezpečných nepotravinářských výrobcích Evropské komise RAPEX
- Působnost České obchodní inspekce v dozoru nad trhem (kontrola bezpečnosti výrobků určených pro děti, kontrola dětských hřišť z pohledu bezpečnosti jejich vybavení)

Příklady správné praxe z oblasti prevence dětských úrazů v rámci samostatných aktivit

- WHO projekt "Bezpečná komunita Kroměříž"
- Komunální kampaň prevence dětských úrazů „Na kolo jen s přilbou“

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. (aktivity)

Pracovníky ústavu byla vytvořena a je provozována webová stránka: <http://skoly.vubp.cz>. Specializovaná webová stránka na pomoc při zajišťování bezpečnosti dětí, žáků a studentů ve školách a vzdělávání a výchově dětí a mladých lidí v oblasti prevence rizik, prevence úrazů, ochrany zdraví a osobní bezpečnosti, vč. bezpečnosti a ochrany zdraví při činnostech souvisejících s prací.

UČITELŮM všech vzdělávacích stupňů nabízí stránka <http://skoly.vubp.cz> orientaci v problematice bezpečnosti dětí, žáků a studentů při vzdělávání a výchově a činnostech s tím přímo souvisejících, a dále v problematice protiúrazové prevence. Pedagogové zde najdou příslušné právní předpisy nebo užitečné odkazy. Zejména učitelům základního, gymnaziálního nebo odborného vzdělávání jsou určeny metodické pokyny, informační, metodické, didaktické a další materiály pro efektivní naplňování cílů vzdělávání při výchově k bezpečnému a zdraví neohrožujícímu chování dětí a mládeže a pro rozšíření znalostí a kompetencí učitelů k ochraně zdraví mladé generace.

Stránka oslovuje také děti, žáky i studenty a jejich rodiče. I oni zde mohou čerpat informace a rady pro rozvoj osobnosti, seznamovat se se zásadami správného chování a jednání a získávat potřebné povědomí a přehled o tom, co v běžném i pracovním životě představuje riziko ohrožení zdraví, jak se riziku vyhnout a jak předcházet poraněním, úrazům nebo jiným zdravotním poškozením.



BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ VE ŠKOLÁCH

Pomoc při zajišťování výchovy k bezpečnému a zdraví neohrožujícímu chování a k ochraně zdraví dětí, žáků a studentů

Upozorňujeme O naší stránce Kontakt

UČITELÉ	RODIČE	DĚTI / ŽÁCI / STUDENTI
mateřské školy	mateřské školy	mateřské školy
základní školy a nižší stupeň víceletých gymnázií	základní školy a nižší stupeň víceletých gymnázií	základní školy a nižší stupeň víceletých gymnázií
střední školy a vyšší stupeň víceletých gymnázií	střední školy a vyšší stupeň víceletých gymnázií	střední školy a vyšší stupeň víceletých gymnázií
vyšší odborné školy	vyšší odborné školy	vyšší odborné školy
vysoké školy	vysoké školy	vysoké školy

Správce webu

➤ Fotografické, filmářské, výtvarné a další soutěže pro děti a mládež

Většinou soutěží poskytl záštitu Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo osobně jednotliví ministři, k patronaci nad některými z nich se připojily i další právnické osoby nebo jejich čelní představitelé, např. primátor hl. m. Prahy. Nepřehlédnutelnou roli sehráli také partneři a sponzoři soutěží zastoupení např. orgány státní správy a samosprávy, odborovými svazy a subjekty z podnikatelského sektoru. Od roku 2009 můžeme registrovat určitou pravidelnost, když jsou soutěže využívající různé umělecké techniky (ale zejména výtvarné soutěže) pořádány každý druhý rok a zpravidla doprovázejí některou z celoevropských osvětových kampaní organizovaných Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

O soutěže je od samého počátku značný zájem, některé školy se do dětského soupeření zapojují dlouhodobě. Poznaly totiž, že soutěže tohoto druhu jim mohou být nápomocny při vybavování žáků relevantními klíčovými kompetencemi pro aktivní rozvoj a ochranu vlastního zdraví i zdraví druhých a odpovědnosti za něj. Současně jsou si vědomy, že seznamování se s pracovními riziky posiluje oblast protiúrazové prevence, a že taková výchova je pro žáky nejlepším vkladem pro život. Mají

přítom možnost používat netradiční metodu výchovného působení, pro jejíž uplatnění získávají od organizátora potřebné metodické, didaktické a instruktážní materiály. Především ale dobrou motivací už dříve zaujaly svoje žáky či svěřence, a ti si další soutěžení nechtějí nechat ujít.

Soutěživost je přirozenou lidskou vlastností, a když je v určitém věku podporována podle vzoru Komenského např. hrou nebo jinou zábavnou činností, lze očekávat odpovídající (a obvykle pozitivní) efekt. Zájem soutěžit umocňuje i to, že pro vítěze a další oceněné tvůrce jsou pokaždé připraveny stále lákavější odměny předávané vyhodnoceným soutěžícím a jejich pedagogům ve slavnostním prostředí a atmosféře, a pořadatel nejvíce podařené a nejzajímavější dětské výtvořky dále využívá.

Díky soutěžním obrázkům a dalším autorským dílkům vznikly např. velmi pěkné nástěnné nebo kapesní kalendáře, plakáty, pexeso a další produkty. Ty jsou zpětně využívány opět ve školách, ale i v jiném prostředí nebo při speciálních příležitostech (v podnicích, ve veletržních/výstavních stáncích, na samostatných výstavách nebo na výstavách doprovázejících některou z význačných akcí s tématem bezpečnosti při práci nebo bezpečnosti dětí ve školách). Některé z těchto výrobků jsou dlouhodobě prezentovány na webové stránce <http://skoly.vubp.cz> pro pomoc při zajišťování výchovy k bezpečnému a zdraví neohrožujícímu chování a k ochraně zdraví dětí, žáků a studentů.

Soutěžní témata mnohdy nebyla jednoduchá a pořadatel vždy s napětím očekával, jak se mladí autoři s každým aktuálním zadáním poperou. Jde přece jen o budoucí pracovní sílu bez praktických pracovních zkušeností. I přesto vznikly stovky děl, která ukázala, že mladá generace dobře chápe význam ochrany člověka před riziky obecně i před riziky z práce, a že je schopna odhalovat případné chyby a nedostatky a upozornit na ně. Přidanou hodnotou všech již uskutečněných soutěží bylo jejich propojení s tématem prevence rizikového chování a prevence dětských úrazů.

Díky invenci a kreativitě dokázali soutěžící nejednou příjemně překvapit, a to tak, že pro odbornou porotu sestavenou vždy pro každou jednotlivou soutěž nebývá jednoduché rozhodnout, kterou z přihlášených prací ocenit. Věcná cena je pro děti a mládež zároveň pochvalou i pobídkou a má pro ně vysokou osobní i společenskou hodnotu. Daleko důležitější je však to, co se při soutěžním klání o rizicích nebezpečného chování dozvěděly, i to, jak tyto poznatky budou schopny zúročit v osobním i pracovním životě. Pravou výhrou pro ně bude plnohodnotný a kvalitní život, i když to, že zodpovědnost za své zdraví a jeho ochrana se vyplácí, poznají a docení nejspíš až jako dospělí.

Výtvarné soutěže 2001-2019

Rok	Název a určení
2019	(NE)BEZPEČNÝ SVĚT CHEMIE
2017	CESTA DO BUDOUCNOSTI: NEJLEPŠÍ PRACOVNÍ ŽIVOT PRO KAŽDÉHO pro děti a mládež od 6 do 16 let

2015	STRAŠÁK STRES pro děti a mládež od 6 do 16 let
2013	BEZPEČNOST V PRÁCI – DEJ ZDRAVÍ ŠANCI! pro školáky od 6 do 16 let
2011	BEZPEČNOST – ÚDRŽBA – ELEKTRINA pro školáky od 6 do 16 let
2009	DEJ NA SEBE POZOR, MAMI, DEJ NA SEBE POZOR, TATI! pro školáky od 6 do 16 let
2006	Nakresli svůj plakát – výtvarná soutěž pro děti a mládež do 15 let
2001	PRÁCE KVAPNÁ – MÁLO PLATNÁ! pro žáky pražských základních uměleckých škol (5 – 16 let)

Odkazy na výtvarné soutěže od r. 2009 – samostatné stránky na webu **BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ VE ŠKOLÁCH** <http://skoly.vubp.cz/>

- [Výtvarná soutěž \(NE\)BEZPEČNÝ SVĚT CHEMIE \(2019\)](#)
- [Výtvarná soutěž CESTA DO BUDOUCNOSTI: NEJLEPŠÍ PRACOVNÍ ŽIVOT PRO KAŽDÉHO \(2017\)](#)
- [Výtvarná soutěž STRAŠÁK STRES \(2015\)](#)
- [Výtvarná soutěž BEZPEČNOST V PRÁCI - DEJ ZDRAVÍ ŠANCI! \(2013\)](#)
- [Výtvarná soutěž BEZPEČNOST - ÚDRŽBA - ELEKTRINA \(2011\)](#)
- [Výtvarná soutěž „Dej na sebe pozor, mami, dej na sebe pozor, tati!“ \(2009\).](#)

Odkazy na využití soutěžních prací (výběr – ukázky)

- [Kalendář na rok 2018 - ukázka](#)
- [Ukázka kalendáře na rok 2016](#)
- [Kalendář na rok 2014](#)
- [Kalendář na rok 2012](#)
- [Kalendář na rok 2010](#)
- [Pexeso](#)
- [Plakát 1, Plakát 2, Další plakáty.](#)

Preventivní aktivity s podporou EU

NAPO pro učitele

S využitím populární postavičky NAPO ze stejnojmenného animovaného seriálu zpracovala Evropská agentura pro BOZP spolu s konsorciem NAPO **sérii výukových materiálů pro učitele o otázkách BOZP. Materiály jsou zaměřené na seznámení žáků základních škol dvou věkových kategorií 7–9 a 9–11 let s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví, nejen při práci, zábavným a tvůrčím způsobem.**



Každý modul obsahuje klíčové sdělení, cíl výuky a nabízí učitelům podrobné metodické pokyny, instrukce i návrhy konkrétních aktivit odpovídající věku žáků včetně informací o potřebných zdrojích a učebních pomůckách. Mimoto modul obsahuje návrh vzorové vyučovací hodiny v délce 40–45 minut ke každému klipu. K tvorbě jednotlivých klipů byly použity části stávajících filmů o postavičce NAPO a v menšině vytvořeny klipy nové.

Záměrem autorů bylo připravit flexibilní moduly využitelné pro různé druhy či témata výuky vhodné pro:

- Zdravotní a sociální rozvoj žáků / tzv. sociální učení (např. vyhledávání rizik doma jako samostatný úkol);
- Přírodní vědy, chemii, fyziku apod. (chemické látky, nauka o lidském těle);
- Dopravní výchovu (bezpečnostní značky);
- Výuku mateřského jazyka a cizích jazyků (např. napsat jednoduchý popis příhody);
- Umělecké předměty (hodiny kreslení, vytváření značek apod.).

Každá lekce obsahuje:

- Metodiku pro učitele;
- Cíle výuky;
- Přehled aktivit – podrobný plán obsahu lekcí i s variantami různých činností;
- Požadované zdroje a pomůcky včetně učebních materiálů pro děti;
- Detailní plán výukové hodiny v délce 40 – 45 minut;
- Video k danému tématu.

Věková skupina 7-9 let

Tento výukový modul je určen dětem od 7 do 9 let. V tomto věku děti začínají myslet abstraktně, rozvíjejí argumentační schopnosti, začínají se učit s využitím jazyka a logiky a dělat si na řadu věcí vlastní úsudek. V tomto věku je seznámen s problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví osob nejvhodnější dobou pro vytváření základů bezpečných a zdravých zvyklostí. K dispozici jsou dva moduly, z nichž každý obsahuje dvě lekce. Byly využity filmy o bezpečnostních značkách, chemických látkách, o manipulaci s břemeny a o muskuloskeletálních obtížích.

*Modul: **Příběh nejlepšího bezpečnostního značení**; Lekce 1 – Značky nebezpečí a zákazu;
Lekce 2 - Značky příkazu a informací pro únik a evakuaci*

*Modul: **O těle chytře s postavičkou Napo**; Lekce 1 – Kůže; Lekce 2 – Záda*

Věková skupina 9–11 let

Tento výukový modul je určen žákům od 9 do 11 let. Ve věku devíti let se děti dostávají do klíčového období osobnostního rozvoje, do doby, kdy začínají být schopny pracovat ve skupinách, na projektech, být schopny samostatné práce i spolupráce na společných multidisciplinárních aktivitách. Začínají se seznamovat s fakty a vědeckými poznatky a učí se s nimi pracovat. Přijetí kultury prevence rizik je vybaví základními dovednostmi a znalostmi pro bezpečné chování v budoucnu. Využit byl film o vyhledávání a hodnocení rizik.

*Modul: **Napo – Lovec nebezpečí**; Lekce 1 – Identifikace nebezpečí a rizik; Lekce 2 – Náprava a prevence rizik*

www.napofilm.net/cs/using-napo/napo-for-teachers



Důležitý dokument v oblasti BOZ dětí a mládeže

Národní akční program BOZP

Národní akční program BOZP pro období 2019–2020 (schválený Radou vlády pro BOZP, nabyt účinnosti dne 28. 3. 2019)

Základní priority a Prioritní opatření, bod V. Bezpečnost a ochrana zdraví dětí, žáků a studentů, opatření č. 9:

V. Bezpečnost a ochrana zdraví dětí, žáků a studentů	9. Dopracovat a předložit Koncepti MŠMT v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů, zahrnující komplexní soubor právních, metodických a organizačních opatření k jejímu naplňování ve školách a školských zařízeních ČR. Zodpovědnost: MŠMT Spolupráce: MZ, MPSV, Stálý výbor pro sociální a zdravotní problematiku Rady vlády pro BOZP Termín: 30. června 2019 Kontrolní termín: 31. března 2019
---	---

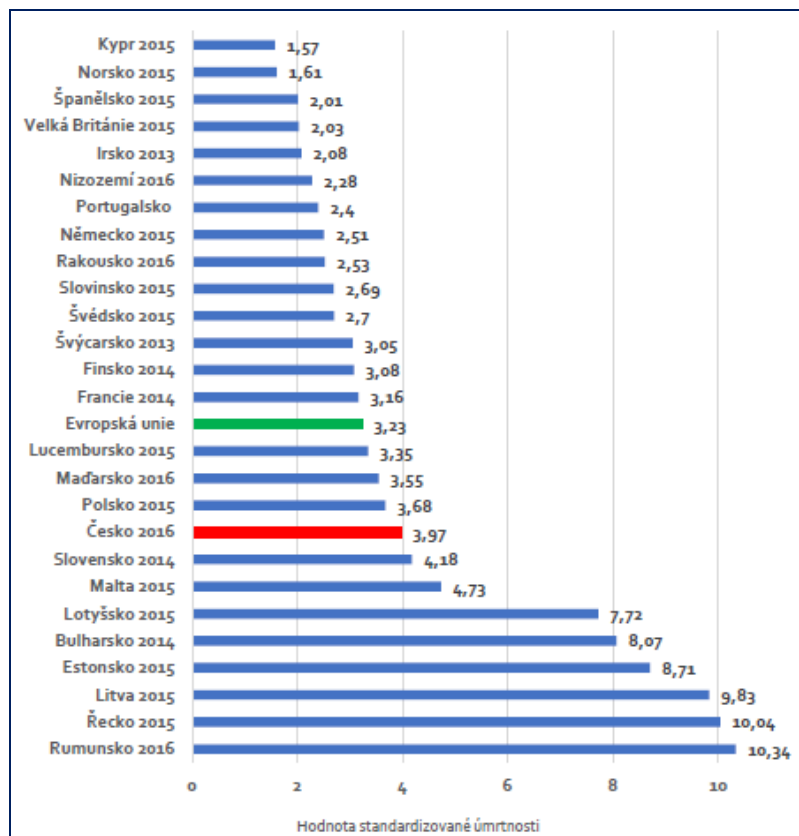
I nadále je potřeba pokračovat v nastavených činnostech – monitorovat dětské úrazy, upozorňovat na rizika a vzdělávat širokou veřejnost.

Informace ze zahraničí (svět)

Světová zdravotnická organizace (WHO) vykazuje standardizovanou úmrtnost dětí na 100 000 dětí ve věkové kategorii 0–14 let. Vybrané státy, které sledují tento údaj, jsou uvedeny v následujícím grafu. U každého státu je uvedena hodnota za poslední dostupný rok.

V roce 2016 Evropská unie vykazovala hodnotu standardizované úmrtnost dětí na 100 000 dětí ve věkové kategorii 0–14 let ve výši 3,23; v ČR byla vykázaná hodnota tohoto ukazatele ve výši 3,97 (v roce 2005 evidovala Česká republika 7 úmrtí na 100 000 dětí ve věkové kategorii 0-14 let). Nejnižší úmrtnost vykazují Kypr (1,57) a Norsko (1,61). Klesající úmrtnost potvrzuje zejména **kvalitu zdravotní péče. Klesající hodnoty lze přisuzovat i zvyšujícímu se počtu preventivních aktivit, edukaci široké veřejnosti a obecné výchově ke zdraví.**

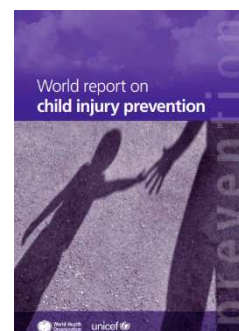
Graf: Standardizovaná úmrtnost dětí ve věkové kategorii 0–14 let na vnější příčiny smrti (vybrané státy/rok s dostupnými údaji)



Zdroj: WHO

Podle údajů WHO ve světě každý den zemře na zranění 2 270 dětí. Každý den by bylo možné zachránit více než 1 000 dětí, pokud by se na celém světě uplatňovala osvědčená preventivní opatření. V evropských zemích umírá denně 115 dětí v důsledku úrazů (za rok průměrně 42 tisíc dětí). V Evropě je úraz hlavní příčinou smrti dětí ve věku 5 až 19 let.

Poslední souhrnná a velmi obsáhlá zpráva „Světová zpráva o prevenci úrazů dětí“²³ (232 stran) k dané problematice byla vydána WHO v roce 2008.



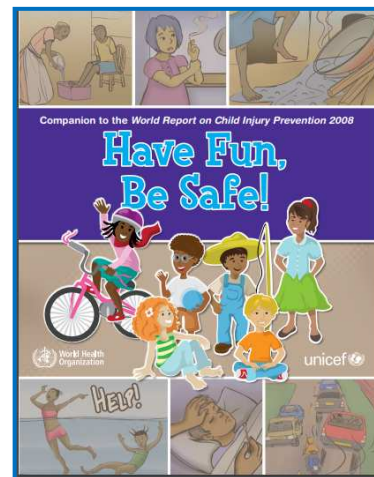
Ve Světové zprávě o prevenci úrazů dětí byly identifikovány hlavní příčiny úrazů: **dopravní nehody, utonutí, popáleniny, pády a otravy.**

²³ <https://www.childsafetyeurope.org/publications/europeanpolicy/injury-reports.html>

Kromě této zprávy UNICEF a WHO vytvořily verzi vhodnou pro děti, jejímž cílem je informovat děti ve věku 7-11 let o různých typech zranění a o tom, jak jim lze předcházet (obsahuje kombinaci faktů, hádanek, her a další vizuální materiály). Některé příklady možné prevence (fotografie - zdroj WHO):

■ Dopravní nehody (prevence)

Bezpečnostní pásy, přilby, autosedačky, jízdní pruhy pro jízdní kola a chodce, denní svícení, omezení rychlosti, zákony o řízení pití alkoholu a řídičského průkazu zabraňují dopravním zraněním.



■ Utonutí (ve světě umírá každý den na utopení 480 dětí)

Záchranné vesty, oplocení kolem bazénů, krytí vodních překážek a okamžitá první pomoc brání utonutí.



■ Popáleniny (ve světě umírá každý den na popáleniny 260 dětí)

Požární hlásiče, zapalovače odolné proti otevření dětmi a regulátory teploty horké vody zabraňují popáleninám, zatímco specializovaná centra pro popáleniny snižují jejich následky.



■ Pády (každý den v důsledku pádů umírá ve světě 130 dětí)

Okenní stráže, standardy pro vybavení dětských hřišť a speciálně určené výrobky pro děti zabraňují pád.

■ Otrava (ve světě každý den umírá 125 dětí na otravu)

Bezpečné skladování toxických látek, balení odolné proti dětem, distribuce léků v nesmrtonosných množstvích a centra pro kontrolu jedů zabraňují otravě.



Příklad aktuálního přístupu v Nizozemí – program „Bezpečně vyrůstáme“

V rámci programu „Bezpečně vyrůstáme“ (zahájení v roce 2018) je snaha o bezpečný start pro všechny děti a mladistvé. Snahou je vyhovět potřebám a rizikům pro každou konkrétní věkovou skupinu. S cílem omezit zranění je program zaměřen na ochranu i na posílení fyzických, sociálních a duševních dovedností a rizikových kompetencí. Rámcovým cílem je zabránit vážným zraněním a zlepšit kvalitu života dětí a mládeže. Záměrem je, aby všechny děti a mladiství byli v bezpečí doma, ve škole, ve školce i na cestách. Prevence úrazů v těchto cílových skupinách je důležitá, protože domácí úrazy a sportovní úrazy jsou příčinou mnoha hospitalizací a absolvování řady léčebných procedur. Domácí zranění se vyskytují na prvním místě v národním seznamu incidentů s nejvyšší zátěží u dětí ve věku 0-15 let.²⁴ Strategie prevence je zaměřena na:

- Ochranu (většinou 0-4 let).
- Výuku fyzických a sociálních dovedností a rizikových kompetencí ve starších skupinách.

Rodiče a pečovatelé musí být informováni. Radit a pomoci jim mohou místní zdravotníci a odborníci pracující v péči o děti (školky a školy). Mohou jim usnadnit vytváření bezpečného prostředí. Mohou podpořit rodiče tím, že jim poradí o potřebných a vhodných preventivních opatřeních.

Konkrétní cíle programu:

- Přispět k bezpečné a zdravé výchově dětí, což by mělo za následek méně zranění.
- Dávat rodičům, opatrovatelům, odborníkům vhled do hlavních rizik a radit jim o pozitivních opatřeních, která zabrání zranění. Například, aby si rodiče více uvědomovali důležitost riskantní hry na vývoji dítěte.
- Podpora bezpečného chování rodičů / pečovatelů.
- Podpora rozvoje fyzických a sociálních dovedností a rizikových kompetencí u dětí.
- Posílení dovedností odborníků poskytováním aktuálních informací o otázkách bezpečnosti dětí. Poradit jim, jak podporovat rodiče tím, že jim poskytnou příručky, školení, e-learning, online zpravodajské dopisy a vzdělávací materiály.

Program se zaměřuje jak na rodiče, tak na pečovatele i na místní zdravotnické pracovníky, politiky a další odborníky, jako jsou učitelé, pedagogičtí pracovníci a vedení škol. Na podporu programu byl vyvinut online nástroj nazvaný "Monitorování rizik". Školy a školky mohou přistupovat ke své bezpečnostní politice pomocí kontrolního seznamu založeného na souboru ukazatelů, o nichž je známo, že ovlivňují bezpečnost, zdraví a pohodu. Tento nástroj poskytuje rady a opatření, která je třeba podniknout, aby se zlepšila současná situace v bezpečnosti dětí a mládeže.

Zvláštní pozornost byla v roce 2018 věnována zvýšení vlastní efektivnosti rodičů (kdy zasáhnout?) a zvládnání společenských norem (ostatní rodiče nesouhlasí s pokusy o zvýšení rizikové hry u vašeho dítěte). Téma bezpečnosti dětí a preventivní opatření jsou stručně vysvětleny v online a na míru šitých zpráv, které pozitivně zvyšují specifické chování rodičů.²⁵ Vytvořen byl soubor informačních letáků s konkrétními tématy. Dále je kladen důraz na rozvoj digitálních nástrojů pro

²⁴ Zdroj: Hamberg-van Reenen & Meijer, Gezond Opgroeien. Verkenning Jeugdgezondheid. 2014, RIVM

²⁵ Zdroj: <https://www.veiligheid.nl/risicovolspelen/home>

online poskytování informací šité na míru rodičům. Program je průběžně vyhodnocován (efektivnost činností, zhodnocení aktivit, materiálů apod.) Výzkum mezi 1 086 rodiči a 595 odborníky ukázal, že místní zdravotníci potřebují kombinaci standardizovaných letáků o všech otázkách bezpečnosti dětí v kombinaci s online nástroji, které mohou využít při konzultacích s rodiči. Rodiče kladou otázky zaměřené například na bezpečný spánek, na vytvoření bezpečného domácího prostředí, na bezpečný způsob přepravy dětí autem, kolem. Rodiče dětí od 1 do 4 let potřebují informace o bezpečné hře a bezpečnosti při koupání. Většina rodičů hledá nejčastěji informace o bezpečnosti dětí online (internet, sociální sítě). Následuje žádost o radu směřovaná na zdravotnického pracovníka a také na rodinu a přátele.



4. AGENTURNÍ PRACOVNÍCI

Agenturní zaměstnávání, které je dlouhodobě zařazováno mezi prekérní způsoby zaměstnávání, má na rozvinutém českém i evropském trhu práce své nezastupitelné místo. Poskytuje zaměstnavatelům i zaměstnancům určitou flexibilitu. Zajišťuje rychlou a jednoduchou dostupnost pracovních sil pro zaměstnavatele i pracovních míst pro zaměstnance a umožňuje pružnou reakci zaměstnavatele na aktuální situaci v oblasti zakázek. Nejslabším článkem této úpravy je zaměstnanec, který přijímá pracovní a mzdové podmínky, sjednané mezi agenturou práce a uživatelem. Zaměstnanec má také nejslabší postavení v rámci uzavřených dohod a smluv z hlediska trvání pracovněprávního vztahu, protože oba ostatní účastníci ovlivňují jeho stálost s ohledem na trvání a naplnění sjednaných zakázek uživatele²⁶. V roce 2017 došlo po několika letech k zásadnější novelizaci zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, kterou představuje jak úprava již existujících, tak vložení nových ustanovení.

Zákonem č. 206/2017 Sb. došlo s účinností dnem 29. 7. 2017 k několika zásadním změnám týkajícím se agentur práce i uživatelů. Agenturní zaměstnávání upravuje § 307a a §§ 308–309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravují §§ 58 až 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.²⁷ Agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb na trhu práce na základě povolení uděleného Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR (nabídka pracovních míst, nabídka zaměstnanců pro dočasné přidělení k práci u uživatele, jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání – např. poskytování informací o zaměstnání). Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti se vydává na dobu neurčitou. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se bude vydávat na dobu 3 let, vyjma opakovaného povolení, které se bude vydávat na dobu neurčitou.

Poslední publikovaná Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019²⁸ uvádí, že i v době ekonomické prosperity se orgány inspekce práce setkávají s nedodržováním pracovněprávních předpisů jak ze strany agentur práce, tak ze strany uživatelů. V roce 2019 nedošlo k žádným legislativním změnám v oblasti agenturního zaměstnávání, a proto nebylo nutné zásadním způsobem měnit obsah a zaměření těchto kontrol. Předmětem kontrol byla zejména oblast vzniku, změn a skončení pracovního poměru, pracovní doby, odměňování, náhrad, dovolené, srovnatelných pracovních a mzdových podmínek, zaměstnávání odpovědných zástupců a oblast zaměstnávání cizích státních příslušníků.

²⁶ <http://www.suip.cz/files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2017.pdf>

²⁷ http://www.suip.cz/files/suip-f3a5e29ddb12814db4aa98dbb9e5a3fa/agenturní_zamestnavani2019.pdf

²⁸ http://www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocní-souhrnná-zpráva-o-výsledcích-kontrolních-akcí-za-rok-2019.pdf

Aktuálně v květnu 2020 bylo na stránkách MPSV evidováno 2 185 **agentur**, z toho 1 103 agentur disponuje povolením pro formu b) zaměstnávání osob a 1 839 agentur pro formy a) vyhledání zaměstnání a c) poradenská a informační činnost (<https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>). Pro srovnání lze uvést, že v prosinci 2015 bylo takto vedeno 2 219 agentur s příslušnými povoleními.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož:

- je současně zaměstnán v základním pracovněprávním poměru nebo
- konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Srovnatelný zaměstnanec

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla).

Agentura práce je podle ust. § 59 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, povinna do 31. ledna běžného roku sdělovat písemně generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky zejm. tyto údaje za předchozí kalendářní rok:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti,
- počet jím umístěných fyzických osob,
- počet jeho zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

Zprostředkování zaměstnání cizincům

V souvislosti s posledními legislativními úpravami došlo také ke zrušení poslední věty ust. § 66 zákona o zaměstnanosti, která stanovovala, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. Při přidělování cizinců k uživateli musí agentury práce nadále dbát zejména nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Jedná se o takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení.

V příslušné příloze jsou uvedeny tyto klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):

- 524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje
- 721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci
- 722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci
- 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)
- 741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení
- 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci
- 753 Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech
- 812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů
- 814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru
- 815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků
- 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
- 818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení
- 821 Montážní dělníci výrobků a zařízení
- 833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají
- 834 Obsluha pojízdných zařízení

Aktualizace zákoníku práce pamatovala mimo jiné na úpravu spoluodpovědnosti uživatele, týkající se práv a povinností nejen agentur práce, ale také samotných uživatelů. Za § 307a zákoníku práce byl vložen nový § 307b, podle kterého agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal a koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Současně došlo k úpravě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, podle které dochází mimo jiné k přestupku také tehdy, pokud uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

Agenturní zaměstnávání ve statistikách

Měsíčník Českého statistického úřadu Statistika a my v článku „Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby?“²⁹ (vydáno 2/2018) uvádí průmyslové podniky (zejména v automobilovém průmyslu) jako ty, které nejvíce využívají služeb pracovních agentur. Z celkových 85 193 pracovníků, kteří byli v roce 2016 přiděleni agenturami práce do jiných podniků, jich 65 935 našlo uplatnění ve zpracovatelském průmyslu, zejména pak ve výrobě motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů (CZ-NACE 29). Zde našlo pracovní uplatnění 22 731 zaměstnanců pracovních agentur. Na jednoho agenturního zaměstnance tak připadalo přibližně 7,3 kmenových. Při přepočtu na kmenové zaměstnance pak nejvíce agenturních pracovníků zaměstnává filmový průmysl. Další průmyslové odvětví, které hojně využívá služeb personálních agentur pro zabezpečení pracovních sil, je například výroba strojů a zařízení jinde nezařazených (CZ-NACE 28). Zde našlo práci celkem 7 484 agenturních pracovníků. Ve výrobě pryžových a plastových výrobků (CZ-NACE 22) jich pak pracovalo 6 480.

V roce 2015 podnikalo na území České republiky 1 440 společností, jež se zabývaly činnostmi souvisejícími se zaměstnáním. Jejich tržby dosáhly více než 36 mld. Kč. Pracovní uplatnění v nich našlo více než 82,5 tis. zaměstnanců. Podíl pěti největších agentur práce na celkových tržbách činil 23,5 %, a na průměrném evidenčním stavu zaměstnanců dokonce 27,1 %. Oproti celkové průměrné mzdě v národním hospodářství, která v roce 2015 činila 25 400 Kč, dosahovala průměrná mzda v tomto odvětví 15 011 Kč (počítáno na fyzické osoby, tj. bez ohledu na délku pracovního úvazku).

²⁹ <https://www.statistikaamy.cz/2018/02/kterym-agenturam-prace-v-ceske-republice-rostou-trzby/>



Hospodářská krize razantně snížila tržby pracovním agenturám

V krizovém roce 2008 došlo současně s poklesem průmyslové výroby také k razantnímu poklesu tržeb pracovních agentur. Naopak s oživením ekonomiky začaly růst také tržby pracovních agentur. Činnosti související se zaměstnáním tak byly v posledních letech jedním z nejrychleji rostoucích odvětví služeb. V průběhu roku 2017 se však meziroční tempo růstu zpomalilo. Vývoj je důsledkem jednak zprísněných legislativních podmínek pro fungování pracovních agentur, růstu mezd a také všeobecného nedostatku pracovních sil na trhu práce. Za celý rok 2017 se tržby pracovních a personálních agentur zvýšily meziročně o 10,9 % v běžných cenách (o 10,1 % ve stálých cenách).

Agenturní zaměstnávání v ČR a ve světě

Dobrou úroveň agentur práce a také jejich image na veřejnosti se snaží zajistit profesní organizace sdružující agentury práce. Na českém trhu práce působí dvě takovéto organizace, sdružující agentury práce:

- Asociace pracovních agentur (APA – www.apa.cz, k srpnu 2019 uvedeno 40 členů) a
- Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS – www.apps.cz, aktuálně 35 členů).

Obě asociace jsou určitou zárukou jak pro zaměstnance, tak pro uživatele agentur práce (zaměstnavatele), že agentury, které sdružují, dodržují platné předpisy, jejich činnost je legitimní a transparentní a mají v oboru své činnosti zkušenosti. Členství v těchto asociacích tak zaručuje kvalitu, solidnost a zkušenosti všem stranám, které se jejich služeb rozhodnou využít.

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), která vznikla za účelem podpory společného zájmu zaměstnávání přes soukromé agentury práce na mezinárodní úrovni (založena v roce 1967 v Paříži, v roce 2005 se jejím členem stala i Česká republika), na svých stránkách k roli personálních agentur a agenturního zaměstnávání zmiňuje přínos v podobě přístupu k zaměstnání a pracovním zkušenostem pro účastníky, kteří vstupují na trh poprvé, i pro osoby, které se po přestávce vracejí na trh práce. Tato forma zaměstnávání také usnadňuje přechody z jednoho pracovního místa na další, nebo dokonce z jednoho odvětví na druhé. Snižuje nezaměstnanost a umožňuje společnostem přeměnit dostupnou práci na skutečná pracovní místa. Výhoda flexibility se odráží ve snížení nehlášené práce, což je přínosem pro zaměstnavatele i pracovníka. Vytvářením více pracovních příležitostí pomáhají agentury zvyšovat účast na trhu práce, zvyšovat začleňování do společnosti a umožňují lidem dosáhnout lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.



Graf: Míra rozšíření agenturního zaměstnávání ve světě



Zdroj: WEC, Economic Report 2020, <https://weceurope.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>

V roce 2016 vytvořily tyto služby pro zaměstnanost celosvětově tržby ve výši 491 miliard EUR, převážně díky agenturní práci ve výši 350 miliard EUR. Agenturní práce roste na mnoha trzích v Evropě. Růst v USA, největším trhu agenturní práce, zůstává stabilní. Trh s přímým náborem

mírně vzrostl na 37,8 mld. EUR, což potvrzuje jeho trend směrem k ziskovým a rychlejším personálním službám.

Tabulka: Počet agenturních zaměstnanců ve vybraných zemích, 2018 (*2015)

USA	16,800,000	Colombia	457,524
China	10,780,000	Switzerland	408,819
Japan	3,819,197	Australia	351,300
India	3,300,000	Chile	200,000
Mexico	2,983,414	Sweden	195,800
Brazil	2,925,000	Austria	96,101
France	2,745,000	Norway	84,260
UK*	1,105,000	Finland	56,000
Germany*	1,000,520	Ireland	53,400
Portugal	879,000	Romania	50,093
Netherlands	834,790	Argentina	47,956
Italy	800,000	Greece	41,100
Poland	776,144	New Zealand	40,600
Spain	757,607	Russia	22,615
Belgium	684,031	Croatia	17,000
Canada	625,000	Estonia	5,000

Zdroj: WEC, Economic Report 2020, <https://weceurope.org/uploads/2020/02/Economic-Report-2020.pdf>

Evropská konfederace soukromých agentur práce European Confederation of Private Employment Services (Eurociett)

Zastupuje společné zájmy agentur práce v Evropě. V posledních letech Eurociett formoval příznivější politické prostředí agenturního zaměstnávání, přispěl k vytvoření lepšího obrazu této činnosti a jejího uznání. Toho i nadále dociluje především tím, že:



- a) cílí na tři klíčové aspekty – vytváření pracovních míst, začlenění různých skupin pracovníků na trh práce a hospodářský růst a daňové příjmy,
- b) vytváří co nejvhodnější právní prostředí pro toto odvětví v Evropě,
- c) podporuje evropský cíl zvýšení konkurenceschopnosti, růstu a zaměstnanosti v EU,
- d) zvyšuje standardy kvality agentur práce a bojuje proti nepoctivým poskytovatelům agenturního zaměstnávání,
- e) zaměřuje se na zlepšení pověsti a obrazu odvětví.

Vybrané statistické údaje týkající se agenturního zaměstnávání v ČR a dalších zemích

Četnost a účel využívání agentur práce se v jednotlivých zemích liší a jak také šetření Ciett (2015)³⁰ ukázalo, liší se i struktura agenturních zaměstnanců v závislosti na socioekonomické struktuře obyvatel, ekonomické historii a tradici dané země.

Celosvětově jsou agenturní zaměstnanci spíše mladší, průměrně je 65 % agenturních zaměstnanců mladších než 30 let, což poukazuje na fakt, že agenturní zaměstnávání je dobrým přestupným mostem absolventů škol na trh práce. Agentury práce nabízí širší nabídku pro uplatnění absolventů bez praxe či zkrácený úvazek ještě během jejich studia. V některých zemích je ale naopak průměrný věk agenturních zaměstnanců vyšší a tato forma zaměstnání pak bývá přechodným mostem na trh práce z jakékoliv životní situace.

Agenturní zaměstnanci mají v 54 % ukončené středoškolské vzdělání, v 26 % vysokoškolské. Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v dané zemi především souvisí s tím, v jakém oboru je agenturní zaměstnávání využíváno. Celosvětově je agenturní zaměstnávání nejvíce využíváno v oboru služeb (37 %) a výroby (32 %). Pokud je v dané zemi agenturní zaměstnávání rozšířené především pro výrobní sektor, pak mají agenturní zaměstnanci spíše nižší vzdělání. V České republice má 45 % agenturních zaměstnanců základní vzdělání, 50 % středoškolské a 5 % vysokoškolské. To koresponduje s tím, že stále nejvíce jsou agenturní zaměstnanci využíváni ve výrobě, i když tento trend se postupně mění a narůstá počet agenturních zaměstnanců také v administrativních pozicích.

Motivací pro přijetí zaměstnání formou agenturního zaměstnávání je nejčastěji možnost po čase přejít na stálé zaměstnání, rychlejší nalezení zaměstnání, získat různorodé pracovní zkušenosti, příjem navíc a flexibilní pracovní úvazek. Celosvětové údaje ukazují, že 33 % agenturních zaměstnanců je ve svém zaměstnání velmi spokojeno a 49 % spokojeno.

Firmy, které využívají agenturní zaměstnávání, jsou celosvětově spíše větší firmy, 34 % firem má nad 500 zaměstnanců, 32 % mezi 100 až 499 zaměstnanci. Úvazky agenturních zaměstnanců u firem nejčastěji trvají více než 3 měsíce (48 %), 29 % má poté trvání od 1 do 3 měsíců. Tyto firmy využívají agenturní zaměstnance především z důvodu potřeb trhu práce, na které je třeba se rychle adaptovat jako je potřeba zvýšení produkce, časově omezené projekty či zástupy za nemocné zaměstnance, zaměstnance na dovolené či mateřské dovolené. Využívají k tomu právě agentur práce, díky kterým si mohou zaměstnance vyzkoušet před přijetím do kmenového stavu, mají přístup k více kandidátům a jsou schopni najít vhodné zaměstnance v kratším čase.

Konfederace Ciett uvádí, že v některých zemích je agenturní zaměstnávání přidělováno hlavně ženám, které mohly vypadnout z trhu práce se založením rodiny nebo které chtějí skloubit flexibilní zaměstnání právě s péčí o rodinu. V důsledku plnění mateřských a výchovných povinností jsou ženy vystavené většímu riziku na trhu práce. Dle statistik Ciett v zemích, kde je převažující část agenturního zaměstnávání ve službách, jsou přes agenturu zaměstnávány spíše ženy, v zemích,

³⁰ LEXOVÁ, Adéla. *Postoj lidí k agenturám práce a agenturnímu zaměstnávání v České republice*. Praha, 2016. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd. Institut sociologických studií. Katedra Sociologie. Vedoucí práce Milan TUČEK.

kde je využíváno hlavně v sektoru stavebnictví a průmyslu, pak především muži. V ČR 62 % agenturních zaměstnanců pracuje v průmyslu a 14 % ve službách.

Lidé hledají zaměstnání v různých fázích svého životního cyklu, spojených také s věkem. Nejvíce nezaměstnaností ohroženou skupinou na trhu práce jsou mladí lidé, absolventi po skončení školy na začátku pracovní dráhy a lidé v předdůchodovém věku ke konci své pracovní dráhy. Celosvětové výsledky Ciett za ČR uvádí, že nadpoloviční většina agenturních zaměstnanců je ve věku pod 30 let a jen velmi malá část pracovníků má 45 a více let. Agenturní zaměstnávání je tedy spíše odrazovým můstkem na trh práce pro mladé lidi. V některých zemích (např.: Japonsko, USA, Itálie) je však vyšší poměr starších pracovníků. V těchto zemích je tedy agenturní zaměstnávání obecně považováno za srovnatelnou alternativu s ostatními typy zaměstnání.

Významnou kategorií ve struktuře úspěchů na trhu práce je dosažená úroveň vzdělání. Struktura vzdělání agenturních zaměstnanců v ČR je taková, že 45 % agenturních zaměstnanců má základní vzdělání, 50 % středoškolské a 5 % vysokoškolské vzdělání.

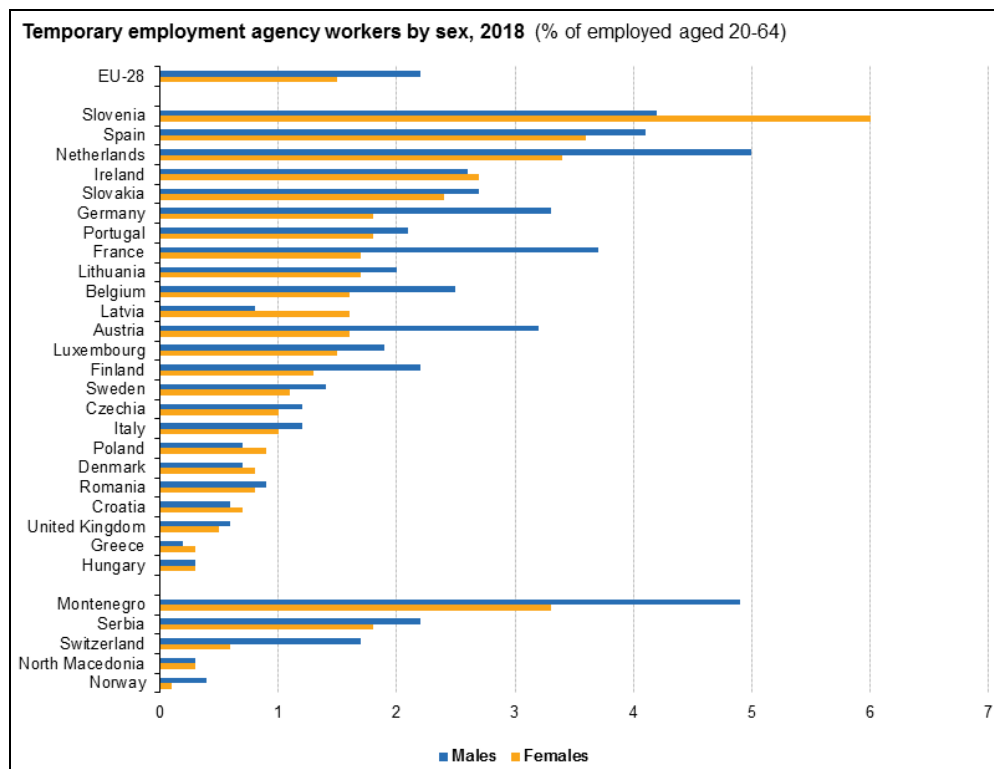
Převažujícím oborem agenturního zaměstnávání, je průmysl, ve kterém není kladen tak velký důraz na vzdělání. Do popředí se však postupně dostávají segmenty služeb a specializované oblasti jako je IT, technické služby, specialisté ve finančních oborech apod., které naopak určitý stupeň vzdělání vyžadují. Agenturní zaměstnávání tak může nabízet uplatnění různým vzdělanostním kategoriím.

Šetření Ciett prokázalo, že 60 % českých agenturních zaměstnanců pracuje ve velkých firmách nad 500 zaměstnanců, 30 % ve firmách se 100 až 499 zaměstnanci a pouze 10 % v menších firmách s 50-99 zaměstnanci.

Statistiky Eurostat

Dostupná data o zaměstnanosti v rámci výkaznictví Eurostat se týkají i zaměstnanosti v rámci dočasných forem práce. Procento zaměstnaných osob, které pracují pro agenturu práce na dobu určitou, je nízké. Na úrovni EU se jedná o 2,2 % zaměstnaných mužů a 1,5 % zaměstnaných žen ve věku 20–64 let v roce 2018. Graf porovnávající jednotlivé státy ukazuje, že využití této formy zaměstnání je nejvyšší ve Slovinsku (4,2 % u mužů, 6,0 % u žen) a ve Španělsku (4,1 % u mužů, 3,6 % u žen), oproti tomu nejmenší podíl je v Maďarsku (0,3 %), v Řecku (0,2 % u mužů a 0,3 % u žen) a ve Spojeném království (0,6 % u mužů a 0,5 % u žen). Ženy jsou častěji než muži zaměstnány jako dočasní agenturní pracovníci v 7 členských státech EU (Řecko, Chorvatsko, Dánsko, Polsko, Lotyšsko, Irsko a Slovinsko).

Graf: Dočasné zaměstnání – agenturní zaměstnanci podle pohlaví, 2018
(% ze zaměstnaných)



Zdroj: Eurostat, (lfsa_qoe_4a6r2)

Kontroly agenturního zaměstnávání v roce 2017 a 2018³¹

V roce 2017 bylo provedeno celkem 415 kontrol agentur práce, z toho 158 (38 %) bez nedostatku a 257 (62 %) s nedostatkem. Počet nedostatků činil celkem 833. V porovnání s rokem 2016 došlo k navýšení počtu provedených kontrol se zjištěním nedostatku – roce 2016 to bylo 55 %. Pokud jde o výsledky kontrol uživatelů, bylo provedeno celkem 130 kontrol, z toho 61 (47 %) bez nedostatku a 69 (53 %) s nedostatkem. Počet nedostatků činil 129. V porovnání s rokem 2016 došlo rovněž u uživatelů k navýšení počtu provedených kontrol se zjištěním nedostatku – v roce 2016 to bylo 44 %. Také zde došlo k navýšení zjištěných nedostatků oproti roku 2016 v porovnání s počtem provedených kontrol - v roce 2016 to bylo 0,83 nedostatku na jednu kontrolu, v roce 2017 to bylo 0,99 nedostatku na jednu kontrolu.

Z uvedených čísel je zřejmé, že ke zlepšení situace na úseku agenturního zaměstnávání v roce 2017 nedošlo, i když vzrostl počet provedených kontrol. Rostoucí počet zjištěných nedostatků může mít různé příčiny, ať už jde o lepší odhalování porušení zákona ze strany inspektorů na

³¹ <https://www.bozpinfo.cz/kontroly-agenturniho-zamestnavani-v-roce-2018>

základě jejich větších zkušeností, nebo o snížení pozornosti agentur práce při dodržování zákonů vyvolané situací na trhu práce a vysokou poptávkou po pracovních silách.

Jako i v minulých letech byly kontroly prováděny zpravidla na základě přijatých podnětů, a to jak veřejnosti, tak GŘ Úřadu práce ČR, MPSV, Ministerstva vnitra a dalších institucí. Podněty veřejnosti byly zaměřeny zejména na agentury práce, které přidělují své zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele a které nedodržují pravidla stanovená pro agenturní zaměstnávání, zejména nedodržují rovnost pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců uživatele. Na nedodržování povinností agentur práce vůči GŘ ÚP ČR upozorňovaly v drtivé většině především jím zaslané podněty. Jednalo se o povinnost ročního hlášení o činnosti agentury práce, o povinnost doručit doklad o povinném pojištění agentury práce, povinnost oznámit změnu názvu nebo sídla agentury práce apod. Někdy byla na základě takového podnětu provedena kontrola, někdy přímo zahájeno správní řízení z moci úřední, a to zpravidla podle dřívějších zkušeností s příslušnou agenturou práce.

Všechny inspektoráty splnily plánovaný počet nejméně 25 kontrol na jeden inspektorát, některé tento počet vysoce překročily, o čemž svědčí i vykázaný celkový počet kontrol. Počty kontrol jsou odvislé nejen od sídla, ale především od provozoven uživatelů, kam agentury práce přidělují své zaměstnance. Nejvíce sídel agentur práce je v Praze, proto se místně příslušný inspektorát podílí zejména na kontrolách nebo zahájených správních řízeních týkajících se nedodržení formálních povinností agentur práce. Kontroly agenturního zaměstnávání zabývající se pracovními a mzdovými podmínkami zaměstnanců jsou prováděny v provozovnách uživatelů v rámci celé České republiky. Proto jsou zvláště velké agentury práce kontrolovány i několikrát v roce, protože přidělují své zaměstnance k mnoha uživatelům.

Zjištěná porušení

Hodnocení kontrol bylo provedeno jak podle oblastí, tak potom detailně podle porušení konkrétních právních ustanovení. Jako i v minulých letech se zjištění z kontrol a zjištěné nedostatky týkaly nejvíce oblasti agenturního zaměstnávání. Vyplývá to už z předmětu kontrol, které jsou primárně zaměřeny na tuto oblast. Ostatní porušení se týkala obecných porušení, se kterými se orgány inspekce práce při své kontrolní činnosti běžně setkávají i u kontrol s jiným zaměřením. Nejvíce se to týká oblastí odměňování a oblasti pracovní doby a doby odpočinku. Méně četná porušení jsou zjišťována v oblasti náhrad nebo dovolené či dalších oblastí.

Přehled porušení zjištěných v agenturách práce

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	575	66
Pracovní poměr, dohody	103	12
Pracovní doba, doba odpočinku	72	8
Odměňování	69	8
Nelegální zaměstnávání	22	3
Dovolená	8	1
Náhrady	6	0,5
BOZP	5	0,5
Ostatní	7	1
Celkem	867	100

Pokud jde o kontroly u uživatelů, také oni nejvíce porušují pracovněprávní předpisy v oblasti agenturního zaměstnávání. Mezi další oblasti porušení u nich patří pracovní doba a doba odpočinku, odměňování nebo oblast pracovního poměru a dohod.

Přehled porušení zjištěných u uživatelů

Oblast	Počet porušení	% ze zjištěných případů porušení
Agenturní zaměstnávání	99	71
Pracovní doba	24	17
Odměňování	6	4
Pracovní poměr, dohody	5	4
Náhrady	2	1
BOZP	1	1
Ostatní	3	2
Celkem	140	100

Zjištění z kontrol byla vyhodnocena také podle porušení jednotlivých ustanovení pracovněprávních předpisů, zvláště u agentur práce a zvláště u uživatelů.

Přehled nejčastějších porušení ze strany agentur práce

Ustanovení	Popis porušení	Počet porušení
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo informace nebyla úplná.	74
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.	72
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.	49

§ 141 odst. 1 ZP	Agentura práce nevyplatila zaměstnanci mzdu nebo některou její složku v době splatnosti mzdy.	41
§ 66 ZoZ	Agentura práce přidělila k uživateli zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo který měl povolení k zaměstnání, nebo zaměstnance na DPP.	36
§ 87 odst. 1 ZoZ	Agentura práce písemně neinformovala příslušnou krajskou pobočku ÚP o nástupu občana EU nebo cizince nejpozději v den nástupu k výkonu práce.	31
§ 96 odst. 1 ZP	Agentura práce nevedla evidenci pracovní doby zaměstnance v souladu se zákoníkem práce.	29
§ 309 odst. 2 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby.	27
§ 309 odst. 2 ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele bez písemného pokynu.	25
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci (jméno, bydliště, státní občanství, místo narození).	25
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci.	23
§ 308 odst. 1 písm. c) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení u uživatele.	22
§ 5 písm. e) ZoZ	U agentury práce byl zjištěn výkon nelegální práce mimo pracovněprávní vztah.	22
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o dni nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.	17
§ 14 odst. 3 písm. b) ZoZ	Právnická nebo fyzická osoba zprostředkovávala zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.	16
Celkový počet porušení		509

Přehled nejčastějších porušení ze strany uživatelů

Ustanovení	Popis porušení	Počet porušení
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.	34
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.	31
§ 96 odst. 1 ZP	Uživatel nevedl u zaměstnanců agentury práce evidenci pracovní doby v souladu se zákoníkem práce.	9
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci (jméno, bydliště, místo narození).	9
§ 141 odst. 1 ZP	Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po výkonu práce.	5
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o jménu, příjmení, datu a místu narození a bydlišti dočasně přiděleného zaměstnance.	6
§ 308 odst. 1 písm. c) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informaci o době trvání dočasného přidělení.	6
§ 92 odst. 1 ZP	Uživatel nerozvrhl pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin.	5
§ 116 ZP	Uživatel nevykázal zaměstnanci agentury práce dobu noční práce a on neobdržel k dosažené mzdě příplatek ke mzdě nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.	4
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem nebyla uzavřena písemně.	3
Celkový počet porušení		112

Zpravodaj SÚIP č. 4/2018 informoval o proběhlých kontrolách agenturního zaměstnávání v roce 2018, a to především s ohledem na legislativní změny týkající se agenturního zaměstnávání provedené zákonem č. 206/2017 Sb., kde byla mimo jiné zavedena povinnost poskytnutí kauce ve výši 500.000 Kč na účet generálního ředitelství Úřadu práce ČR v souvislosti s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti; agenturám práce s již platným povolením byla stanovena povinnost poskytnout tuto kauci nejpozději do 29. 10. 2017. V této souvislosti kontroly realizované již v konci roku 2017 měly prokázat, zda tyto subjekty, již bez platného povolení, neprovádějí zprostředkování zaměstnání a přidělování zaměstnanců k uživateli i nadále. Většina kontrol byla ukončena až v roce 2018. Část z nich skutečně prokázala zprostředkování zaměstnání bez povolení. Zákon č. 206/2017 Sb. také zavedl

povinnost agentur práce uzavřít se „svým“ odpovědným zástupcem pracovní poměr alespoň v rozsahu 20 hodin týdně. Tato povinnost se také promítla do předmětu kontrol zprostředkování zaměstnávání agenturami práce v roce 2018.

V důsledku posílení zákonné odpovědnosti uživatele za dodržování rovnosti pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance se zaměstnancem kmenovým stanovil plán kontrol také vyšší počet kontrol u uživatelů. V případech, kdy u uživatele působí více agentur práce, byla kontrola provedena u všech těchto agentur práce. A naopak, na kontrolu jedné agentury práce navazují kontroly více jejích uživatelů. To vše s cílem zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců nebyly horší, než jsou nebo by byly srovnatelné podmínky zaměstnanců uživatele.

Do předmětu kontrol je také zahrnuta kontrola plnění povinností vůči generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR, a to zejména zasílání roční informace o činnosti agentury práce, povinnosti doložit v zákonné lhůtě doklad o sjednání pojištění proti úpadku agentury práce, informování o změnách názvu, sídla, osoby odpovědného zástupce apod. Za neplnění těchto povinností hrozí pokuty a v opakovaných případech odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. To může nastat i v případě závažného zjištění porušování pracovních předpisů.

Kontroly agenturního zaměstnávání patří k obsahově i časově nejrozsáhlejšími kontrolám vůbec, protože v případě, že se jedná o zprostředkování zaměstnání formou přidělování k výkonu práce k uživateli, týkají se i několika subjektů. Každý rok se garanti kontrol agenturního zaměstnávání setkávají na semináři, kde jsou projednány aktuální změny legislativy, zjištěné konkrétní případy, nové zkušenosti, návrhy na další zaměření kontrol atd. Do budoucna se nepředpokládá, že tyto kontroly, probíhající soustavně od roku 2007, by byly jakkoliv omezeny, spíše naopak.

Rizika práce agenturního zaměstnávání

Zaměstnanci dočasně přidělení agenturou práce k výkonu u uživatele jsou podle evropských statistik více ohroženi rizikem vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, uvádí Ing. Jiří Vala, Ph.D.³² Vlivem dynamických změn na trhu práce došlo v posledních letech v Evropské unii ke zvýšení zájmu o nové formy zaměstnávání, mezi něž patří i agenturní zaměstnávání. Tato forma přináší pro zaměstnavatele flexibilní pracovní sílu na straně jedné, ale na straně druhé značná rizika z hlediska zajištění BOZP u agenturních zaměstnanců.

Hlavním dokumentem, který v současnosti určuje směr, kterým se Evropská unie ubírá, je Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst a podporující sociální začleňování. Strategie je založena na třech hlavních prioritách.

Jedná se o:

- inteligentní růst (ekonomika, která je založena na znalostech a inovacích),

³² VALA, Jiří. Rizika práce na dobu určitou a agenturního zaměstnávání. Bezpečnost a hygiena práce. 2017(11).

- udržitelný růst (konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomika),
- růst podporující začlenění (ekonomika, která bude mít vysokou zaměstnanost a hospodářskou, územní a sociální soudržnost).

Na úrovni EU bude Komise pracovat na přizpůsobení legislativního rámce měnícím se formám práce (např. pracovní doba, vysílání pracovníků) a novým zdravotním a bezpečnostním rizikům na pracovišti. Vysoký důraz je kladen na zvyšování znalostí pracovní síly, čímž současně zvyšuje i bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců na pracovištích, jelikož s rostoucím povědomím zaměstnanců je nižší pravděpodobnost vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Význam zvyšování znalostí, například prostřednictvím školení a výcviku, stoupá zvláště u ohrožených skupin zaměstnanců. Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví je především zapotřebí provádět hodnocení rizik a přijímat taková opatření, která zohledňují právě tato rizika u nejvíce ohrožených skupin zaměstnanců, jako jsou například ženy, starší a mladší zaměstnanci, osoby se zdravotním postižením, migrující pracovníci, zaměstnanci s nízkou kvalifikací a zvláště „dočasní zaměstnanci“.

Nelze opominout i případná zdravotní rizika, u nichž vzhledem k často opožděným účinkům na zdraví zaměstnanců, jsou v praxi často zanedbávána. Právě u prací na dobu určitou a agenturního zaměstnávání, a to především z důvodu vysoké míry fluktuace zaměstnanců a omezené doby trvání zaměstnání, je toto zdravotní riziko poměrně vysoké.

Z provedené studie (Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers, European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Brussels 2011) vyplývá, že mezi tyto „ohrožené skupiny“ patří také právě dočasní zaměstnanci – „temporary workers“ (například ve Finsku, 42 % zaměstnanců na dobu určitou pocíťovalo, že je tato forma práce pro ně psychicky stresující a 56 % z těchto zaměstnanců uvádělo, že plánování budoucnosti je pro ně složité; regionální studie v Itálii odhalila, že u dočasných zaměstnanců pracujících ve stejném sektoru je pracovní úrazovost více než 2x vyšší, než je tomu u stálých zaměstnanců).

„Dočasní zaměstnanci“ jsou v průměru vystaveni náročnějším pracovním podmínkám, než je tomu u zaměstnanců na dobu neurčitou. Jedná se například o práci na směny, provádění rizikových činností a horší ergonomické podmínky, které často vedou k muskuloskeletálním poruchám. Rizika u dočasných zaměstnanců jsou zvláště zřetelná v sektoru stavebnictví a zemědělství. Dočasní zaměstnanci čelí i vyššímu riziku vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, mají menší přístup k odborné přípravě nebo k výhodám, jako jsou prémie. Z psychosociálního hlediska tato nestabilita, spojená s těmito typy smluv, může být zdrojem stresu. Časté střídání podniků vede také k tomu, že si nejsou tak dostatečně vědomi potenciálních rizik a pracovních procesů na konkrétním pracovišti.

Metodika pro standardizované vstupní školení BOZP agenturních zaměstnanců

V období od 1. 7. 2015 do 30. 11. 2016 byl týmem výzkumných pracovníků VÚBP, v. v. i. řešen projekt v programu BETA s finanční podporou TA ČR č. TB03MPSV004 (MPSV) „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“. Cílem projektu bylo popsát aktuální poznatky o skutečném stavu agenturního

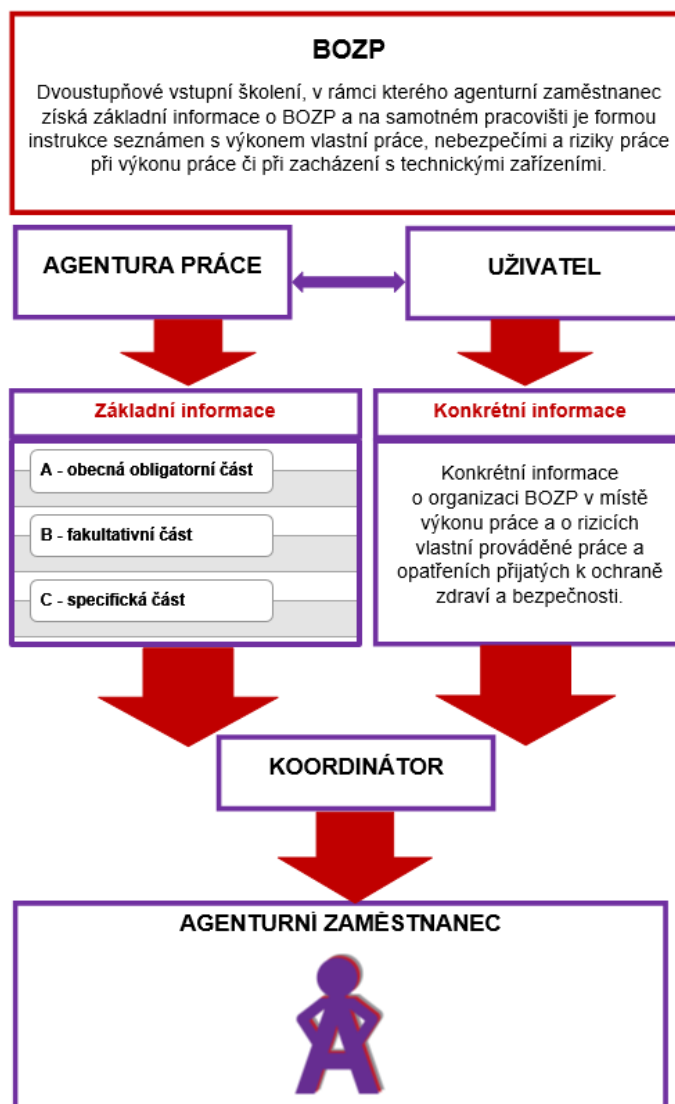


zaměstnávání v ČR, o kvalitě pracovního života v nejjisté formě zaměstnávání a zejména o hlavních problémech v oblasti zajištění žádoucí úrovně BOZP a prevence rizik agenturních zaměstnanců, jejich příčinách i možných dopadech.

Výsledná předložená metodika byla zpracována na základě výsledků výzkumné činnosti řešitelského týmu, tj. sekundárních analýz, primárních aktuálních dat z vlastních šetření (podniků, agentur, agenturních zaměstnanců), případových studií, výsledků plánované konference (workshopů), odborných konzultací se zástupci inspekčních orgánů, sociálních partnerů, asociací apod.

Vstupní školení BOZP zaměstnanců agentur práce

Schéma: Dvoustupňové vstupní školení BOZP agenturních zaměstnanců



Ve schématu vstupního školení BOZP je zachycena role (pozice) Koordinátor agentury práce (a to i pro oblast BOZP), který musí být vždy, neboť Uživatel nemůže přímo řídit práci agenturních zaměstnanců. Konkrétní obsah školení BOZP u uživatele není metodikou stanoven ani řešen, neboť nejsou známy přesné a konkrétní pracovní podmínky u daného uživatele. Metodika je cílena na vytvoření standardizovaného vstupního školení BOZP, jeho obsah, forma, informační podklady apod. obecně pro všechny agentury práce a jejich zaměstnance. Schéma na straně 19 metodiky právě zachycuje dvoustupňovou úroveň školení, která je pro agenturního zaměstnance nezbytná. K uživateli tak může přicházet agenturní zaměstnanec, který již získal standardizované vstupní školení BOZP a uživatel tak může realizovat určitou „přidanou hodnotu“ jako úsporu času a nákladů na školení BOZP, neboť se může zaměřit již na přesné a konkrétní informace týkající se konkrétních rizik, bezpečných postupů výkonu práce, konkrétních OOPP apod. pro výkon práce na přiděleném pracovišti. Toto přesné rozdělení kompetencí v zajištění školení BOZP je možné řešit podle vzniklých či specifických podmínek smluvně v rámci dohody o dočasném přidělení zaměstnanců mezi AP a uživatelem. Proto je vhodné, aby tato dohoda obsahovala požadavek na provedení školení u uživatele (druhý stupeň školení zaměřený na BOZP podle charakteru práce a pracoviště), což je plně v souladu se zákoníkem práce. Metodikou je vytvořen soubor informací, aplikovatelných obecně pro jakoukoli pozici, který může být využíván agenturou a následně doplněn informací uživatele, konkretizující rizika pracovního místa.

Tím, že bude pro agenturní zaměstnance zajištěno a realizováno řádné dvoustupňové školení BOZP, je vytvářen prostor pro omezení jedné z forem diskriminace a pro prosazování rovných podmínek v této oblasti. V praxi se často agenturní zaměstnanci nabírají na poslední chvíli. Někdy dokonce dojde k podpisu pracovních smluv až po vykonání směny. Takováto praxe je však nezákonná i z hlediska školení o BOZP.

Pro žádoucí uplatňování BOZP v praxi se jeví jako vhodné sjednotit vstupní školení agenturních zaměstnanců, kteří vstupují na trh práce, zpravidla plným různými specifiky, která běžný zaměstnanec v běžném pracovním vztahu nemusí řešit.

Odlišnostmi a specifiky zpravidla jsou:

- výkon práce pro uživatele, nikoli zaměstnavatele, tj. složitější vztahy na pracovišti;
- častější změna místa výkonu práce a uživatele;
- práce cizince – zaměstnanec přichází z jiného kulturního prostředí (např. s jinou hierarchií hodnot);
- práce v neznámém - cizím pracovním prostředí;
- málo kvalifikovaná práce s nízkým společenským ohodnocením;
- neznalost společenského prostředí;
- potřeba pomoci se začleněním do kolektivu, do společnosti;
- a jiné.

Z výčtu je patrné, že agenturní zaměstnanci mají specifické postavení, které se odráží nejen v jejich soukromém životě, ale i v pracovním. Toto postavení může být značně stresující, což pochopitelně nepřispívá k psychické pohodě takového pracovníka. Vzniká vyšší náchylnost ke zkratkovitému či unáhlenému jednání, vzniku nechtěných událostí, které mohou vyústit i v poškození zdraví.

Nový přínos a uplatnění řešení

Navrhovaná metodika nově stanovuje základní požadavky obsahové náplně školení BOZP u agentur práce. Přináší návrh jak samotné struktury, která se skládá z obligatorní části povinné pro všechny zaměstnance, a z fakultativní, tj. části, která může být pověřeným pracovníkem agentury práce, který školení provádí, přizpůsobena podle zaměření – např. na zemědělství, lesnictví, strojní výrobu apod. Struktura zároveň umožňuje její doplnění o specifika a charakteristiky vlastní danému regionu či poptávce. Celková doba školení se předpokládá v délce trvání minimálně dvou hodin, a to s ohledem na možnost a potřebnost úpravy doporučené osnovy školení podle vlastních podmínek.

Navržená struktura vstupního školení je pro potřeby školitele zpracována do textové podoby, která poskytuje nejzákladnější informace o zavedeném systému BOZP v ČR a informace o možném poskytnutí pomoci v případě potřeby. Může být doplněna o vhodnou aktualizaci dle výše uvedených principů. Tato textová část vstupního školení BOZP slouží k vlastnímu provedení vstupního školení pověřeným pracovníkem, jejíž absolvování zaměstnanci řádně stvrdí svým podpisem na prezenčních listinách vyhotovených AP. Vedle této textové části vstupního školení BOZP je vyhotovena textová část školení BOZP v jazykových mutacích. Tento text by školení zaměstnanci měli obdržet v písemné podobě a odnést si ji s sebou. V případě aktuální potřeby by tak měli možnost nahlédnout do textu, ať již u prvního uživatele, druhého či dalšího uživatele.



Akceptací a doporučením tohoto metodického návrhu může stát prosazovat principy sociální politiky a BOZP v praxi. Může podpořit správné provádění vstupních školení BOZP, tj. předání potřebných informací agenturním pracovníkům, mnohdy cizím státním příslušníkům, a to jak v samotné oblasti BOZP, tak i určitou formou pomoci těmto osobám při řešení jejich problémů se začleňováním do společnosti. Napomůže tak snížit možný stres a nejistoty těchto pracovníků, což se může pozitivně odrazit jak na jejich vystupování, tak i jistotě a kvalitě výkonu svěřené práce, a tak i jejich lepšímu přijetí pracovním kolektivem a snadnějším začlenění do společnosti.

V metodice jsou rovněž zařazeny příklady dokumentů upravujících vztahy mezi aktéry agenturního zaměstnávání pro užití v praxi. Rámcová smlouva je návrhem možného přístupu Agentury práce k příslušnému dokumentačnímu zajištění své činnosti a komunikace s uživatelem, stejně tak k ošetření a doložení všech potřebných náležitostí, vztahů a situací. K danému přístupu se vztahují

i přílohy Rámcové smlouvy. Příklady dokumentů je třeba chápat jako alternativu, návod či inspiraci pro praxi, které nejsou závaznými, v praxi agenturního zaměstnávání však mohou být užitečným nástrojem pro ochranu všech účastníků pracovního vztahu.

Národní akční program BOZP pro období 2019–2020

Nově bylo navrženo a schváleno do aktuálního znění Národního akčního programu BOZP pro období 2019-2020 prioritní opatření - bod 11. související s implementací výstupu výše uvedeného projektu zařazené pod prioritu VI. Výzkum a vývoj.

Ve vazbě na prioritu Národní politiky BOZP zaměřenou na specifické cílové skupiny, včetně agenturních zaměstnanců, a v návaznosti na výstupy z realizovaného projektu VÚBP, v. v. i. (TB03MPSV004), zpracovat v tištěné elektronické formě informační a osvětové materiály k problematice BOZP v agenturním zaměstnávání – brožury pro zaměstnavatele, pro zaměstnance a pro možné využití dalšími subjekty (inspekční orgány, sociální partneři apod.). Termín: 31. prosince 2019

Trh práce, agentury práce a odbory³³

Projekt realizovala ČMKOS od ledna do prosince 2018. Činnosti vykonávané v roce 2018 byly v souladu s ustanovením § 320a zákoníku práce na podporu vzájemných jednání sociálních partnerů (odborových organizací a organizací zaměstnavatelů) na celostátní a krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnanců, zaměřeny na hlavní změny provedené v roce 2017, které se této oblasti týkají, a to jak v oblasti věcných změn, tak podmínek pro působení organizací sociálních partnerů v rámci sociálního dialogu.

Sociální dialog směřoval k ověření dopadů změn zákona o zaměstnanosti, popř. zákoníku práce, zejména pokud jde o právní úpravu agenturního zaměstnávání, na situaci na trhu práce a na kolektivní vyjednávání, diferencovaných dle odvětví, regionů, velkých měst až po jednotlivé vybrané podniky. V roce 2018 se aktivity zaměřily zejména na vysvětlování a propagaci problémů agenturního zaměstnávání ve světle nových právních úprav, jejich dopadů na požadavky kladené na pracovní sílu, na možnosti uplatnění zaměstnanců touto formou, na rovnost zaměstnanců atd. Hlavním záměrem bylo posouzení reálných dopadů těchto změn z pohledu očekávání odborů spojených s přípravou nové regulace, tj. zejména pokud jde o omezení nelegálních forem a praktik v oblasti agenturního zaměstnávání či zamezení jeho zneužívání k obcházení pracovní právní regulace, zajištění většího vlivu sociálních partnerů, zejména odborových organizací, při využívání agenturního zaměstnávání v podnicích a posoudit příspěvek nové regulace k zachování sociálního smíru, udržení ekonomického růstu a rozvoji společnosti.

V rámci projektu bylo v průběhu roku 2018 uspořádáno 137 školení a vyškolilo se přibližně 2500 lidí z různých odborových svazů, zejména se jednalo o pracovníky, kteří se zabývají kolektivním

³³ <https://www.cmkos.cz/obsah/775/320a-trh-prace-agentury-prace-odbory>

vyjednáváním a kteří s problematikou agenturního zaměstnávání přicházejí nejčastěji do kontaktu a musí ji řešit. Základem je prosazovat u zaměstnavatelů, aby jejich přístup k zaměstnancům byl stejný, ať se jedná o agenturní pracovníky, nebo kmenové zaměstnance. V rámci odborových svazů sdružených v ČMKOS se odvětvově nejvíce agenturní zaměstnávání týká zejména o průmyslových svazů a stavebnictví, textilního průmyslu a montážních podniků.

Jedním ze zpracovaných výstupů je leták "Co byste měli znát o nových pravidlech agenturního zaměstnávání"




Příklad Adecco Česká republika

Adecco je největší personální společnost na světě. Na českém trhu působí od roku 1992. Poskytuje práci více než 4000 lidem každý den. Adecco začalo ve svém oboru v České republice působit v roce 1992. V současné době má 20 poboček a Onsite pracovišť u svých klientů po celém území České republiky. Přítomnost v jednotlivých regionech umožňuje detailně poznat lokální specifika trhu práce. Společnost Adecco navíc dokázala, že je velice flexibilní a nezaujatá co se týče specifických vlastností a požadavků českého pracovního trhu, aniž by přehlížela důležitost kvality svých služeb. I po 25 letech od vstupu na český pracovní trh se Adecco neodchýlilo od své mise předvídat potřeby klientů a držet se nejvyšších standardů, které zaručují individuální a efektivní řešení.



Pro svoje nové zaměstnance má Adecco zpracovanou stručnou brožuru s kontakty a informacemi týkající se mimo jiné i situace, když se stane pracovní úraz a pokyny pro bezpečnost práce a pracovní kázeň (viz následující strana).

BROŽURA PRO NOVÉ ZAMĚSTNANCE



Adecco

Adecco kolegové jsou zde pro Vás:

- výsknou potřebná potvrzení
- poradí, jak najít pracovní uplatnění
- poradí s dopravou
- poradí s výplatní páskou
- poradí v případě Vaší nemoci

POTREBUJETE NAHLASIT:

- POZDNI PŘÍCHOD?
- NEPŘÍTOMNOST?
- NEMOC?
- SKOLENI?
- INFORMACE O SVOJÍ DOCHÁZCE NEBO SMĚNÁCH?

Pro zlepšení vzájemné komunikace a zajištění včasného předávání sledujte:

SVÉ E-MAILOVÉ SCHRANKY
SMS ZPRÁVY

**Z Vaší strany jako zaměstnance je nutné Adecco hlásit všechny změny:
změna zdravotní pojišťovny, změna adresy, změna mobilního čísla,
změna kontaktů a další jiné změny.**

Vítejte u společnosti Adecco.

Přečtěte si několik následujících stránek, týkajících se Vašeho umístění.

případě dotazů se na nás neváhejte kdykoliv obrátit.

Sídlo společnosti
uvádět na nscloppenky

ADECCO, Střtkova 1638/18, 140 00, Praha 4

beční informace o společnosti Adecco

Adecco je největší personální společnost na světě. Na českém trhu působíme již roku 1992 a v současné době zde máme 20 poboček. Poskytujeme práci více než 4000 lidem každý den. V Adecco vítáme inovativní a flexibilní kolegy, kteří žesňují naše principy, abychom pomohli lidem najít "lepší práci, lepší život".

ontakty

Potřebné informace

Co je to dočasné přidělení?

Jako dočasné přidělený pracovník podepisujete pracovní smlouvu u společnosti Adecco. K této pracovní smlouvě jste obdrželi současně i druhý dokument, tzv. Pokyn o dočasném přidělení. Na základě Pokynu o dočasném přidělení budete přidělen na pracovní pozici k předem dohodnuté společnosti.

Dočasné přidělení se řídí dle ZÁKONÍKU PRÁCE (§ 308 a §309).

Vaše pracovní smlouva

Vaše pracovní smlouva bude uzavřena na dobu určitou, se zkušební dobou maximálně 3 měsíce (případně kratší) s další možností prodloužení. Informaci o dalším prodloužení pracovní smlouvy obdržíte nejpozději týden před uplynutím doby určité.

Pracovní úraz

Pokud dojde na pracovišti k pracovnímu úrazu, je nezbytné **okamžitě jej hlásit nadřízenému pracovníkovi** a některému z pracovníků Adecco.

Přítomnost na pracovišti, příchod do zaměstnání, přestávky v práci

Na pracovišti budete připraveni vždy při začátku pracovní doby. O Vaší případné nepřítomnosti (z jakéhokoli důvodu) informujte: Adecco pracovníka na předem sděleném telefonním čísle. Vaší pracovní nepřítomnost, prosím, hlase minimálně den dopředu.

Výplata mzdy

Vaše mzda bude vyplácena do 15. dne každého měsíce za předchozí měsíc.

Příklad: Začali jste pracovat v září. Mzdu tedy budete mít na svém účtu v říjnu, nejpozději do 15. dne.

Mzdu je možné vyplácet v hotovosti na pobočkách – Česká Spořitelna a.s. (na jakékoli pobočce ČS, po předložení Vašeho dokladu OP) nebo na Váš účet v bance. Číslo účtu udáváte při podpisu pracovní smlouvy.

www.adecco.cz

Bezpečnost práce

BEZPEČNOSTNÍ OPATŘENÍ:

V rámci zajištění ochrany majetku Uživatele a zdraví zaměstnanců:

- je zakázáno používat nepovolené spotřebiče a předměty spotřební elektroniky
- není dovoleno užívat bez souhlasu Uživatele pro svou osobní potřebu a pro potřeby třetích osob výrobní a pracovní prostředky Uživatele, včetně výpočetní techniky, kopírovač techniky a telekomunikačních zařízení
- osobní věci ukládat výhradně na místech k tomu určených Uživatelem, zajistit
- respektujte pokyny související s používáním informačních technologií
- zaměstnanci dbají zvýšené opatrnosti při manipulaci s uloženými zásilkami a chrání je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím
- zaměstnanci jsou povinni podrobit se vstupní/výstupní prohlídce při každém příchodu/odchodu do/z prostor skladu

Pracovní kázeň:

Za porušování povinností vyplývajících z právních předpisů se považuje:

- nedodržování zásad spolupráce s ostatními zaměstnanci
- opožděné příchody na pracoviště a předčasné odchody z něj před koncem pracovní doby
- soustavné neplnění zadaných pracovních úkolů, nedostatečná kvalita práce
- nedodržování interních směrnic
- přinesení nebo přechovávání alkoholických nebo omamných látek na pracovišti
- odmítnutí namátkové zkoušky za účelem zjištění, zda není zaměstnanec pod vlivem alkoholu nebo omamných látek
- odmítnutí osobní kontroly v případě podezření z odcizení věcí
- úmyslné poškození, ztráta, zničení nebo zneužití majetku Uživatele
- porušování předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, PO a ochrany ZP
- neplnění pokynů vedoucího zaměstnance

www.adecco.cz

5. ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍCI

Zaměstnanost zahraničních pracovníků, vymezení pojmů, formuláře ke stažení z oblasti zahraniční zaměstnanosti, informace pro zaměstnavatele a právní náležitosti definuje a aktualizuje na svých stránkách integrovaný portál MPSV v odkazu Zaměstnanost a Zahraniční zaměstnanost³⁴.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Stejně právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP, jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Nastoupí-li do zaměstnání občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, povinni nejpozději v den nástupu těchto osob do zaměstnání písemně informovat o této skutečnosti krajskou pobočku ÚP ČR příslušnou podle místa výkonu práce. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost opět oznámit příslušné krajské pobočce ÚP ČR nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání. Stejná oznamovací povinnost platí také při uzavření smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci vysláni k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, které zaměstnává. Rovněž tak právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byli občané EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinní příslušníci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinna vést evidenci těchto občanů. Evidence obsahuje následující údaje: identifikační údaje fyzické osoby, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, dále pohlaví těchto fyzických osob den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají doplňkové nebo dočasné ochrany podle zvláštního zákona, a rovněž i na další cizince, kteří jsou uvedeni v § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti. Místně příslušným úřadem, který rozhoduje

³⁴ <https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani#prace-cizincu>

o povolení k zaměstnání cizince, je krajská pobočka Úřadu práce České republiky, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.

Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají doplňkové nebo dočasné ochrany podle zvláštního zákona, a rovněž i na další cizince, kteří jsou uvedeni v § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti. Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí především zákoníkem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci mohou být zaměstnáni na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a oprávnění k pobytu, nebo obdrželi zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Výkon práce cizinci vysílanými na území ČR zahraničním zaměstnavatelem za účelem plnění smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou - pracovněprávní vztahy mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem, který je k výkonu práce vysílán, se řídí obvykle právem země, ve které má zahraniční zaměstnavatel své sídlo. Výkon práce může být zahájen za předpokladu, že cizinec obdržel povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu.

Oficiální stránky státní správy o integraci cizinců v ČR - Cizinci v České republice, jsou stránky MPSV a MV o integraci cizinců v České republice (<http://cizinci.cz>). Cílem těchto stránek je vytvořit komplexní a aktuální zdroj informací o integraci cizinců v ČR a zahraničních souvislostech. Jsou určeny především odborníkům (pracovníkům státní správy a samosprávy, nestátních neziskových organizací a osobám pracujícím s cizinci) a také veřejnosti.

Na stránkách jsou základní informace a novinky o integrační politice, statistikách s tematikou cizinců, mezinárodní spolupráci v oblasti integrace, financování a podpoře integrace, základní praktické informace, knihovna relevantních dokumentů a brožur pro cizince i odborníky, adresář organizací a institucí zapojených do integrace cizinců a kalendář tematických akcí.

Statistiky zahraničních pracovníků

Zdroje statistik a dat (odkazy převzaté ze stránek MPSV³⁵)

Domácí zdroje:

- **ČSÚ** (Český statistický úřad)

³⁵ <https://www.cizinci.cz/web/cz/zdroje-statistik-a-dat>

- o vybrané statistické údaje o cizincích (počet, zaměstnanost, nabývání občanství, mezinárodní ochrana atd.) dostupné v průřezové statistice [Cizinci](#)
- o souhrn dat každoročně vydávaný v [publikacích](#) Cizinci v ČR a Život cizinců v ČR
- o tematické statistiky na stránkách institucí jednotlivých členských států EU dostupné v sekci [Statistiky cizinců v zahraničí](#)
- **MV ČR** (Ministerstvo vnitra České republiky)
 - o informativní přehledy cizinců se zaevidovaným přechodným či trvalým pobytem na území České republiky (stavy počtu cizinců aktualizované každý měsíc) dostupné v sekci [Statistiky](#)
 - o vybrané statistiky a data o cizincích součástí každoroční souhrnné zprávy [Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace](#)
- **MPSV** (Ministerstvo práce a sociálních věcí)
 - o přehled cizinců v postavení zaměstnanců dostupný na [Integrovaném portálu](#)
 - o přehled cizinců - uchazečů o zaměstnání, včetně uchazečů s exportem dávek, dostupný na [Integrovaném portálu](#)
 - o publikace [Hodnocení působení zahraničních pracovníků na trhu práce ČR](#)
- **VÚPSV** (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – VÚPSV, v.v.i)
 - o monitorovací [projekty](#) a jednotlivé [publikace](#) k tématu integrace cizinců
- **MPO** (Ministerstvo průmyslu a obchodu)
 - o údaje o cizincích v postavení podnikatelů dostupné v sekci [Statistické údaje](#)

Zahraniční zdroje:

- **EUROSTAT** (Evropský statistický úřad)
 - o rozsáhlá [databáze](#) - data k tematice cizinců lze najít na více místech, a to buď zadáním požadovaného termínu do vyhledávače či pomocí navigačního stromu - např.:
 - a. Database by themes → Population and social conditions → Population (populat) → International Migration and Asylum (migr)
 - b. Tables by themes → Population and social conditions → Population (t_populat) → International Migration and Asylum (t_migr)
 - c. Cross cutting topics → Migrant integration indicators
- **OECD** (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj)
 - o obsáhlá každoročně aktualizovaná databáze [OECD Factbook](#)
 - o databáze [DIOC](#) (Immigrants in OECD and non-OECD Countries)
- **MIGRATION POLICY INSTITUTE**
 - o různorodé mapy a grafy z oblasti [migrace a integrace](#) a [remitencí](#) s globálním zaměřením

Publikace „Cizinci v České republice“³⁶ (vydává každoročně ČSÚ) komplexně soustřeďuje aktuální údaje o cizincích, kteří si Českou republiku zvolili za místo svého trvalého nebo dlouhodobého pobytu, kteří v ní našli zaměstnání nebo zde podnikají a kteří se do České republiky uchýlili před politickým pronásledováním nebo před kritickou ekonomickou situací ve své vlasti. Poslední publikace vychází z dat za rok 2017 doplněná časovými řadami údajů za uplynulé roky. Informace obsažené v publikaci byly, obdobně jako tomu bylo u dříve vydaných publikací, získány

³⁶ <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2018>



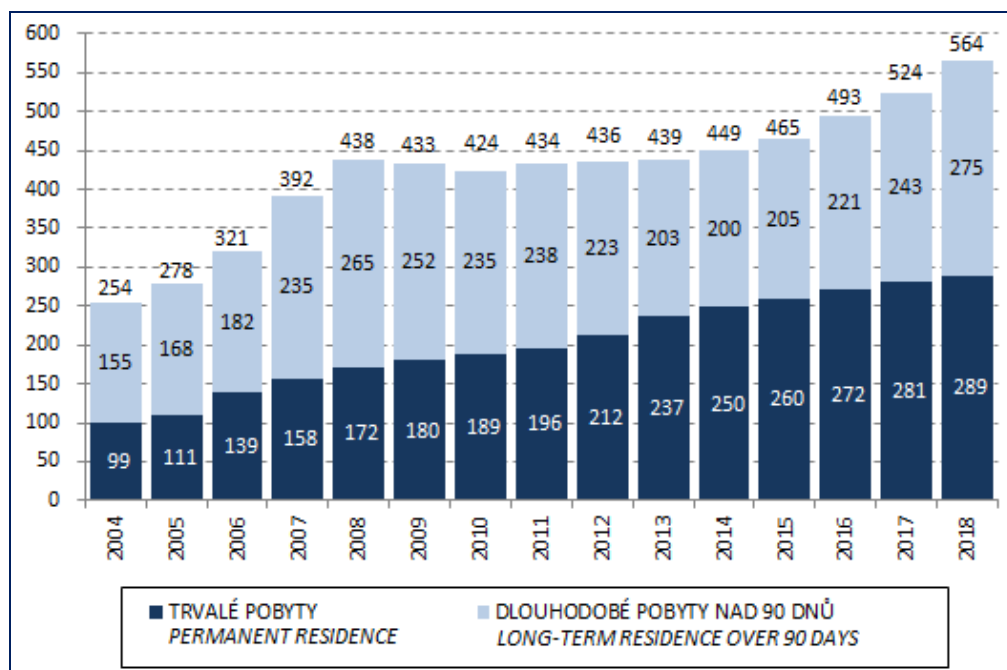
z informačních systémů resortů Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva spravedlnosti, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva zdravotnictví a Českého statistického úřadu a koordinovány redakční radou, složenou ze zástupců všech zúčastněných resortů. Iniciátorem vydání publikace je Ministerstvo vnitra, které od roku 2008 opětovně převzalo roli koordinátora při realizaci koncepce integrace cizinců na území ČR.

V souladu s požadavky, které jsou na ČSÚ kladeny, je v posledních publikacích soustředěn větší důraz na rozdělení cizinců do skupin podle jejich státního občanství, a to na cizince pocházející ze států EU a tzv. třetích zemí.

Vybrané informace z poslední dostupné publikace „Cizinci v České republice 2018“, popř. rozšířené o aktuálně publikované údaje vztahující se ke statistikám cizinců v roce 2018:

- **v roce 2017** dosáhl **počet legálně pobývajících cizinců** (tj. s pobytem na dlouhodobá víza nebo s některým z typů povolení k pobytu, včetně registrovaných občanů EU) **524,1 tisíce**; oproti roku 2016 to představovalo navýšení o 30 701 osob; **v roce 2018** se jednalo o **564,3 tisíce** (meziročně navýšení o 40 203 osob);
- **cizinci pobývající** na území ČR **déle než rok tvořili většinu** (97 %) z celkového počtu registrovaných cizinců; ve srovnání s rokem 2016 se tak jejich podíl téměř nezměnil; v roce 2018 podobně, a to 97,2 %;
- z hlediska členění podle typů pobytu je zřejmá **převaha cizinců-držitelů povolení k trvalému pobytu (281,5 tis., 289,5 tis. v roce 2018)** nad cizinci zdržujícími se na území republiky na základě dlouhodobých víz a povolení k dlouhodobému pobytu nebo majícími přechodný pobyt (242,7 tis., 275 tis. v roce 2018); po poklesu mezi roky 2011-2014 je však od roku 2015 u cizinců posledně zmíněné kategorie registrován rostoucí trend;

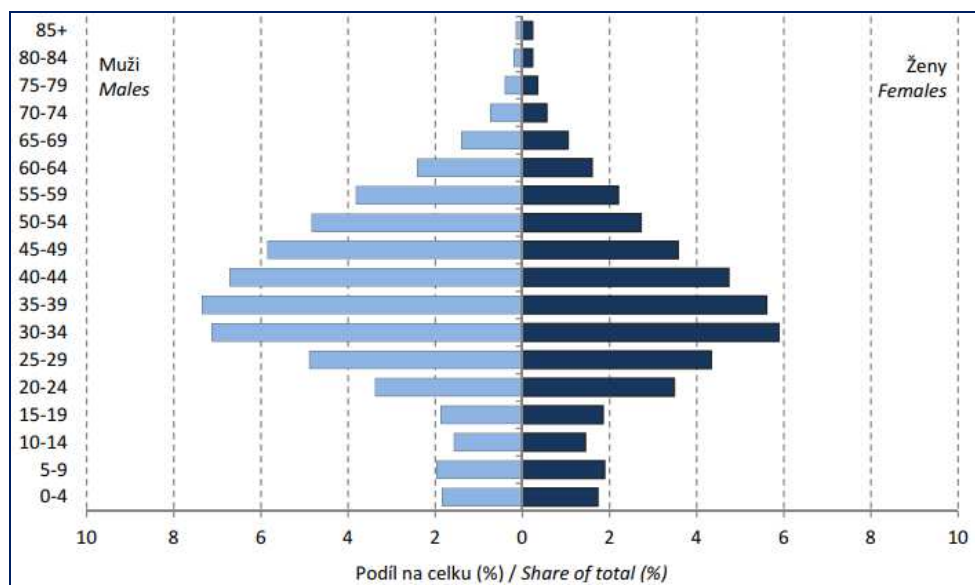
Tab.: Vývoj počtu cizinců podle typu pobytu v letech 2004-2018



Zdroj: ČSÚ, <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

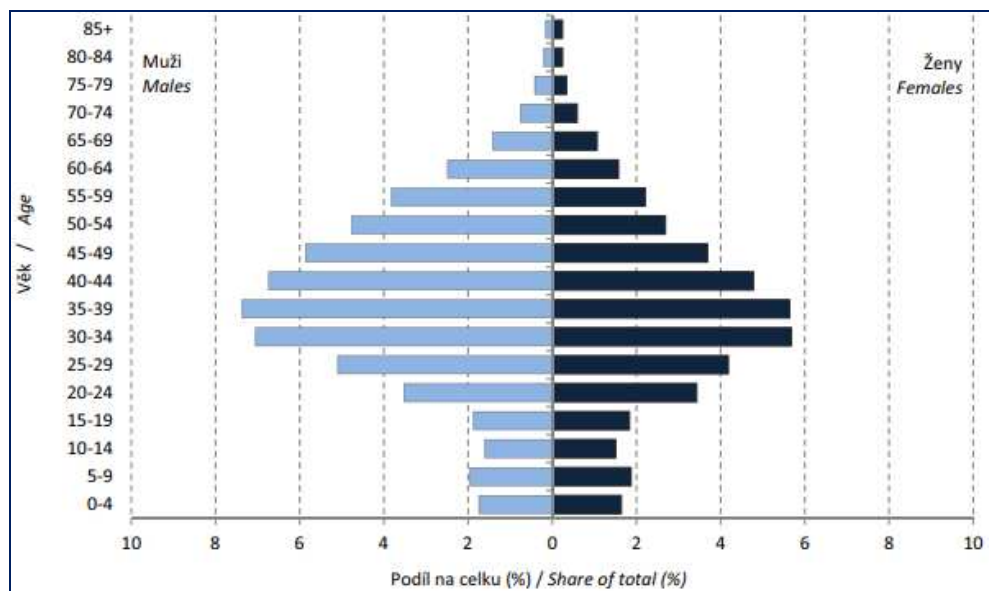
- z uvedených údajů je zřejmé, že jednoznačně **dominujícím účelem pobytu cizinců ze zemí mimo Evropskou unii je zaměstnání a podnikání (44,8 % v roce 2017)**; občané Mongolska (82,2 %), Ukrajiny (58,5 %) a Vietnamu (51,6 %) jsou mezi těmi, kteří získávají povolení k přechodnému pobytu nejčastěji za účelem zaměstnání a podnikání;
- **podíl žen-cizinek se v posledních letech výrazněji nemění**, v roce 2017 dosáhl přibližně stejné hodnoty jako v roce 2016, tj. **43,5 % z celkového počtu cizinců**;
- odlišnosti věkové struktury cizinců oproti struktuře populace ČR vysvětluje převažující ekonomický motiv migrace cizinců; **silně jsou zastoupeny zejména kategorie mladšího produktivního věku, tj. 30-39 let**; v tomto věkovém rozmezí se v roce 2017 nacházelo **26 %** všech legálně pobývajících cizinců (mírný pokles oproti roku 2016); v kategorii **20-29 let**, došlo oproti roku 2016 k mírnému zvýšení, a to z 15,9 % na **16,1 %**; v poproduktivním věku v kategorii nad 65 let se v roce 2017 nacházela pouhá 5,3 % cizinecké populace, tj. o 0,2 p. b. více než v roce 2016;

Graf: Věková struktura cizinců v ČR k 31. 12. 2017



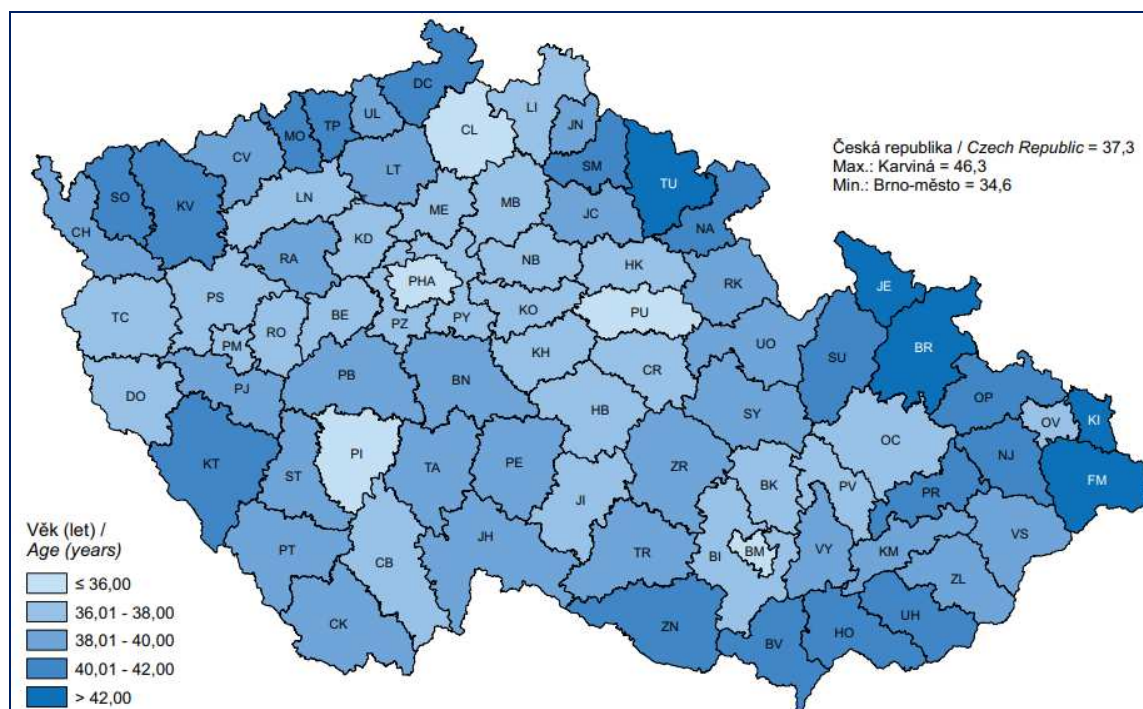
Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2018, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2018>

Graf: Věková struktura cizinců v ČR k 31. 12. 2018



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2019, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-xf62lf2yaw>

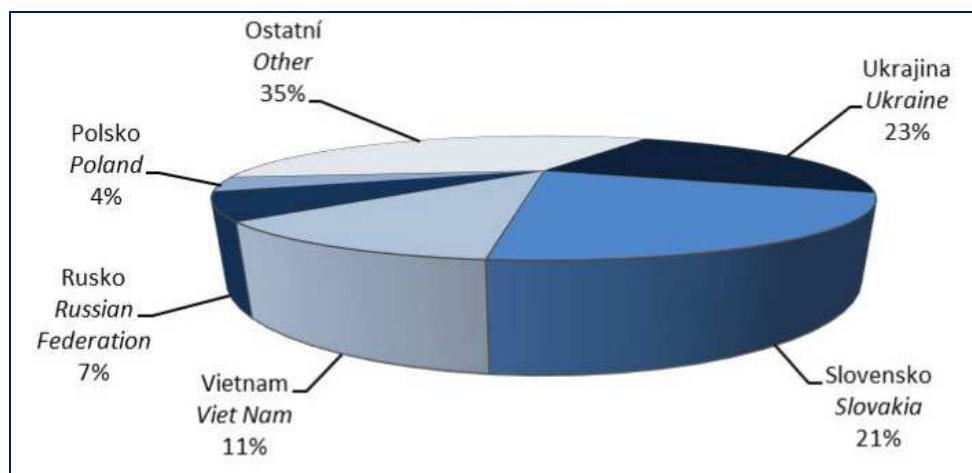
Graf: Průměrný věk cizinců v ČR (okresy, k 31. 12. 2018)



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2019, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-xf62lf2yaw>

- mezi cizinci **převažují občané třetích zemí**; občané států **EU-28** tvořili v roce 2017 celkem **41,9 %** z celkového počtu cizinců legálně pobývajících na našem území; mezi cizinci z třetích zemí (i celkově) nadále **dominují Ukrajinci (117,1 tis.)**, Vietnamci (59,8 tis.) a občané Ruské federace (36,6 tis.); **nejpočetnější skupiny mezi cizinci ze zemí EU představují Slováci (111,8 tis.)**, Němci (21,3 tis.) a Poláci (20,7 tis.); v letech 2016-2017 se počet občanů všech uvedených zemí meziročně zvýšil, absolutně **nejvyšší meziroční nárůst byl zaznamenán u občanů Ukrajiny (o 7,2 tis.)**;

Graf: Nejčastější státní občanství cizinců v ČR (k 31. 12. 2018)

Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2019, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-xf62lf2yaw>

- mezi **regiony s nejvyšší koncentrací cizinců** patří **HI. m. Praha a Středočeský kraj**; podíl cizinců registrovaných v našem hlavním městě se oproti roku 2016 nepatrně snížil, a to z 37,3 % na **37,2 %**; ve Středočeském kraji zůstal tento podíl na stejné úrovni, jako v roce 2016, tj. **13,2 %**; dále následují kraje Jihomoravský (8,9 %) a Ústecký (6,7 %); mezi regiony s nejnižší koncentrací cizinců patří Kraj Vysočina (1,8 %), Zlínský (1,8 %) a Olomoucký kraj (2,2 %); v rozmístění cizinců existují určité rozdíly podle státního občanství; **nejatraktivnějším regionem je pro všechny cizince Praha; občané Ukrajiny se dále více soustřeďují ve Středočeském a Jihomoravském kraji; občané Vietnamu se kromě Prahy ve vyšší míře usazují také v česko-německém pohraničí**; atraktivními regiony **pro občany Ruské federace** jsou **vedle Prahy i Středočeský, Jihomoravský a Karlovarský kraj**;

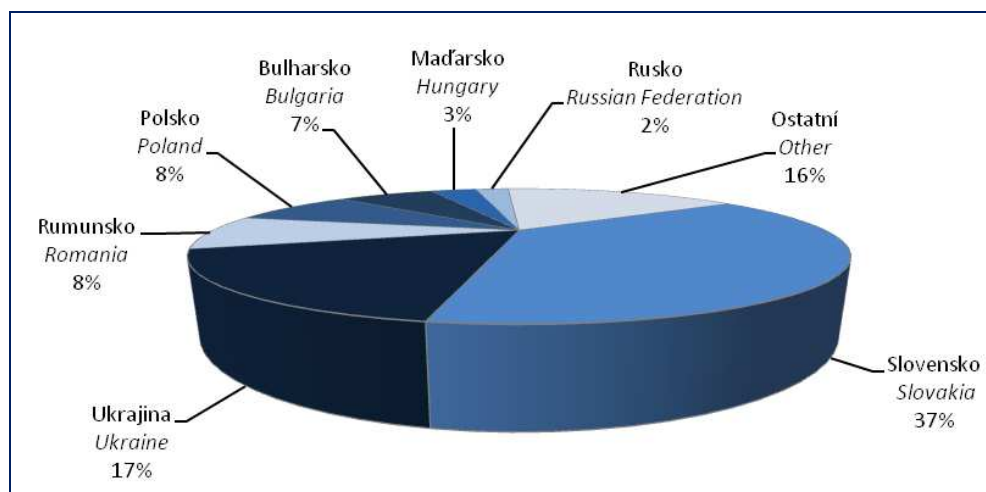
Ekonomická aktivita cizinců

Údaje o zaměstnanosti cizinců na území České republiky vycházejí z evidence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, vydaných zaměstnaneckých karet, zelených karet a modrých karet cizincům, a počtu informací o nástupu do zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců z tzv. třetích zemí, kteří nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou, zelenou nebo modrou kartu, registrovaných krajskými pobočkami Úřadu práce, a dále z evidence Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) o cizincích s živnostenským oprávněním. S ohledem na změny informačních systémů v průběhu let 2012 – 2017 jsou k dispozici pouze kvalifikované odhady celkového počtu cizích státních příslušníků vykonávajících na území ČR práci v postavení zaměstnanců.

Podle tohoto odhadu bylo ke konci roku **2017** u příslušných krajských poboček Úřadu práce na území ČR evidováno celkem 472 354 zahraničních občanů; i přes zvýšení celkového počtu zahraničních zaměstnanců (o 89 465 oproti roku 2016) lze konstatovat, že se i nadále snižoval

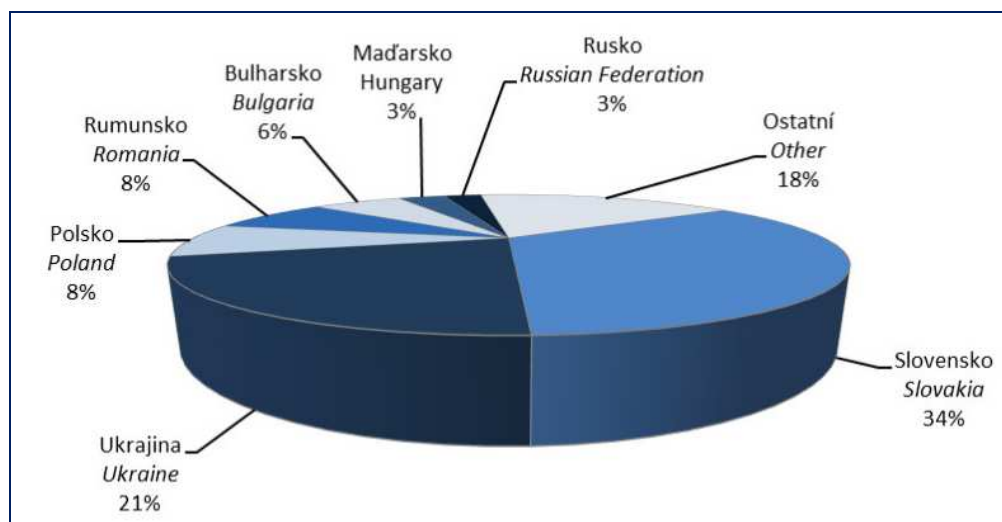
počet zahraničních pracovníků, kteří ke své pracovní činnosti potřebují povolení k zaměstnání, a naopak se navyšoval počet cizinců, kteří ke svému výkonu práce nepotřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, a počet občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří mají volný přístup na trh práce. Současně se zvyšuje i počet cizinců, kteří ke své pracovní činnosti potřebují zaměstnaneckou kartu. Od roku **2018** jsou opět k dispozici přesné počty těchto cizinců. Ke konci roku 2018 bylo u příslušných krajských poboček Úřadu práce evidováno celkem 568 676 zahraničních občanů vykonávajících zaměstnání na území České republiky. Celkový počet cizinců-zaměstnanců tak meziročně vzrostl o 96 322 osob. Lze konstatovat, že meziroční nárůst byl zaregistrován u všech kategorií zahraničních pracovníků (tj. u občanů třetích zemí, kteří k výkonu zaměstnání v České republice potřebují pracovní povolení, zaměstnaneckou nebo modrou kartu, i cizinců, kteří k výkonu zaměstnání tato povolení nepotřebují, stejně jako u občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří mají volný přístup na trh práce.

Graf: Cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (k 31. 12. 2017)



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2018, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2018>

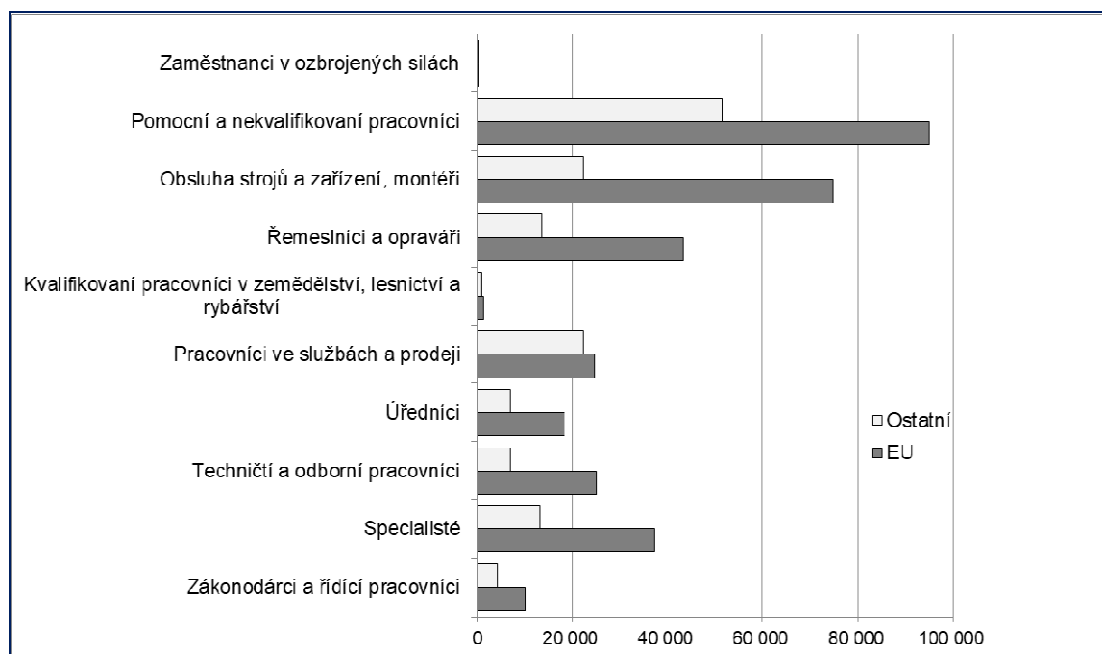
Graf: Cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (k 31. 12. 2018)



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2019, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-xf62lf2yaw>

Cizinci evidovaní na úřadech práce podle členění CZ-ISCO tvoří nejpočetnější skupinu v rámci kategorie 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, ve které bylo ke konci roku 2017 vykazováno 146 347 osob (občané EU tvoří více než 70 %). Oproti roku 2011 (s účinností od 1. ledna 2011 byla zavedena Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a nahradila Klasifikaci zaměstnání KZAM) byl zaznamenán v této skupině nárůst o téměř 100 tis. osob. Další nejvíce zastoupené kategorie zaměstnání jsou 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři (96,9 tis. osob); 7 - Řemeslníci a opraváři (téměř 57 tis. osob). Meziročně (roky 2017 a 2016) byl růst zaznamenán u všech těchto kategorií zaměstnání. Procentně nejvíce u již uvedené skupiny 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři, kde došlo k téměř dvojnásobnému nárůstu počtu osob mimo EU. V grafu jsou zachyceny počty cizinců na úřadech práce podle zaměstnání v roce 2017.

Graf: Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle CZ-ISCO v roce 2017



Zdroj: ČSÚ, Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje (vlastní zpracování)

https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost

Integrovaný portál MPSV v sekci *Úřad práce ČR → EURES → Hledáte práci v ČR* informuje o volných pracovních místech jednak pro občany EU/EHP a Švýcarska, a to na stránkách EURES (<https://www.uradprace.cz/web/cz/eures>). Základním posláním služby EURES (z angl. EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti) je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Úřad práce ČR se po připojení země k EU v roce 2004 stal součástí této sítě. EURES poradci, kteří poskytují služby v rámci každého členského státu, jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni poskytnout informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi sítě EURES. Úkolem sítě je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Stěžejním informačním zdrojem sítě EURES je Evropský portál pracovní mobility spravovaný Evropskou komisí. **Volná místa v ČR v rámci sítě EURES** aktuálně (k 15. 8. 2019) uvádí v databázi 267 zadaných žádostí o posílání volných míst. V databázi úřadů práce je 88 218 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 323 090 volných míst. Zajímavé srovnání v době vládních opatření v souvislosti s pandemií COVID-19 a aktuálnímu počtu k červnu 2020 – v databázi při zadání podmínky – souhlas se zaměstnáním cizinců (cizinci, zaměstnanecké a modré karty, azylanti) 55 528 nabídek zaměstnavatelů, 267 644 volných míst.

Cizinci, kteří jsou občany nečlenských zemí EU, mají možnost hledat zaměstnání na území České republiky v databázi volných míst (<https://www.uradprace.cz/web/cz/volna-mista-v-cr>). Databáze využívá informace ze všech úřadů práce v ČR. Hledání na této stránce je nastaveno tak, aby se automaticky vybírala místa vhodná pro cizince (volná místa, která je zaměstnavatel ochoten

obsadit cizinci). Ve všech okresech je aktuálně takto nabízeno 51 980 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 258 110 volných míst. Užší specifikace například podle oboru ekonomické činnosti vygeneruje za všechny okresy:

- ve zdravotnictví – 2 336 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 6 103 volných míst; k 6/2020 2 452 nabídek zaměstnavatelů, 6 708 volných míst;
- ve stavebnictví – 9 225 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 42 732 volných míst; k 6/2020 10 380 nabídek zaměstnavatelů, 49 066 volných míst;
- v zemědělství a lesnictví - 1 489 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 7 707 volných míst; k 6/2020 1 951 nabídek zaměstnavatelů, 13 222 volných míst;
- ve službách – 6 400 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 22 539 volných míst; k 6/2020 6 822 nabídek zaměstnavatelů, 24 433 volných míst;
- ve výrobě a provozu – 20 414 nabídek zaměstnavatelů, které obsahují 147 122 volných míst; k 6/2020 20 087 nabídek zaměstnavatelů, 137 590 volných míst.

Integrovaný portál dále v sekci *Zaměstnanost* a podsekci *Statistiky* informuje o Nabídce a poptávce na trhu práce s detailnějšími analýzami podle profese CZ-ISCO. Poslední zveřejněné statistiky za červenec 2019 uvádí celkem 362 899 volných pracovních míst (včetně APZ), z toho 240 079 pro cizince (s povolením k zaměstnání cizince 40 692, se zaměstnaneckou kartou cizince 197 474, s modrou kartou cizince 1 913). Tabulka níže uvádí pro porovnání celkové počty volných pracovních míst a z toho pro cizince (dále členěno dle druhu pobytu). Z celkového přehledu na portálu byly vybrány nejčastěji poptávané profese volné i pro cizince. Jedná se především o profese v kategoriích CZ-ISCO 7, 8 a 9, tedy řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Dané vybrané nejpočetnější profese tvoří více než 50 % z celkového počtu volných pracovních míst (*poznámka: aktuální verze portálu MPSV v sekci Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly již tuto možnost nenabízí a poskytuje pouze základní přehled nabídky a poptávky pracovních míst bez zobrazení počtu míst vhodných pro cizince*). V souvislosti s BOZP je třeba také zdůraznit, že se jedná o profese s nejvyšší mírou pracovní úrazovosti a celkovou rizikovostí práce. Další rizikové faktory spojené s uvedenými profesemi a zaměstnáváním cizincům jsou jazykové bariéry, přesčasová práce, práce na směny, nedodržování poskytování a užívání OOPP.

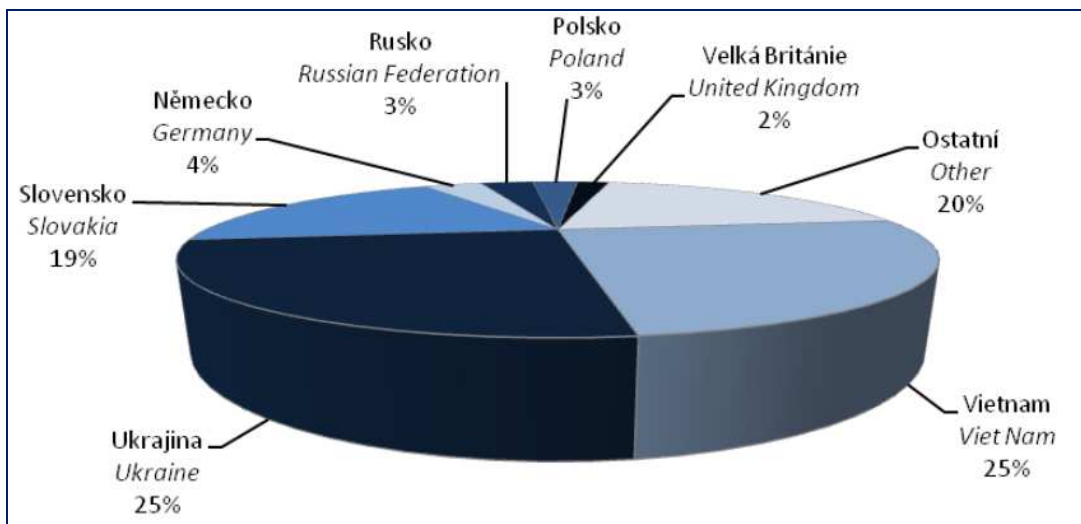
Tabulka: Nejpočetnější profese poptávané mezi volnými pracovními místy v ČR, k 7/2019

k červenci 2019		Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)				
		CZ-ISCO - profese	CELKEM (vč APZ)	pro cizince celkem	z toho	
s pov. k zamestn. .	se zam. kartou ciz.				s modr. kartou	
	Celkem	362 899	240 079	40 692	197 474	1 913
8	Montážní dělníci výrobků a zařízen	53 203	43 870	9 100	34 770	0
9	Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	59 610	41 607	13 788	27 819	0
8	Obsluha stacionárních strojů a zařízen	32 059	25 295	4 201	21 094	0
8	Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	30 939	21 043	2 416	18 617	10
7	Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	30 762	21 561	2 360	19 201	0
7	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	22 204	16 949	975	15 974	0
5	Pracovníci v oblasti osobních služeb	18 913	12 787	263	12 524	0

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování, <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

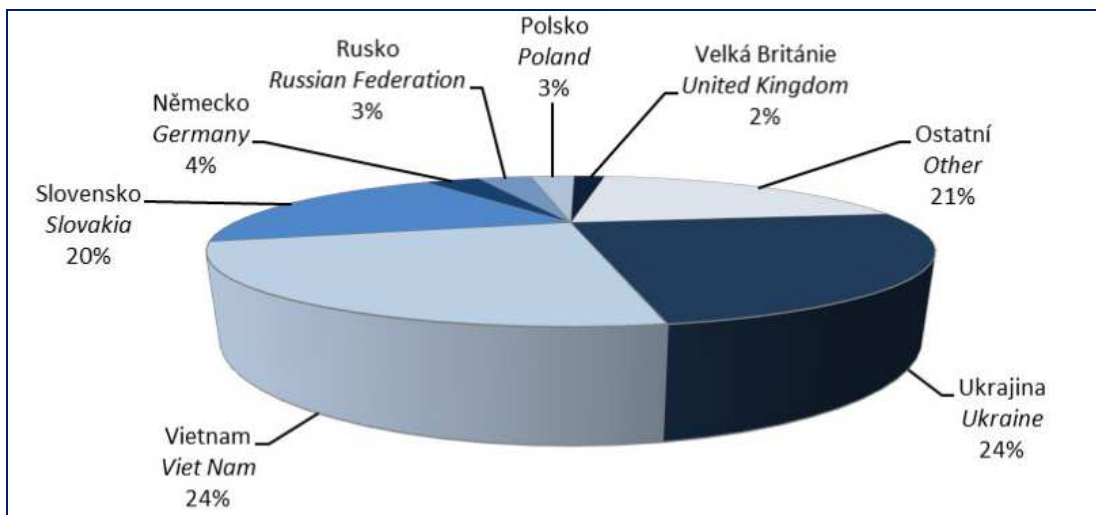
Počet cizinců z členských zemí EU s platným živnostenským oprávněním soustavně rostl a v letech 2004 a 2005 v České republice podnikalo více než 14 tis. osob. Zřetelný nárůst se projevil v roce 2008 a pokračoval i v následujících letech. Většina z cizinců jsou státní příslušníci Slovenska (16,5 tis. osob), oproti roku 2016 (15,4 tis.), dále pak občané Německa (3,1 tis.) a občané Polska (2,4 tis.). Mezi nejvíce početně zastoupené státní příslušníky třetích zemí patří občané Vietnamu (21 773) a Ukrajiny (21 746). Z ostatních zemí byl zjištěn počet cizinců s ŽO přesahující 1 tis. osob u občanů Ruska (2 855) a Spojených států amerických (1 434). S výraznějším odstupem pak následují občané Moldavska (725) a Běloruska (614).

Graf: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství
(k 31. 12. 2017)



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2018, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2018>

Graf: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství
(k 31. 12. 2018)



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2019, <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-xf62lf2yaw>

Následující tabulky vycházejí ze zveřejněných statistik ČSÚ (cizinci: zaměstnanost – datové údaje) a v absolutních číslech poskytují údaje o počtech cizinců s platnými živnostenskými oprávněními zohledňující pohlaví podnikající osoby. Nejvíce živn. oprávnění mají ženy z Vietnamu, dále pak z Ukrajiny a Slovenska. Spolu ještě s ženami z Ruska se jedná o více než tři čtvrtiny všech těchto

oprávnění žen cizinek v ČR. Podobné zastoupení jednotlivých národností je vidět u mužů s živn. oprávněními. Počty oprávnění jsou však u mužů dvojnásobné. Nejvíce jich vlastní muži z Ukrajiny, více než 14,5 tis. Velmi početně jsou dále zastoupeni muži z Vietnamu a Slovenska.

Tabulka: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství v letech 2010-2018 (stav k 31. 12.) – ŽENY, 10 nejpočetnějších
řazeno podle počtu živn. oprávnění v roce 2018

Země	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Index 2018/17
Cizinci celkem	26 649	28 828	28 320	26 512	25 687	25 890	26 726	27 392	28 552	104,2
Vietnam	10 508	9 956	9 349	8 826	8 505	8 225	8 281	8 281	8 151	98,4
Ukrajina	9 464	11 474	10 952	9 065	7 805	7 470	7 256	7 087	7 204	101,7
Slovensko	2 113	2 374	2 647	2 969	3 270	3 641	4 043	4 472	4 957	110,8
Rusko	755	919	1 037	1 138	1 237	1 364	1 553	1 619	1 775	109,6
Polsko	548	583	616	643	685	712	767	813	833	102,5
Spojené státy	199	227	289	292	401	425	485	526	648	123,2
Německo	355	351	375	449	469	478	493	504	520	103,2
Bulharsko	225	249	276	306	327	324	328	347	368	106,1
Bělorusko	207	234	240	248	260	277	281	302	319	105,6
Velká Británie	139	155	175	188	208	239	265	294	303	103,1

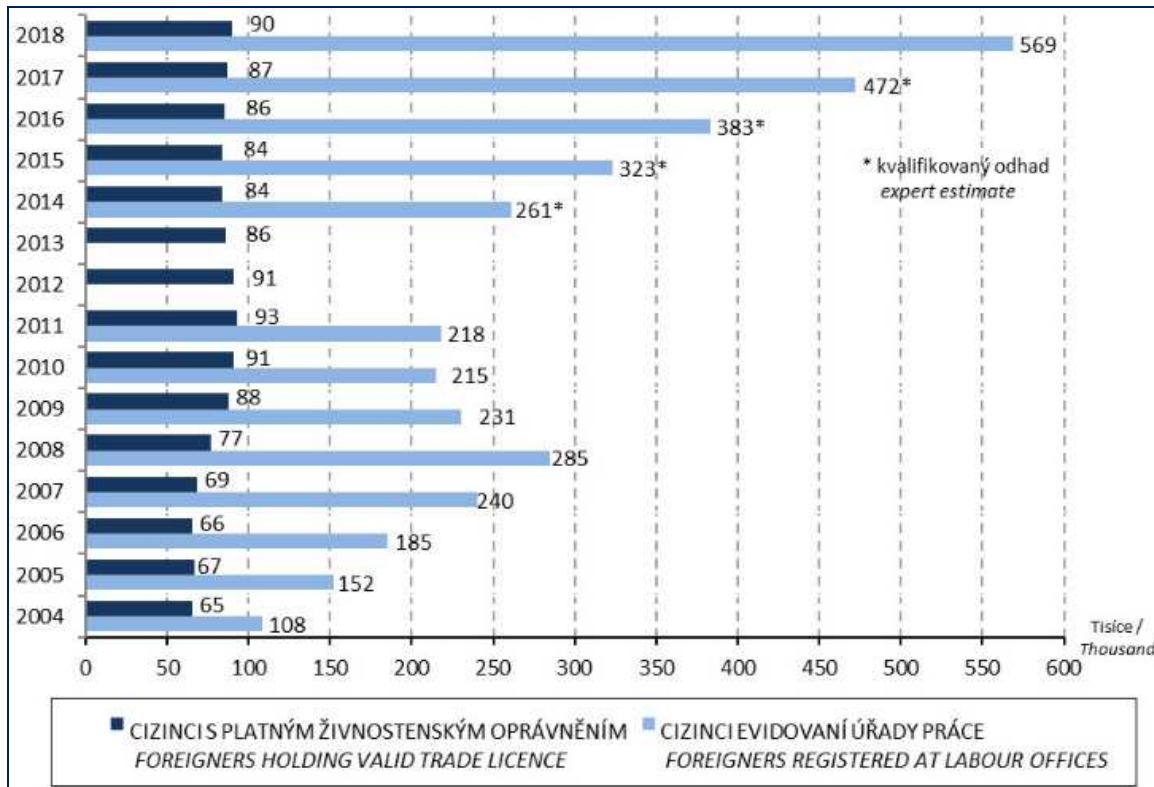
Zdroj: ČSÚ, Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje (vlastní zpracování)
https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost

Tabulka: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství v letech 2010-2018 (stav k 31. 12.) – MUŽI, 10 nejpočetnějších řazeno podle počtu živn. oprávnění v roce 2018

Země	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Index 2018/17
Ukrajina	20 275	22 226	21 315	17 949	15 834	15 326	14 894	14 659	14 677	100,1
Vietnam	22 656	19 413	17 770	16 259	15 459	14 703	14 134	13 492	13 021	96,5
Slovensko	8 568	9 032	9 502	9 919	10 223	10 752	11 399	12 044	12 754	105,9
Německo	1 172	1 285	1 373	2 150	2 571	2 484	2 616	2 616	2 641	101,0
Polsko	1 060	1 129	1 192	1 262	1 329	1 422	1 501	1 623	1 712	105,5
Velká Británie	816	909	981	1 041	1 126	1 234	1 338	1 419	1 494	105,3
Rumunsko	297	372	470	599	728	880	1 053	1 210	1 438	118,8
Bulharsko	810	892	965	1 026	1 103	1 134	1 188	1 278	1 362	106,6
Rusko	684	794	823	829	913	1 003	1 147	1 236	1 331	107,7
Spojené státy	542	581	658	684	734	807	878	908	971	106,9

Zdroj: ČSÚ, Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje (vlastní zpracování)
https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost

Graf: Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání v letech 2004-2018



Zdroj: ČSÚ, https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost

Veřejná databáze ČSÚ nabízí práci s daty dle vlastního výběru, a to například za rok 2018 v členění na jednotlivé kraje.

Tabulka: Zaměstnaní cizinci k 31. 12. 2018 – územní srovnání

	Zaměstnaní cizinci	v tom	
		evidovaní na úřadech práce [2]	s platným živnostenským oprávněním
Česká republika	658 519	568 676	89 843
Hlavní město Praha	225 999	191 494	34 505
Středočeský kraj	102 131	92 120	10 011
Jihočeský kraj	21 904	19 090	2 814
Plzeňský kraj	59 933	54 442	5 491
Karlovarský kraj	17 026	12 209	4 817
Ústecký kraj	25 773	17 958	7 815
Liberecký kraj	20 118	17 495	2 623
Královéhradecký kraj	23 592	21 047	2 545
Pardubický kraj	23 454	21 270	2 184
Kraj Vysočina	13 705	12 232	1 473
Jihomoravský kraj	66 373	59 145	7 228
Olomoucký kraj	12 951	10 714	2 237
Zlínský kraj	13 215	11 362	1 853
Moravskoslezský kraj	32 345	28 098	4 247

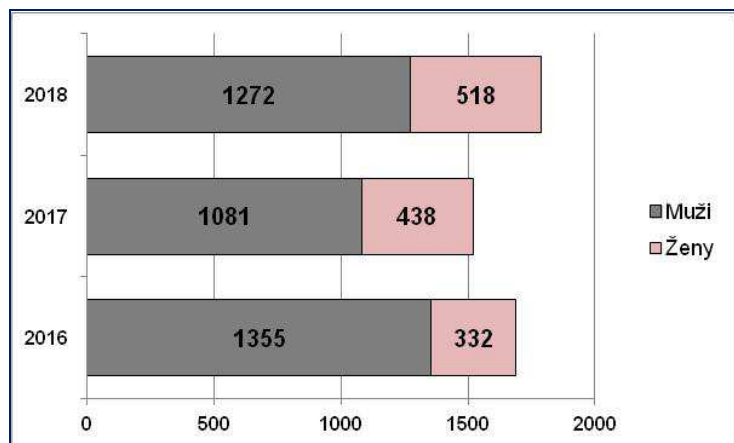
[2] Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou pro roky 2012 až 2017 údaje za cizince evidované úřady práce dle územního členění k dispozici

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup:objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=31032&pvo=CIZ05&evo=v57406 !_VUZEMI97-100H_1&c=v23~2_RP2018MP12DP31

Pracovní úrazovost cizinců

Pro účely této zprávy a kapitoly byla použita data z databáze informačního systému o pracovních úrazech Státního úřadu inspekce práce zpracovaná ze záznamů o úrazech (data o pracovních úrazech s pracovní neschopností nad 3 dny). Z důvodu nekonzistence datových souborů v delší časové řadě byla analyzována data posledních tří let, tj. za roky **2016, 2017 a 2018**. Celkem bylo za toto tříleté období v systému evidováno **4 996 pracovních úrazů** osob jiné než české národnosti. Z tohoto počtu se jednalo ve více případech o **muže**, a to **3 708 případů**. **Žen** bylo evidováno **1 288**. Jednotlivé roční počty uvádí následující graf, ze kterého lze vidět rostoucí počty zraněných žen.

Graf: Počty pracovních úrazů s prac. neschop. nad 3 dny u zahraničních pracovníků v letech 2016-2018 podle pohlaví



Zdroj: SÚIP, VÚBP (vlastní zpracování)

Nejčastěji se jednalo o muže ze Slovenska, Polska a Ukrajiny a u žen podobně převládala národnost slovenská, ukrajinská a polská. Z tabulky je zřejmé, že při součtu procentních podílů (tj. podíl dané národnosti z celkového počtu zraněných zahraničních osob) jde o více než polovinu všech zraněných zahraničních osob pro obě pohlaví.

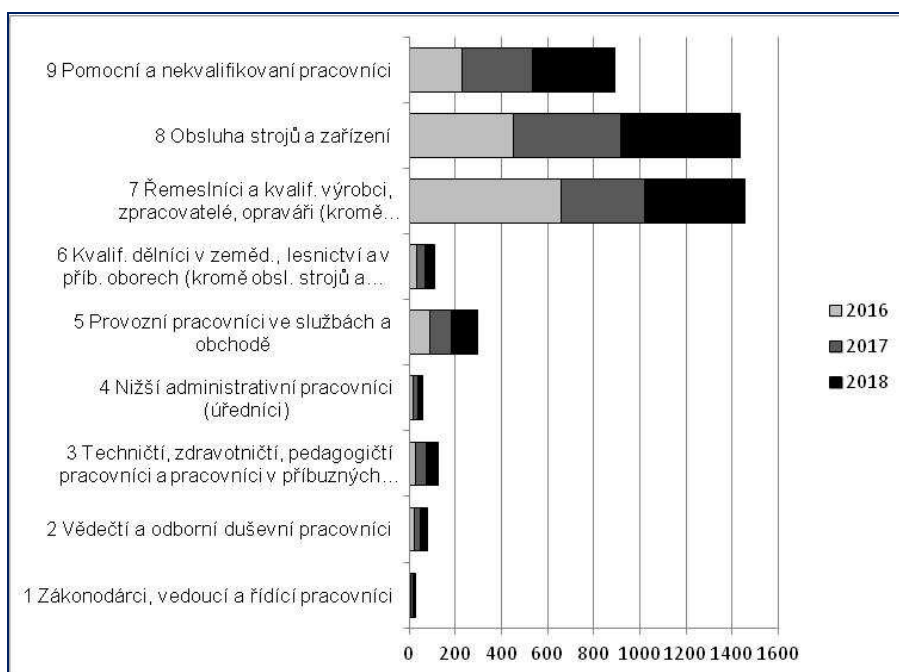
Tabulka: Nejčastější národnost zahraničních pracovníků s PN pro prac. úrazy nad 3 dny, roky 2016 až 2018

Muži			Ženy		
národnost	počet PÚ s PN3+	% podíl	národnost	počet PÚ s PN3+	% podíl
Slovenská republ.	1117	30,12	Slovenská repub.	340	26,40
Polsko	508	13,70	Ukrajina	337	26,16
Ukrajina	458	12,35	Polsko	196	15,22
Rumunsko	193	5,20	Bulharsko	97	7,53
Bulharsko	178	4,80	Mongolsko	48	3,73
Mongolsko	67	1,81	Rumunsko	40	3,11
Vietnam	43	1,16	Moldavská repub.	21	1,63
Moldavská republ.	37	1,00	Ruská federace	14	1,09
Ruská federace	27	0,73	Bělorusko	13	1,01
Itálie	26	0,70	Srbsko	12	0,93

Zdroj: SÚIP, VÚBP (vlastní zpracování)

Dle očekávání jsou nejpočetnějšími skupinami podle klasifikace zaměstnání osoby pracující v kategoriích 7 – **řemeslníci a kvalif. výrobci**, 8 – **obsluha strojů a zařízení** a 9 – **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. Z méně zastoupených kategorií vykazuje kategorie 5 provozní pracovníci ve službách a obchodě meziroční vzrůst a v roce 2018 dosáhl počet zraněných osob 112. Tomuto odpovídá i skladba podle odvětví CZ-NACE, kdy nejvíce osob se nachází ve **zpracovatelském průmyslu** (1 978 za tříleté období), velkoobchodě a maloobchodě, opravách a údržbě motor. vozidel (450 osob), administrativě a podpůrných činnostech (320 osob) a stavebnictví (310 osob).

Graf: Počty pracovních úrazů zahraničních pracovníků v letech 2016-2018 podle zaměstnání



Zdroj: SÚIP, VÚBP (vlastní zpracování)

Příčinami nejčastěji uváděnými ve spojení s pracovními úrazy a pracovní neschopností nad 3 dny u zahraničních pracovníků jsou:

- Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyzilogické stavy).
- Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko.

Nelegální zaměstnávání

Kontrolní činnost v oblasti dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce (dále jen „SUIP“) a Oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“), v jejichž pravomoci je též vedení správního řízení o uložení pokut za zjištěné přestupky a správní delikty.

- V průběhu roku **2017** tyto orgány zkontrolovaly **8 144 zaměstnavatelů** (v roce 2016 to bylo 7 988), a to 5 051 právnických osob a 3 093 podnikajících fyzických osob.
- Celkem bylo **zachyceno 2 151 zahraničních občanů** (v roce 2016 – 1 530) vykonávajících nelegální práci, z toho 234 občanů EU (v roce 2016 – 193 občanů EU) a 1 917 občanů třetích zemí (v roce 2016 – 1 337 občanů třetích zemí).
- Celkem 789 cizinců vykonávalo nelegální práci formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, 1 530 cizinců vykonávalo práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zelenou kartou, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou, a 73 cizinců vykonávalo práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky, někteří i v kombinaci více těchto nedostatků. Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah formou tzv. „švarcsystému“ vykonávalo 27 občanů z jiných členských států EU a 128 cizinců z třetích zemí.
- V případě nelegálně pracujících **občanů EU** šlo **především o státní příslušníky Slovenska, Bulharska, Rumunska a Maďarska**.
- U cizinců **z třetích zemí** se nejčastěji jednalo o státní příslušníky **Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu**, v menší míře pak o státní příslušníky Mongolska, Ruska a Běloruska.
- Nelegální zaměstnávání zahraničních občanů bylo zaznamenáno převážně v odvětvích **stavebnictví, ubytování, stravování a pohostinství, zpracovatelského průmyslu, profesní vědecké a technické činnosti a velkoobchodu a maloobchodu**.
- V roce 2017 uložil SUIP zaměstnavatelům za přestupky v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí celkem **384 pokut v celkové výši 20 703 000 Kč** (v roce 2016 byla výše pokut 13 161 000 Kč).

Postoje občanů ČR k zaměstnávání cizinců u nás

Výzkum neziskového ústavu STEM³⁷ (www.stem.cz) provedený na kvótně reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let ve dnech 19. až 29. dubna 2018 (respondenti vybráni metodou kvótního výběru, soubor 1 046 respondentů, metody PAPI – dotazování pomocí papírových dotazníků, CAPI - dotazování pomocí počítačů) zjišťoval názory naší veřejnosti na zaměstnávání cizinců v České republice (STEM zjišťuje od roku 2009).

Tři pětiny Čechů (63 %) se domnívají, že v naší zemi pracuje příliš mnoho cizinců. Polovina občanů (49 %) si myslí, že zaměstnávání cizinců připravuje naše lidi o práci. Nadpoloviční většina (55 %) veřejnosti ale souhlasí s tím, že v některých profesích jsou cizinci jediným řešením nedostatku pracovních sil. Od roku 2016 se mění do té doby dlouhodobě stabilní pohled české veřejnosti na pracující cizince, nyní jsou vnímáni méně často jako ohrožení pro český pracovní trh.

V souvislosti s měnicími se postoji české veřejnosti k cizincům a s vyšším optimismem při pohledu na ekonomický vývoj v naší zemi a aktuální situaci na pracovním trhu je zajímavé sledovat dynamiku názorů na zaměstnávání cizinců u nás. Do výzkumu v roce 2015 byly názory na zaměstnávání cizinců velmi stabilní. Od března 2016 dochází postupně ke snižování podílu lidí, kteří označují počet pracujících cizinců u nás za příliš vysoký, a těch, kteří si myslí, že cizinci připravují Čechy o práci. Naopak u názoru na to, zda cizinci představují jediné řešení nedostatku pracovních sil v některých profesích, bylo od roku 2017 zaznamenáno zvyšování míry souhlasu (oproti roku 2016 rozdíl o 15 procentních bodů).

Názory na početnost cizinců u nás a jejich roli na trhu práce nejsou příliš podmíněny sociodemografickými charakteristikami. Jistou roli hraje pouze vzdělání dotázaných: míra souhlasu s tím, že je u nás příliš mnoho cizinců, a s tím, že cizinci připravují naše lidi o práci, se snižuje s rostoucí úrovní vzdělání. Je ovšem důležité, že ve všech vzdělanostních skupinách od roku 2015 pozorujeme oslabení uvedených postojů, což ukazuje na to, že jde o všeobecnou proměnu, nikoliv pouze jev charakteristický pro část společnosti. V názoru na zaměstnávání cizinců jako řešení nedostatku pracovních sil nejsou rozdíly mezi vzdělanostními skupinami příliš výrazné.

V názorech na zaměstnávání cizinců nacházíme rozdílné postoje u různých skupin zaměstnání. Míra souhlasu s tím, že je u nás příliš mnoho cizinců, a s tím, že cizinci připravují naše lidi o práci, je vyšší především mezi dělníky, naopak nižší u odborných a provozních pracovníků. I zde ale byl zaznamenán pokles míry souhlasu od roku 2015 ve všech skupinách, nejvýrazněji mezi provozními pracovníky.

³⁷ <https://www.stem.cz/meni-se-postoje-obcanu-k-zamestnavani-cizincu-u-nas-verejnost-je-mene-casto-vidi-jako-konkurenci-pro-ceske-zamestnance/>

Příručka Hospodářské komory České republiky - Zaměstnávání cizinců³⁸

Cílem dokumentu, který vypracoval Odbor legislativy, práva a analýz, je poskytnutí základních informací v oblasti zaměstnávání cizinců. HK ČR je v každodenním kontaktu s podnikateli a konstatuje, jak je pro české firmy aktuálně prakticky nemožné sehnat nové zaměstnance. Proto jsou stále častěji nuceny obracet se na zahraniční pracovní trhy. Právní úprava zaměstnávání cizinců je v České republice velmi komplikovaná a celý proces je pro firmy nákladný a zdoluhavý. Příručka proto podnikatelům vysvětlí základy této problematiky a upozorní na některá úskalí, se kterými se při náboru zaměstnanců ze zahraničí mohou setkat.



V průběhu ledna 2019 realizovala Hospodářská komora ČR šetření mezi firmami zapojenými v Režimu Ukrajina³⁹. Osloveny byly pouze firmy, které s asistencí HK ČR požádaly o zařazení do projektu Režim Ukrajina. Právě prostřednictvím HK ČR je vyřizován největší počet žádostí (cca 80 % všech žádostí). Celkem odpovědělo 348 respondentů ze všech krajů ČR⁴⁰. Většinu (64 %) respondentů tvořily firmy, které mají od 10 do 250 zaměstnanců (firmy s méně než 10 zaměstnanci nemohou být zařazeny do Režimu Ukrajina). Dotazy směřovaly především na náborové plány pro rok 2019 a další podněty s cílem zlepšit proces Režim Ukrajina i služby HK ČR. Celkem 92 % těchto firem bude v letošním roce nabírat zaměstnance ze zemí mimo ČR, nebo tuto možnost zvažují. Naprostá většina respondentů (95 %) se pro nábor pracovníků ze zahraničí rozhodla proto, že na českém trhu práce není v současnosti schopna nalézt zaměstnance. A bez nich tyto firmy nejsou schopny plnit objednávky.

HK ČR od doby spuštění tzv. Režimu Ukrajina (srpen 2016) prosadila výrazné zkrácení celkových čekacích lhůt (tj. doby od podání žádosti na HK ČR do vydání rozhodnutí o zaměstnanecké kartě) v průměru na 5 měsíců a také navýšení kapacit na dvojnásobek od roku 2018, tj. na 20 tisíc Ukrajinců za rok, vyřídila 4 500 žádostí o 25 tisíc kvalifikovaných pracovníků, v současnosti v ČR prostřednictvím programu pracuje přibližně 15 tisíc pracovníků. Jen za poslední rok HK ČR vyřídila přes 2,5 tisíce žádostí firem na vyřízení zaměstnaneckých karet pro 13,5 tisíce zaměstnanců z Ukrajiny. Zájem firem o ukrajinské zaměstnance se tak meziročně téměř zdvojnásobil. Vedle Režimu Ukrajina existuje v současnosti i Režim ostatní státy, který se vztahuje na Srbsko, Mongolsko a Filipíny. Dále lze na podobném principu nabírat zaměstnance ze třetích zemí i přes Režim Indie a Pilotní projekt Ukrajina pro specialisty, které jsou určeny pro vysoce kvalifikované zaměstnance.

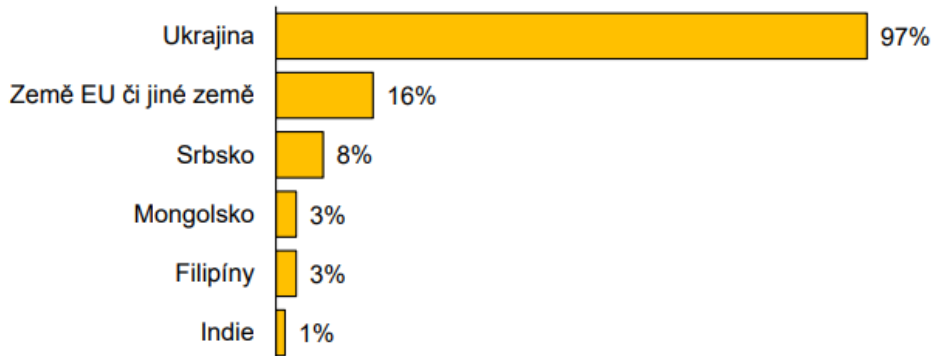
³⁸ https://www.komora.cz/files/uploads/2017/10/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_HK-%C4%8CR-Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD-cizinc%C5%AF_final-s-obsahem_tisk.pdf

³⁹ <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zamestnavani-cizincu-v-roce-2019-hospodarska-komora-tlaci-na-zvyseni-kvot-119476.html>

⁴⁰

https://www.komora.cz/files/uploads/2019/01/20190129_%C5%A0et%C5%99en%C3%AD_mezi_zam%C4%9Bstnavateli.pdf

Graf: Občany jakých cizích zemí plánují firmy v roce 2019 zaměstnat?
(rozhodnutí respondenti s názorem; možnost více odpovědí)



V roce 2019 HK ČR očekává téměř zdvojnásobení zájmu podnikatelů o Režim Ukrajina oproti roku 2018. Největší poptávka zaměstnavatelů bude letos o svářeče, slévače, nástrojaře, řidiče nákladních automobilů, mechaniky a opraváře. Dále o řemeslníky na stavbách, především pokrývače, podlaháře, štukatéry, instalatéry, zámečníky, klempíře, malíře a lakýrníky.

Naprostá většina respondentů (95 %) se pro nábor pracovníků ze zahraničí rozhodla proto, že na českém trhu práce není v současnosti schopna nalézt zaměstnance. A bez nich tyto firmy nejsou schopny plnit objednávky. Ostatní důvody jsou v porovnání s touto odpovědí zcela marginální. Mezi jinými důvody se objevovaly především jazyková příbuznost a špatná zkušenost při nabírání českých zaměstnanců, resp. nemožnost takové zaměstnance najít.

Podnikatelé by si přáli ochranu společnosti, která pracovníka v rámci Režimu Ukrajina přijímala, před jeho svévolným odchodem k jinému zaměstnavateli. HK ČR v tomto směru již iniciovala pozměňovací návrh zákona o pobytu cizinců, kterým by se zaměstnanec po obdržení zaměstnanecké karty zafixoval na půl roku u zaměstnavatele. Několik firem projevilo zájem o pomoc v rámci prvotní integrace cizích pracovníků v novém pracovním prostředí (jazykové kurzy a pomoc se sociální adaptací).

Hospodářská komora s vládou začátkem června 2019 dojednala navýšení kvót pro přijímání zaměstnanců v Režimu Ukrajina na 40 tisíc ročně. Navýšení kvót si vyžádá náklady státu ve výši 100 milionů korun ročně, přičemž podle propočtů Hospodářské komory se díky daním a odvodům 40 tisíc pracovníků z Ukrajiny zvýší příjmy státního rozpočtu nejméně stonásobně – tedy o 10 miliard korun ročně. Pro podniky je toto navýšení vyhlídkou na to, že nebudou muset tolik odmítat zakázky.

Novela zákona o pobytu cizinců⁴¹

Poslanecká sněmovna dne 18. června 2019 schválila vládní návrh novely zákona o pobytu cizinců. Tato novela má výrazně zjednodušit administrativu spojenou s náborem pracovních sil z ciziny. Klíčové body do novely zákona prosadila Hospodářská komora, která do ní promítla několikaleté zkušenosti českých podnikatelů se zaměstnáváním cizinců. Mimo jiné zavádí, že držitelé zaměstnaneckých karet budou oprávněni přejít k jinému zaměstnavateli nejdříve až po šesti měsících. Důvodem této fixace jsou „predátorské“ praktiky zejména polských náborářů, ale i některých českých pracovních agentur a kvaziagentur, které v ČR zneužívají administrativně náročnější proces získávání pracovních víz oproti Polsku. Novela dále zavádí institut mimořádného pracovního víza pro pracovníky z konkrétních zemí a ekonomických odvětví, který povede k personálnímu posílení vybraných odvětví např. při živelných katastrofách a jiných nenadálých situacích.

Vládní novela zákona mimo jiné zjednodušuje pravidla pro vstup a pobyt studentů a vědců. Další opatření se týkají cizinců ze zemí mimo EU, kteří do ČR přicestují za prací nebo za rodinou. Všichni nově příchozí budou mít od roku 2021 povinnost absolvovat do jednoho roku adaptačně-integrační kurz. V návaznosti na novelu také dochází k zjednodušení a rozšíření vládních programů ekonomické migrace. Program pro klíčové a vysoce kvalifikované zaměstnance bude do budoucna otevřen všem zemím, využití Programu pro kvalifikované zaměstnance je plánováno nejen pro stávající Ukrajinu, Srbsko, Mongolsko a Filipíny, ale nově i pro Bělorusko, Černou Horu, Moldavsko, Kazachstán a Indii.

Vybrané projekty s tematikou zahraničních pracovníků

- **Projekt HC194/10 Odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u zahraničních pracovníků**

Termín řešení: 1. 2. 2010 - 31. 12. 2011

Cílem řešení projektu bylo napomoci k prosazování rovných podmínek, odstraňování bariér, diskriminačních jevů, snižování pracovních úrazů, smrtelných pracovních úrazů a zvyšování celkové úrovně BOZP.

Příjemce: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Poskytovatel: MPSV

Projekt reagoval na trendy v oblasti zaměstnanosti, kdy vlivem globalizace dochází ke stále výraznějšímu pronikání zahraničních podnikatelů, firem, nadnárodních řetězců do domácích ekonomik, k vyšší prostorové mobilitě pracovních sil včetně pracovní imigrace. Problémy v zaměstnávání zahraničních pracovníků mohou způsobovat jiné zvyklosti, tradice, odlišné znalosti a přístupy k zajišťování BOZP, jiná úroveň kultury bezpečnosti. Projekt se zaměřil na zpracování návrhu způsobů, forem a prostředků pro vytváření vhodných pracovních podmínek přispívajících

⁴¹ https://www.komora.cz/press_release/omezeni-nekaleho-pretahovani-zahranicnich-zamestnancu-a-jednodussi-administrativa-snemovna-posvetila-konecnou-podobu-novely-zakona-o-pobytu-cizincu/

k BOZP zahraničních pracovníků, pro překonávání současné i možné budoucí diskriminace na trhu práce.

Dílčí úkoly

- Analýza zaměstnávání zahraničních pracovníků jako celku v celé ČR se zaměřením na tři vybrané regiony s největší zaměstnaností zahraničních pracovníků.
- Zjištění skutečných pracovních podmínek zahraničních pracovníků ve třech vybraných regionech, kde je zaměstnán jejich nejvyšší počet.
- Na základě zjištěných informací navrhnout vhodné způsoby pro zjišťování pracovních úrazů nelegálních zahraničních pracovníků.
- Zajištění informační podpory a informační dostupnosti základních informací o BOZP (letáky, jednoduché brožury, poučení, desatera, základní informace) v jazycích, kterými se dorozumí nejvyšší počet zahraničních pracovníků; jedná se o ruštinu, ukrajinštinu, polštinu, bulharštinu a angličtinu. Zpracování osnovy pro školení pracovníků v BOZP v jazycích, kterými se dorozumí nejvyšší počet pracovníků cílové skupiny (stavebnictví, kde je pracovních úrazů nejvíce).

Webové stránky projektu: <http://projekty.vubp.cz/cizinci/>

- **VUS4_07_VÚBP Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Termín řešení: 1. 1. 2018 - 31. 12. 2019

Cíle řešení výzkumného úkolu je zmapovat současnou situaci na trhu práce a definovat oblasti, kde lze řešit nedostatek pracovní síly přísunem zaměstnanců ze zahraničí. Zde je pak potřeba analyzovat možnosti nabídky zahraniční pracovní síly a hledat problematické oblasti vztahující se k těmto pracovníkům a možným problémům v oblasti kultury a zvyklostí. Dle potřeby se také pokusit definovat rizika, možnosti prevence a příslušná opatření pro specifické skupiny cizinců například s ohledem na věk, pohlaví, náboženství, původ apod.

Příjemce: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.

Poskytovatel: MPSV

- **320a – Posilování sociálního dialogu na národní a odvětvové úrovni z pohledu zvyšování dopadů kolektivního vyjednávání na cílovou skupinu zaměstnanců z členských zemí Evropské unie a z třetích zemí.**

<https://www.cmkos.cz/obsah/786/320a-ii-2019-cmkos-interkulturni-komunikace-na-trhu-prace>

Termín realizace projektu: 1. 1. 2019 – 31. 12. 2019

Cíl projektu: V souladu s ustanovením § 320a zákoníku práce na podporu vzájemných jednání sociálních partnerů – odborových organizací a organizací zaměstnavatelů na

celostátní, odvětvové, regionální a podnikové úrovni je projekt směřován do oblasti zvyšování dopadů kolektivního vyjednávání na cílovou skupinu zaměstnanců z členských zemí Evropské unie a z třetích zemí zaměstnáváných v České republice. Projekt ve svých klíčových aktivitách vychází z nutnosti zajištění a zvyšování povědomí zástupců odborových organizací o možnostech a pracovních podmínkách při zaměstnávání cizinců a o zařazování této problematiky do procesu kolektivního vyjednávání, zejména na podnikové úrovni. K naplnění tohoto zadání bude využita KA 02, ve které bude kladen důraz na propagaci problému, a KA 03, ve které bude zpracováno vše podstatné pro zabezpečení vedení interkulturní komunikace jako nástroje procesů procházejících strukturami jednotlivých podniků ve všech odvětvích působících v rámci ČMKOS. V neposlední řadě KA 04 bude zajišťovat proces předávání informací o průběhu a výstupech projektu pro všechny ostatní sociální partnery zastoupené v RHSD ČR.

Publikované výstupy:

- Propagační plakát "Cizinci na českém trhu práce" (04)
- Informační skládačka "Zaměstnávání cizinců v ČR" - skládačka poskytuje základní informace a předává důležité znalosti o postavení cizinců, respektive zahraničních zaměstnanců vůči tuzemským zaměstnavatelům. Základním jejím záměrem je poskytnout ucelený vhled do komplexního procesu zaměstnávání cizinců v České republice při splnění veškerých povinností určených právním řádem. Skládačka je kromě češtiny k dispozici v 9 dalších jazykových mutacích: angličtina, bulharština, mongolština, němčina, polština, rumunština, ruština, ukrajinština a vietnamština.
- Konference "Zaměstnávání zahraničních pracovníků a sociální dialog"
- Propagační plakát "Cizinci na českém trhu práce" (03)
- Propagační plakát "Cizinci na českém trhu práce" (02)
- Propagační plakát "Cizinci na českém trhu práce" (01)



Mezinárodní migrace se v České republice postupně stala výrazným společenským a politickým tématem. Do veřejné debaty přispívá Multikulturní centrum s jedním ze svých webových projektů - portálem www.migraceonline.cz, který se již od roku 2002 zaměřuje na vývoj postavení různých skupin cizinců v **České republice a dalších zemích střední a východní Evropy**. Portál

systematicky mapuje výzkumy týkající se **migrace, vývoj legislativy v oblasti migračních a azylových politik a činnost vládních i nevládních organizací a institucí.**

Portál informuje o řešených (inspirativních) projektech:

➤ **Inspirativní projekt: Analýza cizinců ve městě Brně – analýza komunit⁴²**

Jihomoravský kraj a město Brno využily jako jeden z podkladů při tvorbě ucelené lokální Strategie integrace cizinců unikátní analýzu vybraných sociálních sítí cizinců z tzv. třetích zemí ve městě Brně. Výzkumný projekt se zaměřoval na sběr a analýzu dat o sociálních sítích cizinců ze tří vybraných komunit (ukrajinské, arabské a indické) a jejich propojení s českou společností. Výsledky poukázaly na rozmanitost zkušeností, potřeb a vazeb různých skupin migrantů, nutnost sběru relevantních dat a přizpůsobení politických opatření zjištěným skutečnostem. Uvedená a další detailnější data o sociodemografických trendech populace migrantů v Brně realizoval tým vedený Danielem Topinkou v roce 2017 a 2018 ze společnosti SocioFactor. Autoři je poté využili především jako podklad pro podrobnější analýzu sociálních sítí vybraných místních skupin cizinců. Výzkumníci na základě kvalitativních polostrukturovaných rozhovorů se 60 dotazovanými, které probíhaly od července do prosince roku 2017, vytvořili síť zahrnující 740 jedinců. Ty rozkrývaly základní charakteristiky sítí, včetně obsahu vzájemných směn, transakcí a komunikací a uzlová propojení cizinců zachycovala jednotlivé vztahy, např. podle „centrality“ a „periferity“ aktérů. Výsledkem analýzy takto pořízených dat bylo grafické vyobrazení prvků zkoumaného sociálního systému.

Celá studie byla publikována pod názvem Cizinci v Brně : vztahy, vazby a sítě podpory (Daniel Topinka, Tomáš Janků et al. ISBN: 978-80-7364-082-8).

➤ **Inspirativní projekt: Rovné šance na prahu českých domácností⁴³**

Projekt Rovné šance na prahu českých domácností se zaměřoval na aktuální, ale v českém prostoru do té doby netematizovaný problém práv migrantek pracujících v českých domácnostech. Tyto pracovnice se setkávají s problémy, jako je nadměrná pracovní doba, nízké mzdy nebo čelí různým formám diskriminace. Zranitelnost těchto žen na trhu práce zvyšuje jejich často nejisté pobytové oprávnění, špatná znalost jazyka, práv a povinností a absence sociálních vazeb. Projekt cílil na rovné pracovní příležitosti migrujících domácích pracovnic a zlepšení jejich pracovních podmínek a nelehké pozice ve společnosti.

Projekt realizovalo mezi lety 2012 a 2014 Sdružení pro integraci a migraci ve spolupráci s Člověkem v tísní, mediální agenturou Ogilvy&Mather a Národohospodářským ústavem AV ČR za podpory Evropského sociálního fondu.

Aktivity projektu

- poskytování právního a sociálního poradenství zdarma včetně instruktážních kurzů a speciálních webových stránek s praktickými informacemi a kontakty pro domácí pracovnice,
- provedení kvantitativního výzkumu mezi migrantkami-pracovnicemi v cizí domácnosti za účelem získání chybějících dat a informací o situaci a zkušenostech těchto pracovnic,
- hledání politické podpory pro zavedení potřebných právních podmínek,

⁴² <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/inspirativni-projekt-analyza-cizincu-ve-meste-brne-analyza-komunit>

⁴³ <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/inspirativni-projekt-rovne-sance-na-prahu-ceskych-domacnosti>

- realizace unikátní mediální kampaně, která se zaměřovala širokou veřejnost i zaměstnavatele. Cílem bylo zvýšit povědomí o situaci migrujících domácích pracovníků a potřebných standardů jejich zaměstnávání.

Společným jmenovatelem všech aktivit pak byla snaha snížit zranitelnost migrujících domácích pracovníků a vyvolat společenskou debatu o této skupině.

Neotřelou součástí projektu byla originální kampaň, která měla za cíl přilákat pozornost široké veřejnosti k tématu práce v domácnosti a k situaci žen-migrantek, které ji často vykonávají. Postavena byla na nápadu pracovní agentury „Cizinky na úklid“. Tato fiktivní firma byla prezentována jako agentura, která Vám domů zajistí tu nejvhodnější pomocnici – navíc levně, diskrétně a bez zbytečného papírování. Popisky u žen přitom vycházely z reálných zkušeností a nabízely výslovně to, co se jinak ve skrytu odehrává ve skutečných domácnostech.



Kromě výše uvedených cílů projekt také usiloval o zavedení standardů zaměstnávání migrujících domácích pracovníků do českého prostředí. Bylo vytvořeno

Webová stránka projektu <http://www.pracovnicevdomacnosti.cz/> prezentuje informace pro širokou veřejnost, výsledky výzkumu a letáky kampaně

Projekt shromáždil informace o situaci žen migrantek pracujících v českých domácnostech a pomohl také dokumentovat problémy migrujících žen v oblastech jako je důchodové a veřejné zdravotní pojištění, na které se zaměřily následné projekty Sdružení pro integraci a migraci.

➤ **Za sdílené zájmy zahraničních a místních pracovníků⁴⁴**

Délka trvání: 8/2017 – 1/2019

Cílem projektu je sesbírat “zapomenuté hlasy” tří hlavních skupin pracujících (mobilní pracovníci z členských i nečlenských zemí EU, místní pracovníci v jednotlivých zemích EU) v několika hospodářských odvětvích. Využít sesbírané názory místních a zahraničních pracovníků pro „vzdělávací centrum sdílených zájmů“, které bude probíhat formou policy a praktických setkání, jakož i formou webové stránky.

Publikace *Pracuji v obchodě. A znám svá práva. Právní minimum pro pracující v obchodě⁴⁵* je součástí projektu podpořeného programem Evropské unie "Evropa pro občany". Pracovní podmínky v obchodních řetězcích často překračují zákoník práce a bezpečnostní předpisy. Zaměstnankyně a zaměstnanci pracují ve velmi stresujících podmínkách a mnohdy se stávají objektem šikany ze strany svých nadřízených. Jsou nuceni pracovat přesčas a s docházkou se často manipuluje. Příručka obsahuje odpovědi na často kladené pracovněprávní otázky.

➤ **Vymáhání pracovních práv u vysílaných pracovníků v EU (PROMO)⁴⁶**

⁴⁴ <https://migraceonline.cz/cz/o-migracionline/projekty/towards-shared-interests-between-migrant-and-local-workers>

⁴⁵ https://aa.ecn.cz/img_upload/67ff55e37c179829cc177283d43f105c/skladacka_a3_cz_bez_orezu.pdf

⁴⁶ <https://migraceonline.cz/cz/o-migracionline/projekty/protecting-mobility-through-improving-labour-rights-enforcement-in-europe-promo>

Cílem projektu financovaného Evropskou komisí je posílení administrativní spolupráce a sdílení informací mezi příslušnými organizacemi a institucemi zabývajícími se vysíláním pracujících za účelem prosazování pracovních norem a vymahatelnosti pracovních práv.

Délka projektu: 1/2017 – 12/2018

Projekty Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí⁴⁷

➤ Zdravotní péče a zdravotní stav cizinců v ČR (číslo: EF681519)

Řešitel: Mgr. Danica Schebelle

Poskytovatel: Ministerstvo vnitra ČR

Doba řešení: 2019

Popis:

Přístup cizinců ke zdravotní péči je jednou z oblastí tzv. dalších opatření k podpoře integrace cizinců v rámci dokumentu „Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2018“. Zdraví, tak jak je vnímáno v definici Světové zdravotnické organizace, chápe zdraví jako schopnost vést sociálně a ekonomicky produktivní život. Na základě této definice lze zdraví vnímat jako cíl a zároveň prostředek k realizaci harmonického vývoje člověka. Informace o zdravotním stavu a čerpání zdravotní péče by tedy mohli velkou měrou přispět k vytváření vhodných podmínek ze strany společnosti, aby lidé mohli potenciál zdraví uplatnit. Projekt je zaměřen na zmapování specifik veřejné zdravotní péče a zdravotního stavu cizinců z třetích zemí na základě analýz dostupných datových zdrojů Národního zdravotnického informačního systému (NZIS) za celou ČR a dotazníkové terénní šetření v 5 krajích s podílem cizinců na populaci kraje v intervalu 37 % až 6 % (Hlavní město Praha, Středočeský kraj, Jihomoravský kraj, Ústecký kraj a Plzeňský kraj).

Pro společnost České republiky je nezbytné na základě relevantních dostupných dat a zjištění expertů z praxe mapovat a doplňovat informace o čerpání zdravotní péče a zdravotním stavu u cizinců. Jednou z důležitých oblastí této problematiky je např. důvěra cizinců v kvalitu poskytované zdravotní péče v ČR nebo také strategie cizinců při řešení zdravotních problémů. Zajímavou oblastí je také osobní přístup a zodpovědnost k vlastnímu zdraví jednotlivých generací cizinců či státních příslušností. Výzkumem získané informace budou mít vysoký potenciál pro formulaci adekvátních integračních opatření týkajících se zdravotního stavu a čerpání zdravotní péče cizinci a také budou mít potenciál pro meziresortní jednání.

➤ Indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR (číslo: EF681419)

Řešitel: Ing. Petr Pojer

⁴⁷ <https://www.vupsv.cz/projekty/>

Poskytovatel: Ministerstvo vnitra ČR

Doba řešení: 2019

Popis:

Cílem projektu je průběžná aktualizace soustavy kvantitativních ukazatelů monitorujících integraci cizinců z třetích zemí v ČR. Vybrané indikátory jsou monitorovány v půlročních intervalech a současně jsou rozdělené do tří oblastí. Základní ukazatele zahrnují oblasti týkající se pobytu cizinců z třetích zemí: demografické charakteristiky, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálního začlenění. Analytické ukazatele rozvádějí uvedené hodnoty v bližších podrobnostech a srovnávací ukazatele vyjadřují relace k českému obyvatelstvu a cizincům žijícím v ČR jako celku. Obdobně jako v minulých letech je paralelně sledován vývoj postojů majoritní české společnosti ke zde žijícím cizincům ve vytypovaných věcných oblastech, jako jsou: trvalý a přechodný pobyt cizinců na českém území, postoje k cizincům na trhu práce ČR, míra přizpůsobení cizinců českým zvyklostem, soužití českých občanů s cizinci, postoje Čechů k národnostním menšinám a k dopadům imigrace na českou společnost. To umožní kontinuální sledování názorového a postojového vývoje českého obyvatelstva ke zde žijícím cizincům a změny těchto postojů v dlouhodobém horizontu. Výsledky projektu jsou určeny pro vedení Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR.

➤ **Indikátory integrace cizinců z třetích zemí v ČR (číslo: EF691118)**

Řešitel: Ing. Petr Pojer

Poskytovatel: Ministerstvo vnitra ČR

Doba řešení: 2018

Popis:

Cílem projektu je i aktualizace soustavy kvantitativních ukazatelů monitorujících integraci cizinců z třetích zemí. Vybrané indikátory jsou monitorovány v půlročních intervalech a současně jsou rozdělené do tří kategorií. Základní ukazatele zahrnují oblasti týkající se pobytu cizinců z třetích zemí: demografické charakteristiky, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálního začlenění. Analytické ukazatele rozvádějí uvedené hodnoty v bližších podrobnostech a srovnávací ukazatele vyjadřují relace k českému obyvatelstvu a cizincům žijícím v ČR jako celku. Obdobně jako v minulých letech je paralelně sledován vývoj názorů majoritní české společnosti ke zde žijícím cizincům v šesti vytypovaných věcných oblastech. To umožní kontinuální sledování názorového a postojového vývoje českého obyvatelstva ke zde žijícím cizincům a změny těchto postojů v dlouhodobém horizontu. Výsledky projektu jsou určeny pro vedení Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR.

6. PRACOVNÍ RIZIKA, RIZIKOVOST PRÁCE

Z hlediska **negativních** dopadů na zdraví může práce způsobit poškození sahající od formy typu dočasné pracovní neschopnosti, přes trvalou invalidizaci až po úmrtí. Základní kategorie poškození zdraví způsobného prací představují pracovní úraz a nemoc z povolání.

Nesporně k nejdůležitějším oblastem zaměření budoucích programů podpory prevence BOZP z výše uvedeného schématu budou patřit pracovní rizika a rizikovost práce.

- **PRACOVNÍ RIZIKA** – prevence pracovních rizik v podnikové praxi; motivace zaměstnavatelů a zaměstnanců k prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání, k zvyšování úrovně BOZP na pracovištích zejména v malých a středních podnicích i u skupiny OSVČ. Vyhledání, hodnocení a řízení pracovních rizik; podpora konkrétních preventivních opatření v podnicích při zavádění nových metod správné praxe v systému řízení prevence pracovních rizik, vyhledávání a hodnocení pracovních rizik s uplatněním zásad ergonomie na pracovišti; prevence rizik při zavádění nových technologií (automatizace, digitalizace, robotizace); při zavádění nových poznatků výzkumu a vývoje na pracovištích – podpora spolupráce podniků s výzkumnými a vzdělávacími institucemi.
- **RIZIKOVOST PRÁCE** – podpora projektů na snižování počtu rizikových pracovišť (dle kategorizace pracovišť), počtu osob pracujících na rizikových pracovištích (v expozici jednotlivým rizikovým faktorům práce v úrovních závažnosti odpovídajících kategoriím 2, 2R, 3 a 4). Využití poznatků a certifikované metodiky MPSV „Rizikovost ekonomických činností“, výstupů projektu řešeného v roce 2015 s finanční podporou TA ČR v programu BETA (pod č. TB03MPSV010 „Rizikovost ekonomických činností v ČR“). Metodika obsahuje vytvořený model pro stanovení rizikovosti ekonomických činností, konkrétní propočty a nové ohodnocení odvětví a oborů. Přináší zcela nové, originální stanovení údajů o rizikovosti jednotlivých ekonomických činností v rámci systému Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE s využitím výsledků výzkumu změn charakteru práce, pracovních činností, rizikových faktorů práce, detailních analýz pracovní úrazovosti a dalších databází a registrů.

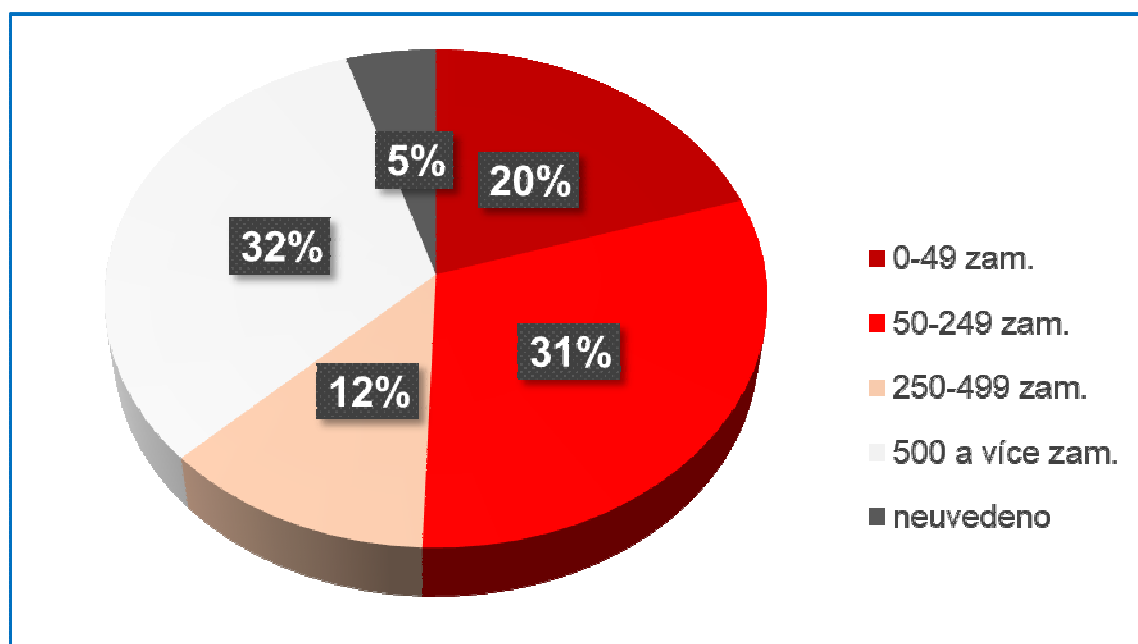
Pracovní úrazovost

Pro budoucí zaměření preventivních programů jsou důležité výsledky analýz pracovní úrazovosti (zde jsou uváděny pouze rámcové informace).

V posledních letech se významné instituce v Evropě v čele s Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zaměřují na hledání nástrojů a vhodných metod pro zlepšování BOZP v malých podnicích. Mikropodniky a malé podniky zaměstnávají polovinu pracovní síly v Evropě a mají nezastupitelný význam pro hospodářský růst. Jejich pracovníci jsou často nedostatečně chráněni před úrazy a nemocemi. V České republice bylo v roce 2018 nově

hlášeno celkem 46 223 případů pracovní neschopnosti pro pracovní úrazy (pracovní neschopnosti. 45 666 pracovních úrazů bylo spojeno s následnou pracovní neschopností delší než 3 dny), z toho 14 883 pracovních úrazů utrpěly ženy. Tyto úrazy měly souhrnně za následek 2,571 mil. kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Malé a střední podniky (s počtem zaměstnanců 0 až 249) se této pracovní úrazovosti podílely padesáti procenty.

Graf: Podíl podniků (dle počtu zaměstnanců) na celkovém počtu PÚ v roce 2018 (%)

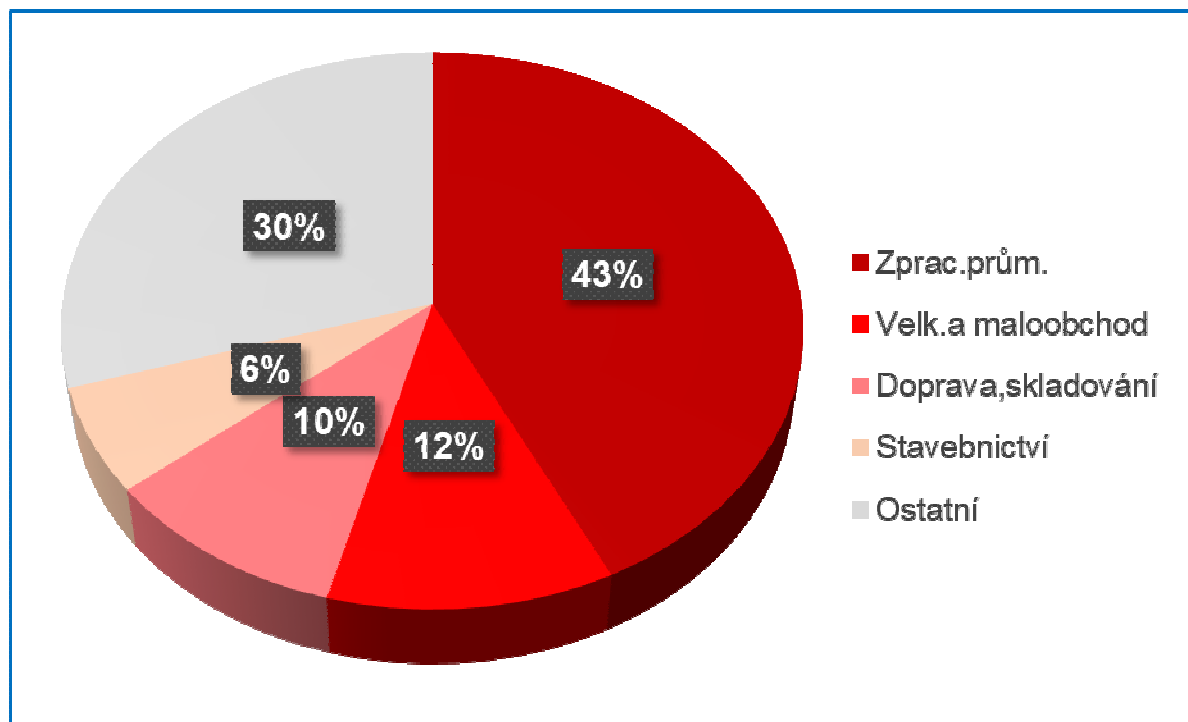


Zdroj: VÚBP

Dle hlavních tříd klasifikace zaměstnání nejvíce pracovních úrazů v roce 2018 utrpěli **zaměstnaní jako obsluha strojů a zařízení (11 669 PÚ), řemeslníci a kvalifikovaní výrobci (10 865 PÚ), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (7 018 PÚ) a provozní pracovníci ve službách a obchodě (4 540 PÚ)**. Tyto uvedené čtyři skupiny (34 tis. PÚ) se podílely 77 % na celkovém počtu pracovních úrazů v roce 2018.

Nejvíce případů PÚ bylo evidováno ve **zpracovatelském průmyslu (C dle CZ-NACE)**, na druhém místě bylo odvětví **velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel (G)** a na třetím místě bylo odvětví **doprava a skladování (H)**. Následovalo stavebnictví (F). Tato čtyři uvedená odvětví se podílela na pracovní úrazovosti 70 %.

Graf: Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v roce 2018 v odvětví (CZ-NACE)



Zdroj: VÚBP

Více než 78 % **činností**, při kterých došlo v roce 2018 k pracovnímu úrazu s pracovní neschopností nad tři dny, představovalo: zacházení, **manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů (18 104 případů)**; chůze (7 785); ukládání (2 197); čištění, mytí, desinfekce (1 575); řezání (1 456); demontáž, montáž (1 280); opravy (1 126); zpracování materiálů (832); obrábění, leštění, broušení (750); osobní doprava (542).

Nejčastějším **zdrojem** pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla v roce 2018 skupina „**Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti**“ (33 %). U závažných pracovních úrazů to byla skupina „Budovy, konstrukce, povrchy“ (35 %) a u smrtelných pracovních úrazů skupina „Pozemní vozidla“ (29 %). Obdobné rozložení zdrojů pracovních úrazů podle typu (závažnosti) úrazu bylo evidováno i v letech minulých, rozdílly byly jen v procentním zastoupení.

Nejčastější **příčinou** u všech typů pracovních úrazů v roce 2018 bylo „**Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko**“. Tato příčina byla uvedena zaměstnavateli na záznamu o úrazu, a proto zcela převládá, a to i v letech minulých. U pracovních úrazů s pracovní neschopností nad 3 dny byla uvedena v 79 % případů, u pracovních



úrazů závažných pak činila 64 % a u pracovních úrazů smrtelných 55 %.

Další podrobnější údaje jsou obsaženy v ročních zprávách o pracovní úrazovosti

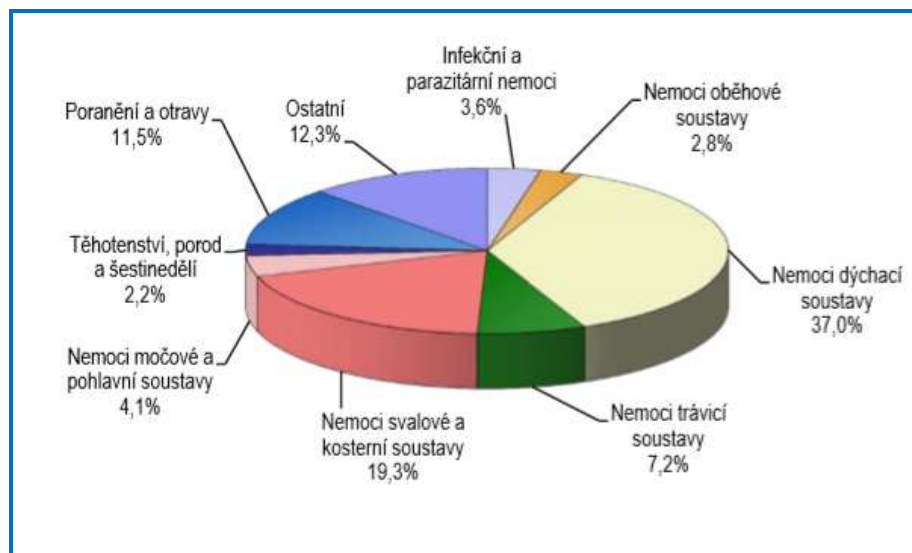
Každoročně je ve VÚBP, v. v. i. (Ing. Petr Mrkvička) zpracovávána „Pracovní úrazovost v České republice v roce XXXX“. Zdroje dat pro tuto zprávu jsou:

- Databáze ze statistického zjišťování „Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v ČR“ a ze „Statistiky dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v ČR“ prováděné Českým statistickým úřadem.
- Databáze z informačního systému o pracovních úrazech Státního úřadu inspekce práce zpracovaná ze záznamů o úrazech.
- Databáze z informačního systému VÚBP, v. v. i., o smrtelných pracovních úrazech a o pracovních úrazech podle metodiky evropské statistiky o pracovních úrazech (ESAW) za roky 2003 2010.

Pracovní neschopnost

Nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti jsou **nemoci dýchací soustavy**, které v roce 2017 tvořily 37 % všech případů pracovní neschopnosti. **Druhou nejčastější příčinou PN byly nemoci svalové a kosterní soustavy, které tvořily necelou pětinu (19,3 %) všech případů PN. Tyto nemoci se vyznačují poměrně dlouhou průměrnou dobou trvání jednoho případu, která v roce 2017 činila 65,6 dne. Na celkovém počtu prostonaných dnů se nemoci svalové a kosterní soustavy podílely 30,5 %, což je dlouhodobě nejvyšší podíl. Z této skupiny onemocnění se na pracovní neschopnosti nejvíce podílely onemocnění zad a páteře. Třetím nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti byly poranění, otravy a jiné následky vnějších příčin, které tvořily 11,5 % případů PN a 14,5 % prostonaných dnů. Průměrná doba pracovní neschopnosti u této skupiny činila 52,1 dne. Nejvíce případů PN z této skupiny příčin způsobila vymknutí, podvrtnutí a natažení kloubních vazů.**

Graf: Struktura počtu ukončených případů PN podle kapitol MKN-10 (r. 2017)

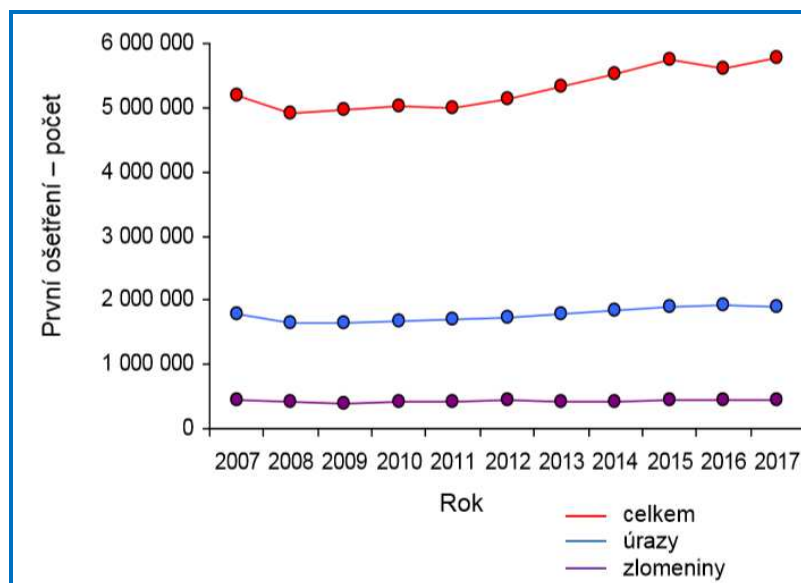


Zdroj: ÚZIS

Ošetření pacienti v chirurgických ambulancích ČR

V roce 2017 bylo v **chirurgických ambulancích** ČR provedeno první ošetření u 5 786 933 pacientů. Z toho počtu pouze pro **pracovní a školní úraz** to bylo prokazatelně dle zdravotnické statistiky (zdroj: ÚZIS) **295 807 případů**.

Graf: Počet prvních ošetření na chirurgických ambulancích v letech 2007-2017



Zdroj: ÚZIS; ZDRAVOTNICTVÍ ČR: Stručný přehled činnosti oboru chirurgie za období 2007–2017 NZIS REPORT č. K/9 (08/2018)

Prvních ošetření pacienta z důvodu úrazu bylo v roce 2017 1 902 263, tedy 180 ošetření na 1 000 osob v populaci. Dalších 455 688 prvních vyšetření pacienta proběhlo na základě zlomeniny, tj. 43 vyšetření na 1 000 osob v populaci. K nejvíce úrazům v posledních čtyřech letech došlo u věkové kategorie 20-64 let, naopak nejméně úrazů eviduje věková skupina 15-19 let.

Hospitalizovaní v nemocnicích ČR

V roce 2017 bylo dle zdravotnické statistiky (zdroj. ÚZIS; kapitola MKN-10; XIII.) v **nemocnicích pro poranění a otravy evidováno/hospitalizováno 200 198 případů.**

Z hlediska objemu poskytnuté péče byly třetím nejzávažnějším důvodem pro hospitalizaci poranění, otravy a jiné následky vnějších příčin (XIX. kapitola MKN-10) s průměrným denním stavem 3 760 hospitalizovaných pacientů v nemocnicích ČR v roce 2017. Počet případů hospitalizace na tisíc obyvatel pro tyto příčiny činil 18,9 (9,1 %) a průměrná ošetrovací doba jednoho případu odpovídá 6,9 dne. Nejčastějšími důsledky úrazů byly s 89,6 tisíci případy hospitalizace pro různé zlomeniny (45,3 %), dále si 27,7 tisíc hospitalizací vyžádala nitrolební poranění (14,0 %) a 16,2 tisíc případů způsobila vymknutí, podvrknutí či natažení kloubů a vazů (8,2 %). Z hlediska vnějších příčin (XX. kapitola MKN-10), byly **nejčastějším důvodem těchto úrazů různé pády (64,0 %)** a dále dopravní nehody (8,6 %).

Věcná problematika pracovních rizik (zdroje)

Podrobnější informace a detailnější zpracování věcné problematiky pracovních rizik lze nalézt v řadě tištěných i elektronických domácích i zahraničních zdrojích, a to od různých státních orgánů, tripartitních organizací, institucí, nekomerčních i komerčních firem apod.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. v této oblasti provádí mnoho aktivit a odborných činností, například:

- Provozuje oborový portál BOZPinfo.
- Zpracovává a vede Encyklopedii BOZP.
- Zpracovává a vede Znalostní systém prevence rizik v BOZP.
- Zpracovává a publikuje informační a odborné publikace, příručky, informační listy apod.
- Provádí výzkum, zpracovává odborné analýzy v oblasti výskytu a prevenci pracovních rizik.

Encyklopedie

RIZIKO dle Encyklopedie BOZP



Riziko je matematická pravděpodobnost, že za určitých definovaných podmínek nastane poškození zdraví, nemoc nebo smrt. Kvantitativně se pohybuje od 0 (poškození nenastane) do 1 (poškození nastane ve všech případech). Riziko (risk) lze vyjádřit rovnicí:

$$P(d) = d : n$$

d – počet jednotlivců, u kterých se zjistilo poškození

n – počet jednotlivců ve sledované skupině

Riziko ohrožení lidí – pravděpodobnost, se kterou expozice (jednorázová anebo opakovaná) za daných podmínek způsobí poškození zdraví u exponovaných jednotlivců (human health risk).

- Kombinace pravděpodobnosti výskytu určité nežádoucí situace (události), nebezpečí způsobujícího škody a stupně závažnosti jejich následků (závažnosti škody, ztrát), přesněji kombinace pravděpodobnosti vzniku a pravděpodobnosti rozsahu následků. Rizikem je tedy zjednodušeně odhad pravděpodobnosti výskytu nebezpečí (nehody, zranění, onemocnění) za jednotku času. [1]
- Pravděpodobnost výskytu nějaké události s nežádoucími následky. V analýze a hodnocení rizik je lépe provádět popis rizika použitím tzv. rizikových tripletů (scénář i-té události, pravděpodobnost jejího výskytu, následky této události). Riziko pak sestává z řady trojic: $R = \{s_i, p_i, n_i\}$. [2]
- Kvalitativní a kvantitativní vyjádření ohrožení, vyjadřuje pravděpodobnost vzniku negativního jevu a zároveň i velikost (rozsah, závažnost) důsledků tohoto jevu. Zdroj možného zranění nebo poškození zdraví, majetku nebo prostředí nebo některá tato kombinace.
- Kombinace pravděpodobnosti výskytu škody a závažnosti této škody.[3]
- Zdroj možného zranění nebo poškození zdraví, majetku nebo prostředí nebo některá tato kombinace.
- Existují různé definice rizika. Riziko je obecně pravděpodobnost výskytu nežádoucí události s nežádoucími následky. Zákon o prevenci závažných havárií definuje riziko pro účely zákona jako pravděpodobnost vzniku zvláštních účinků ve specifikovaném období nebo za specifikovaných okolností. V analýze a hodnocení rizik je lépe provádět popis rizika použitím tzv. rizikových tripletů (scénář i-té události, pravděpodobnost jejího výskytu, následky této události). Riziko pak sestává z řady trojic: $R = \{s_i, p_i, n_i\}$. Míra rizika je číselná

hodnota (např. odhadovaný počet úmrtí způsobených událostmi za rok) nebo číselná funkce (např. funkce udávající pro každé N v určitém intervalu pravděpodobnost, že v důsledku události v technologii dojde v průběhu roku k N nebo více úmrtím v okolí technologie), která popisuje vztah mezi pravděpodobnostmi a následky daného zdroje rizika, stavby, činnosti nebo technologie. Pro znázornění výsledků ocenění rizika se používá např. matice rizika, jednorozměrná míra rizika, střední míra úmrtí, isolinie rizika (individuální riziko), $f - N$ křivka (společenské riziko). [4]

- Riziko je chápáno jako zdroj zranění nebo poškození zdraví.[5]

[1] NOVOTNÝ, Karel. Slovník vybraných pojmů vztahujících se k hodnocení rizik podle § 132a odst. 3 zákoníku práce. Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 2000. 104 s.

[2] VÚBP - OPPZH; CEOC

[3] ČSN EN ISO 12100-1 (83 3001)

[4] Výkladový terminologický slovník některých pojmů používaných v analýze a hodnocení rizik pro účely zákona o prevenci závažných havárií [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2005. 55 s.

Dostupný z WWW: <http://www.vubp.cz/html_oppzh/metodiky/vykladovy_slovník_brezen05.pdf>.

[5] KRÁL, Miroslav. Ergonomický výkladový slovník. 1. vyd. Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 1999. 139 s.

Riziková práce

Taková práce, při níž hrozí zvýšené nebezpečí poškození zdraví (obecný pojem). [1]

Práce, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, práce zařazené do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. [2]

Riziková práce se vyhláší ve smyslu předpisů o posuzování zdravotní způsobilosti k práci; rizikové pracoviště a práce určují orgány hygienické služby z vlastního podnětu nebo na návrh zaměstnavatele. [3]

[1] NOVOTNÝ, Karel. Slovník vybraných pojmů vztahujících se k hodnocení rizik podle § 132a odst. 3 zákoníku práce. Rožnov pod Radhoštěm: Rožnovský vzdělávací servis, 2000. 104 s.

[2] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

[3] MUDr. Eva Hanáková

Znalostní systém prevence rizik v BOZP

Významným zdrojem informací je **Znalostní systém prevence rizik v BOZP**.



Zdroj: <https://zsbozp.vubp.cz/>

ZNALOSTNÍ SYSTÉM PREVENENCE RIZIK V BOZP je určený pro využívání různorodých zdrojů (databází, informací a znalostí, úložišť informací, informačních systémů), v jehož prostředí jsou shromažďovány, zpracovávány a uživatelsky přívětivě prezentovány znalosti z oblasti prevence pracovních rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Platforma je funkční ve virtuálním prostředí. Znalostní systém je primárně určen MPSV, dále také Radě vlády pro BOZP a jejím členům (zástupci ústředních orgánů státní správy, sociálních partnerů a dalších institucí).

OCENĚNÍ V OBLASTI BOZP



Přehled národních programů a soutěží v oblasti BOZP pro podniky i jednotlivce

PRACOVNÍ ÚRAZOVOST



Statistiky pracovní úrazovosti a analýzy smrtelné pracovní úrazovosti v České republice

NĚMOCI Z POVOLÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE



Statistické přehledy a analýzy nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání

STUDIE A ANALÝZY V BOZP



Inspirativní tuzemské a zahraniční materiály analyzující různé aspekty BOZP

NÁRODNÍ POLITIKA BOZP



Strategické cíle, koncepce a materiály v oblasti BOZP v politice České republiky

EVROPSKÉ STRATEGIE BOZP



Rámcové strategie EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a další evropské materiály

ENCYKLOPEDIE BOZP



Vícejazyčný nástroj sloužící k lepší orientaci v terminologii oboru BOZP

SAFE - DIGITÁLNÍ ARCHIV BOZP



Digitální archiv SAFE je úložištěm různých druhů dokumentů z oblasti BOZP

Systém obsahuje mnoho rubrik, informačních a odborných článků, publikací, dokumentů; legislativu, technické normy, akce, aktivity atd. (viz níže schematicky uvedené příklady rubrik a obsahu vybrané kategorie)

- PRÁVNÍ PŘEDPISY ČR
- PRÁVNÍ PŘEDPISY EU
- KALENDÁŘ AKCÍ
- PUBLIKACE KE STAŽENÍ
- TERMINOLOGIE
- OBOROVÉ REŠERŠE
- FORMULÁŘE
- ZNALOSTNÍ TESTY
- ADRESÁŘ

xxx

- Úvod
- BOZP OBECNĚ
 - Povinnosti zaměstnavatelů
 - Povinnosti zaměstnanců
 - Osoby zajišťující BOZP na pracovišti
 - Koordinátor BOZP
 - Osoba odborně způsobilá v prevenci rizik
 - Školení BOZP
- ŘÍZENÍ BOZP
 - Systémy řízení bezpečnosti
- PREVENCE RIZIK
 - Rizika a nebezpečí
 - Osoba odborně způsobilá v prevenci rizik
 - Osobní ochranné pracovní prostředky
 - Bezpečnostní značení
 - Mimořádné události
- OCHRANA ZDRAVÍ
 - Nemoci z povolání
 - Pracovní úrazy
 - Hygiena práce
 - Kategorizace prací
 - Pracovní lékařská péče
- PRACOVNÍ PODMÍNKY
 - Pracovní doba
 - Specifické skupiny zaměstnanců
 - Zaměstnávání žen
 - Zaměstnávání mladších zaměstnanců
 - Zaměstnávání starších zaměstnanců
 - Zaměstnávání zdravotně postižených
 - Agenturní zaměstnávání
- PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ
 - Rizikové faktory
 - Fyzikální faktory
 - Hluk
 - Vibrace
 - Prašnost na pracovišti
 - Biologické faktory

- Chemické faktory
- Fyziologické faktory
- Psychologické faktory
- Nanobezpečnost
- Odvětví
 - Stavebnictví
 - Potravinářství
 - Zemědělství
 - Lesnictví
 - Zdravotnictví
 - HORECA
 - Školství
 - Průmysl 4.0
 - Dřevozpracující průmysl
- Ergonomie
- BEZPEČNOST TECHNICKÝCH ZAŘÍZENÍ
 - Vyhrazená technická zařízení
 - Ruční náradí
 - Stroje a zařízení
 - Elektrická zařízení
- INSPEKCE PRÁCE
 - Kompetence orgánů
 - Poznatky z kontrol
- POŽÁRNÍ OCHRANA
 - Dokumentace PO
 - Školení PO
 - Státní požární dozor

V bloku PREVENCE RIZIK a kategorií **Rizika a nebezpečí** lze získat podrobné informace tematicky zaměřené na danou i související problematiku.

Riziko je obecně pravděpodobnost výskytu nežádoucí události s nežádoucími následky. Zákon o prevenci závažných havárií definuje riziko pro účely zákona jako pravděpodobnost vzniku zvláštních účinků ve specifikovaném období nebo za specifikovaných okolností.

Nebezpečí je zdroj potenciačního poškození nebo situace s potenciační možností úrazu, zranění nebo jiného poškození zdraví, je to zdroj ohrožení. Nebezpečí je: zdroj možného zranění nebo poškození zdraví; stav, situace nebo podmínky, ve/za kterých může dojít ke zranění nebo poškození zdraví nebo majetku nebo prostředí; zdroj ohrožení.

Nebezpečné podmínky a situace mohou mít negativní dopad jak na osoby, tak na stroje a zařízení, na pracovní i životní prostředí, vč. zvířat. Nebezpečí pocházejí z povahy pracovního prostředí a činností. Pracovní prostředí může být poměrně čisté a bezpečné (jako například kancelář), kde je výskyt rizik omezen na minimum. Naproti tomu můžeme nalézt takové pracovní podmínky, kde je **člověk vystaven těžkým zkouškám, vyplývajícím z povahy pracovního**

prostředí a činnosti, kterou provádí. Jako je třeba dělník hlubinné těžby, obsluha kotelen na pevná paliva, hutník, obsluha zemních strojů, údržbář strojních zařízení, opravář a automechanik, lakýrník, sklář a kameník.

Příklady nebezpečí a nebezpečných situací:

- **nebezpečí úrazu při práci na strojích a zařízeních:** vtažení osoby nebo části těla do stroje, zasažení odletujícími částmi opracovávaného výrobku (odstraněné ochranné kryty strojů a zařízení, provádění nedovolených oprav strojů a zařízení za chodu, práce u nebo v blízkosti pásových dopravníků);
- **nebezpečí úrazu el. proudem** (obnažené vodiče, nesprávná práce při údržbě a elektromontážních pracích, styk el. spotřebičů nebo jejich obsluhy s vodou, nedostatečné nebo špatně provedené uzemnění, chybějící blokování zkratu, chybná instalace, nedostatečné zamezení vstupu do ohroženého prostoru, aj.);
- **nebezpečí pádu z výšky nebo do hloubky** (práce na lešení, na střeších a ve výšce, nebo nad volnou hloubkou bez využití vhodné ochrany osob proti pádu, neohrazené výkopy při stavebních pracích, údržbě silnic a chodníků, při pokládce a údržbě inženýrských sítí);
- **nebezpečí výbuchu, požáru nebo ekologické havárie** (chemické provozy, skladiště hořlavých nebo výbušných látek, zařízení na skladování sypkých hmot, síla);
- **nebezpečí otravy, udušení, poleptání a jiného poškození kůže či organismu** (výroba a doprava chemických látek, neznalost povahy a účinku chemických látek a nesprávné, neopatrné nebo nepoučené zacházení s nimi);
- **nebezpečí vdechnutí částic** prachu, přímý fyzický kontakt s chemickými látkami nebo biologickými činiteli či jejich vdechnutí (škodlivé páry, plyny, viry, práce s živicemi, otryskávání, broušení);
- **nebezpečí poškození zraku/očí** (záření, práce s lasery, svařování, odletující části zpracovávaného výrobku);
- **nebezpečí poškození sluchu** (vysoká nebo soustavná hlučnost na pracovišti, sluch poškozující frekvence);
- **nebezpečí popálení, bodnutí, pořezání** (neopatrné zacházení s ostrými nástroji a předměty);
- **jiná nebezpečí s negativním dopadem na lidské zdraví (nesprávná manipulace s břemeny, únava, časový nebo psychický stres);**
- **nebezpečí přejetí nebo zachycení osoby stavebními, zemědělskými stroji a mechanismy a manipulačními vozíky** (řízení, obsluha a údržba, nekontrolovaný nebo neopatrný pohyb osob na staveništi nebo na jiném pracovišti, nedovolená přeprava osob);
- **nebezpečí zasypaní** (zasypaní zeminou: práce v podzemí, práce ve výkopech a v omezeném prostoru; zasypaní hmotou nebo materiálem: práce v zásobnících na skladování sypkých hmot a v sílech);
- **nebezpečí uklouznutí a pádu** na rovině a na schodech (nerovnosti terénu, mokrá nebo znečištěná podlaha, nepořádek na pracovišti, chybějící zábradlí, zábrany a madla).

Velkou roli pro výskyt rizik hraje povaha pracovního prostředí, pracovních podmínek a vykonávaných činností. Z hlediska výskytu rizik figurují na předních místech **výrobní haly a celé provozy strojírenské, hutnické, sklářské výroby, staveniště, doly, sklady chemických a dalších nebezpečných látek, opravy motorových vozidel, poměrně rizikovým odvětvím je**

i lesnictví a činnosti jako elektromontážní práce, zemní práce, práce v kamenolomech apod. Rizika může přinášet i taková zdánlivá banalita, jako je nepořádek na pracovišti, mokré nebo obtížně průchodné chodby, schodiště a další vnitřní cesty. Riziko, které jasně může mít pouze zanedbatelný potenciál vzniku poškození, nemusí být dále uvažováno.

Identifikovat riziko umožní odpověď na tři základní otázky: Existuje zdroj poškození, kdo/co může způsobit škodu? Kdo/co může být poškozeno? Jak může poškození nastat?

Pracovní rizika obvykle dělíme na:

MECHANICKÁ

- např.: tvary a povrchy stroje či technického zařízení (ostré hrany, rohy, drsné povrchy, ostré nástroje aj.);
- pohyblivé části stroje (unášecí zařízení, ozubená kola, lisovací přípravky, řezací zařízení, kotoučové pily aj.);
- rizikové ruční nástroje, pomůcky (nože, nůžky, sekáče, nevhodné tvary rukojetí aj.);
- odletující úlomky, třísky (při broušení, soustružení aj.);
- nevhodné řešení pracovního místa (kluzká, skloněná, nerovná podlaha, omezený pracovní prostor aj.);
- uvolnění, pád, utržení části stroje nebo zpracovávaného či dopravovaného materiálu, roztržení, převržení (roztržení brusného kotouče, převržení traktoru, uvolnění kontejneru aj.);
- pády osob při práci na plošinách, žebřicích, při práci ve výškách aj.

FYZIKÁLNÍ

- např.: neionizující záření (elektrická pole, magnetická pole, ultrafialové záření, infračervené záření, lasery) a ionizující záření (rentgenové záření, záření alfa, beta, gama);
- elektrická energie.

CHEMICKÁ

BIOLOGICKÁ

Dobrým vodítkem mohou být příklady rizika, které se **vztahují na určité pracovní činnosti a situace**, např.:

PRACOVNÍ ZAŘÍZENÍ

- nedostatečná ochrana rotujících a pohyblivých částí;
- volný pohyb částí nebo materiálu (padajících, válejších se, klouzajících, odlétávajících, houpajících se, bortících se), které mohou zasáhnout člověka;
- pohyb strojů a dopravních prostředků;
- nebezpečí požáru nebo výbuchu (tření, tlakové nádoby);

- zachycení, pořezání, vtáhnutí, bodnutí, úder, odření, pohmoždění, amputace (mechanická ohrožení).

PRACOVNÍ ZVYKLOSTI A USPOŘÁDÁNÍ PRACOVIŠTĚ

- nebezpečné povrchy (ostré hrany, rohy, špice, drsné povrchy, kluzké povrchy, vyčnívající části);
- práce ve výškách;
- práce v nevhodné poloze (jednostranná zátěž);
- omezené prostory (práce mezi pevnými částmi);
- zakopnutí a uklouznutí (vlhké a kluzké povrchy);
- stabilita pracovníka;
- vliv užívání OOPP a jiné aspekty práce;
- pracovní techniky a metody;
- práce v uzavřených prostorách.

POUŽÍVÁNÍ ELEKTŘINY

- elektrické vypínače strojů;
- elektrická instalace;
- elektrická zařízení, ovladače, izolace;
- přenosná elektrická zařízení;
- elektrická energie, která může způsobit požár nebo výbuch;
- nadzemní elektrické vedení.

EXPOZICE LÁTKÁM OHROŽUJÍCÍM ZDRAVÍ

- vdechnutí, požití nebo absorpce kůží včetně aerosolů a jemných částic;
- používání hořlavých a výbušných materiálů;
- používání toxických látek;
- přítomnost žíravin;
- reaktivní látky;
- dráždivé látky;
- nedostatek kyslíku.

EXPOZICE FYZIKÁLNÍM FAKTORŮM

- elektromagnetické záření (tepelné, RTG, ionizující);
- lasery;
- hluk a ultrazvuk;
- vibrace;
- horké látky a prostředí;
- studené látky a prostředí;
- média pod tlakem.

EXPOZICE BIOLOGICKÝMI FAKTORY

- riziko infekce mikroorganismy, exo- a endo- toxiny;
- přítomnost alergenů.

FAKTORY PROSTŘEDÍ A PRACOVNÍCH KLIMATICKÝCH POMĚRŮ

- nevhodné osvětlení;
- nevhodná teplota, vlhkost, větrání;
- znečištění, nepořádek.

VZTAH PRACOVNÍHO MÍSTA A LIDSKÉHO FAKTORU

- bezpečnostní systém závisí na získání a zpracování přesných informací;
- závislost na znalostech a schopnostech personálu;
- závislost na dobré komunikaci a správných pokynech na změnu podmínek;
- důsledek předpokládaného neplnění bezpečných pracovních postupů;
- vhodnost OOPP;
- slabá motivace pracovat bezpečně;
- ergonomické faktory.

PSYCHOLOGICKÉ FAKTORY

- pracovní zátěž (intenzita, jednotvárnost);
- rozměry pracoviště, např. klaustrofobie, osamělost na pracovišti;

- vliv konfliktů;
- vliv rozhodování v afektu;
- nízká úroveň řízení práce;
- reakce v případě nouzových situací.

ORGANIZACE PRÁCE

- pracovní podmínky;
- faktory pracovního procesu (noční práce, odpočinek);
- údržba, hlavně bezpečnostních zařízení;
- zajištění vyšetřování úrazů a mimořádných situací.

OSTATNÍ FAKTORY

- nebezpečné jednání jiných osob;
- práce se zvířaty;
- nepříznivé povětrnostní podmínky
- střídání pracovišť;
- práce pod vodou atd.

Některá opatření vedoucí k minimalizaci rizik

- Změna pracovních a výrobních postupů a technologií (např.: úprava pracovního prostředí z hlediska výskytu škodlivých látek);
- využívání principů kolektivní ochrany zaměstnanců;
- přidělování osobních ochranných pracovních prostředků;
- školení zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- vhodná organizace pracovní doby (např. délka pracovní doby, přestávky na oddech);
- značení únikových cest a východů a bezpečnostní a informativní značení v případě nebezpečí vyskytujícího se v bezprostřední blízkosti zaměstnanců apod.

xxx

Obdobně jsou v této kategorii Rizika a nebezpečí Znalostního systému zpracovány podrobně další témata (aktuálně červenec 2019; zde pouze názvy, plné texty jsou dostupné na <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik>):

Členění nebezpečí a rizik BOZP a ergonomie
Identifikace a hodnocení rizik
Metody hodnocení rizik

Hodnocení rizik u osamocené pracujícího zaměstnance
Prevence rizik
Prevence rizik v zákoníku práce
Rozsah činnosti zaměstnavatele na úseku prevence rizik
Důsledky zanedbávání prevence rizik
Úkoly a povinnosti v prevenci rizik
Desatero pro zaměstnavatele v rámci prevence rizik

Rizikové faktory

Při výkonu práce je člověk vystaven působení rizikových faktorů, které vždy v jisté míře negativně ovlivňují jeho zdraví.

Pod pojmem rizikový faktor rozumíme každou okolnost, podmínku, činitele či vlastnost pracovního systému, jež může být příčinou pracovního úrazu, nemoci z povolání, profesionální otravy nebo jiného poškození zdraví. Je proto nutné je vyhledávat a následně eliminovat. Pokud toto není možné, musí se učinit taková opatření, která povedou k omezení jejich působení. Lze k nim přiřadit i uspořádání pracoviště nebo jiné aspekty související s pracovní činností, včetně organizačních opatření. Zmíněný přístup se nazývá prevence rizik.

Mezi rizikové faktory z hlediska pracovních podmínek podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., řadíme:

- Nepříznivé mikroklimatické podmínky (zátěž teplem a chladem);
- Chemické faktory (chemické karcinogeny, mutageny, olovo, azbest aj.);
- Biologické činitele;
- Fyzickou zátěž,
 - celkovou fyzickou zátěž (nadměrné zatěžování – zvýšené fyzické úsilí, námaha),
 - lokální svalovou zátěž (jednostranná a opakovaná zátěž – opakované používání stejné svalové skupiny (statické nebo dynamické činnosti),
 - pracovní polohy (nevhodná pracovní pozice těla nebo některé jeho části během pracovních činností),
 - ruční manipulaci s břemeny (překračování hygienických limitů kladených na hmotnosti přenášených břemen).
- Fyzikální faktory
 - hluk,
 - vibrace,
 - neionizující a ionizující záření.

Podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., se dále mezi rizikové faktory, jejichž expozici či zátěž je nutné hodnotit, řadí také:

- Prach (s převážně fibrogenním účinkem, s možným fibrogenním účinkem, s převážně nespecifickým účinkem, s převážně dráždivým účinkem, minerální vláknité prachy);
- Psychická zátěž (stres, napětí a jiné okolnosti narušující duševní pohodu pracovníka);

- **Zraková zátěž** (používání zvětšovacíh přístrojů, práce vykonávaná za zvláštních světelných podmínek, spojená s neodstranitelným oslňováním, spojená s náročností na rozlišení detailů);
- Práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.

Nemoci z povolání

Nemoci z povolání jsou nemoci, které vznikají dlouhodobým nepříznivým působením rizikových faktorů, tedy chemických, fyzikálních, biologických a jiných škodlivých vlivů, a které jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání⁴⁸. Česká národní definice nemoci z povolání je uvedena v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto nařízení se za „**nemoci z povolání považují nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek**“⁴⁹. Jako určitou národní zvláštnost zná český systém ještě kategorii „ohrožení nemocí z povolání“. To je definováno v § 347 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce: „**Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání**“⁵⁰.

Posuzování a uznávání nemocí z povolání upravuje především zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „zákon“). „Posuzováním“ se rozumí komplexní zhodnocení zdravotního stavu pacienta a jeho pracovních podmínek. „Uznáváním“ pak představuje formální akt prohlášení dané nemoci pacienta za nemoc z povolání ve smyslu právních předpisů, s příslušnými konsekvencemi. Český Seznam nemocí z povolání má charakter nařízení vlády, které stanoví vláda na základě zmocnění z § 107 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Současný seznam nemocí z povolání tvoří přílohu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. a je platný od 1. 1. 1996

Seznam nemocí z povolání se člení na 6 kapitol, které obsahují různý počet položek.

- Kapitola I: Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami – 58 položek
- Kapitola II: Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory – 10 položek
- Kapitola III: Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice – 13 položek
- Kapitola IV: Nemoci z povolání kožní – 1 položka

⁴⁸ Využití studií zpracovaných doc. MUDr. Pavlem Urbanem, CSc.; SZÚ

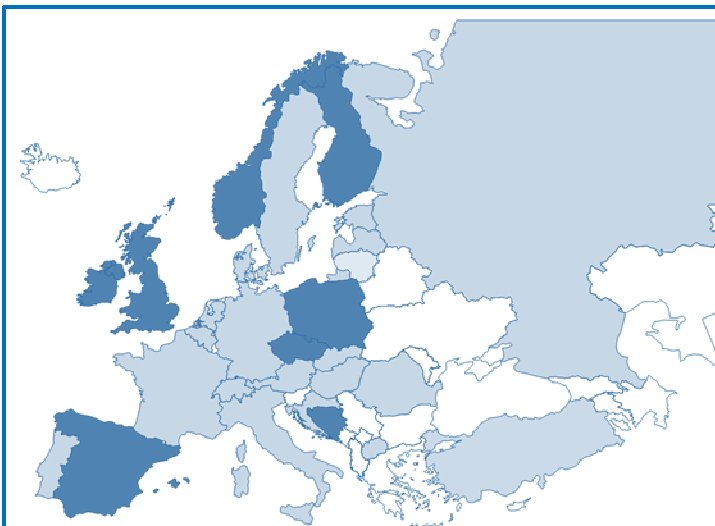
⁴⁹ V praxi se však akutní otravy často hlásí nikoliv jako nemoc z povolání ale jako pracovní úraz. To je nutno vzít v potaz při monitorování jejich počtu.

⁵⁰ Pro účely této studie budeme termínem „Nemoci z povolání“ rozumět nemoci z povolání **včetně** ohrožení nemocí z povolání. V tomto kontextu se jako zastřešující označení někdy užívá termín „Profesionální onemocnění“. Jde však o název neoficiální.

- Kapitola V: Nemoci z povolání přenosné a parazitární – 3 položky
- Kapitola VI: Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli – 1 položka

Tento Seznam byl dosud dvakrát novelizován. Aby bylo možno v Seznamu reflektovat vývoj v oblasti nových technologií a materiálů a nových poznatků o asociaci určitých pracovních rizik s určitými typy poškození zdraví, zařadila Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci do Národního akčního programu BOZP opatření provádět revizi Seznamu a v případě potřeby navrhnout jeho další aktualizaci.⁵¹ K tomuto účelu byla Radou vlády ustavena mezirezortní pracovní skupina, jejímž úkolem je monitorovat vývoj v oblasti nemocí z povolání a změny vzorových Seznamů ILO a EU a posuzovat z tripartitního hlediska návrhy na úpravu českého Seznamu předložené odborníky. V současné době se připravuje další aktualizace Seznamu. Hlavní změnou má být přidání položky „Chronická onemocnění bederní páteře způsobená dlouhodobou expozicí těžkou fyzickou prací“. Existují vědecké doklady o tom, že některé rizikové faktory těžké fyzické práce jsou významně asociovány se zvýšenou incidencí a prevalencí onemocnění bederní páteře.

Obrázek: Evropské státy, ve kterých je možno onemocnění bederní páteře uznat jako nemoc z povolání (světlá modrá), nebo nikoli (tmavě modrá).

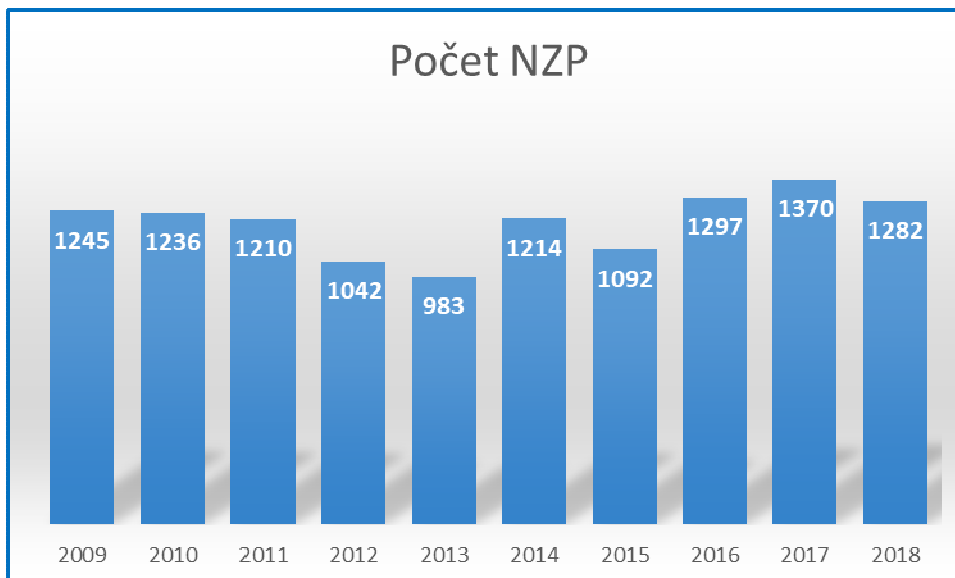


Zdroj: Laštovková A., Nakládalová M., Fenclová Z., Urban P., Gaďourek P., Lebeda T., Ehler E., Ridzoň P., Hlávková J., Boriková A., Kuijjer P., Bátora I., Scholz-Odermatt S., Moldovan H., Godderis L., Leijon O., Campo G., Vaněčková M., Bonneterre V., Stikova E., Pelclová D.: Low-Back Pain Disorders as Occupational Diseases in the Czech Republic and 22 European Countries. Comparison of National Systems, Related Diagnoses and Evaluation Criteria. Cent Eur J Public Health 2015; 23 (3): 244–251

⁵¹ Národní akční program BOZP pro období 2017-2018, opatření č. III/8: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2018/06/NAP-BOZP-pro-rok-2018_aktualizovany.pdf

V souvislosti s restrukturalizací české ekonomiky s posunem od těžkého průmyslu se zastoupením vysokého počtu rizikových prací k průmyslu lehkému a službám, se mění i diagnostická struktura nemocí z povolání. Ubývá nejzávažnějších, smrtelných onemocnění (např. pneumokoniózy, rakoviny plic). Naopak se **zvýšuje se podíl onemocnění muskuloskeletálních (MSD), která sice nejsou život ohrožující, přesto se však významně podílí na pracovní neschopnosti, dočasné i trvalé.** Odvětví ekonomických činností, jako je hornictví či hutnictví, která dříve v počtech vzniklých nemocí z povolání dominovala, byla nyní předstihnuta odvětvími **zpracovatelského průmyslu – především výrobou automobilů.**

Graf: Vývoj počtu nemocí z povolání (NZZ) v ČR v posledních deseti letech (2009–2018)



Zdroj: doc. MUDr. P. Urban, CSc., SZÚ

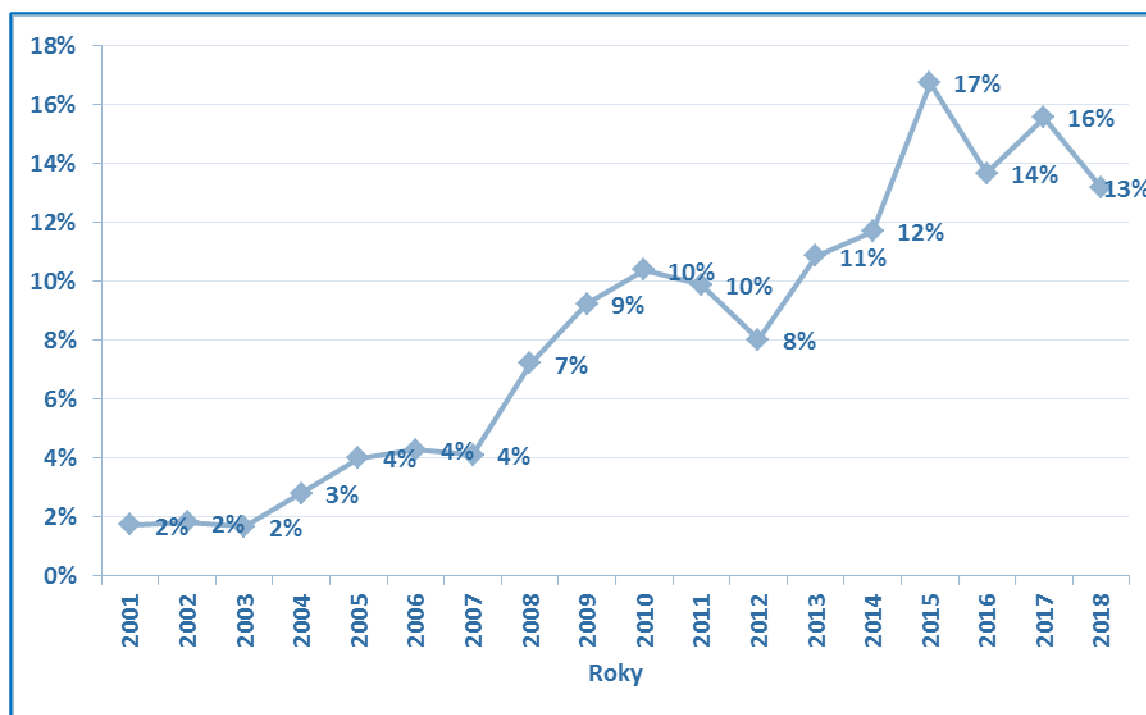
Odvětví ekonomické činnosti s nejvyšším počtem hlášených nemocí z povolání podle klasifikace CZ-NACE (Oddíly) jsou:

- oddíl C29 (Výroba motorových vozidel);
- oddíl 05 (Těžba a úprava černého a hnědého uhlí);
- oddíl 86 (Zdravotní péče);
- oddíl 25 (Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení).

Zdravotnictví v některých letech (např. v r. 2009) tradiční odvětví dokonce předstihuje a stává se odvětvím s nejvyšším výskytem nemocí z povolání. (Většinou je to způsobeno lokálními epidemiemi svrabu.) V roce 2019 je zdravotnictví na druhém místě v počtu výskytu nemocí z povolání.

Podíl nemocí z povolání vzniklých v automobilovém průmyslu v roce 2001 činil pouhá 2 %, v roce 2015 to bylo již 17 %. Tento nárůst lze zčásti vysvětlit růstem počtu osob zaměstnaných v tomto ekonomicky perspektivním odvětví. Zatímco v roce 1994 to bylo cca 58 tisíc osob, v roce 2011 to bylo již 156 tisíc osob. Dalším faktorem je rizikovost některých prací v automobilovém průmyslu, která se v průběhu doby zvyšuje, což je dobře vidět na specifické incidenci nemocí z povolání v tomto odvětví vztahované k počtu osob zde zaměstnaných. V roce 1994 tato incidence odpovídala cca 31 případů na 100 tisíc zaměstnanců (při průměrné celorepublikové incidenci 52 případů na 100 tisíc zaměstnanců), v roce 2011 to bylo 86 případů na 100 tisíc zaměstnanců, což výrazně převyšovalo průměrnou celorepublikovou incidenci nemocí z povolání 30 případů na 100 tisíc zaměstnanců (viz Jarolínek, 2017).⁵²

Graf: Podíl případů nemocí z povolání vzniklých v automobilovém průmyslu na celkovém počtu případů hlášených nemocí z povolání



Zdroj: doc. MUDr. P. Urban, CSc., SZÚ

Digitalizace, robotizace, vysoký stupeň propojení lidí, strojů a zařízení prostřednictvím internetu, umělá inteligence a kyber-fyzikální systémy, flexibilita a mobilita výkonu práce a atypické formy

⁵² Zdroj: Jarolínek J., Urban P., Pavlínek P., Dzúrová D.: Occupational Diseases in the Automotive Industry in Czechia – Geographic and Medical Context. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 2017;30(3):1

pracovních poměrů povedou **k posunu pracovních rizik od zátěže fyzické k zátěži mentální a k nárůstu psychickému stresu.**

Kategorizace prací

Kategorizace prací je jedním ze tří základních pilířů současného pojetí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je jedním ze základních zdrojů požadavků na zajišťování BOZP na každém pracovišti. Je součástí managementu rizik při práci, jenž zahrnuje vyhledání a vyhodnocení rizik při práci a stanovení opatření k odstranění rizik nebo alespoň k snížení úrovně jejich závažnosti.

Kategorizace prací vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže zaměstnanců faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek. Provádí se na základě zhodnocení výskytu a rizikovosti faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců. Při hodnocení zdravotních rizik, které je základním podkladem pro zařazení prací do kategorií, se ve smyslu vyhlášky č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, **limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, posuzuje výskyt a míra působení 13 faktorů pracovních podmínek:**

- prach
- chemické látky
- hluk
- vibrace
- neionizující záření a elektromagnetické pole
- fyzická zátěž
- pracovní poloha
- zátěž teplem
- zátěž chladem
- psychická zátěž
- zřaková zátěž
- biologické činitele
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.

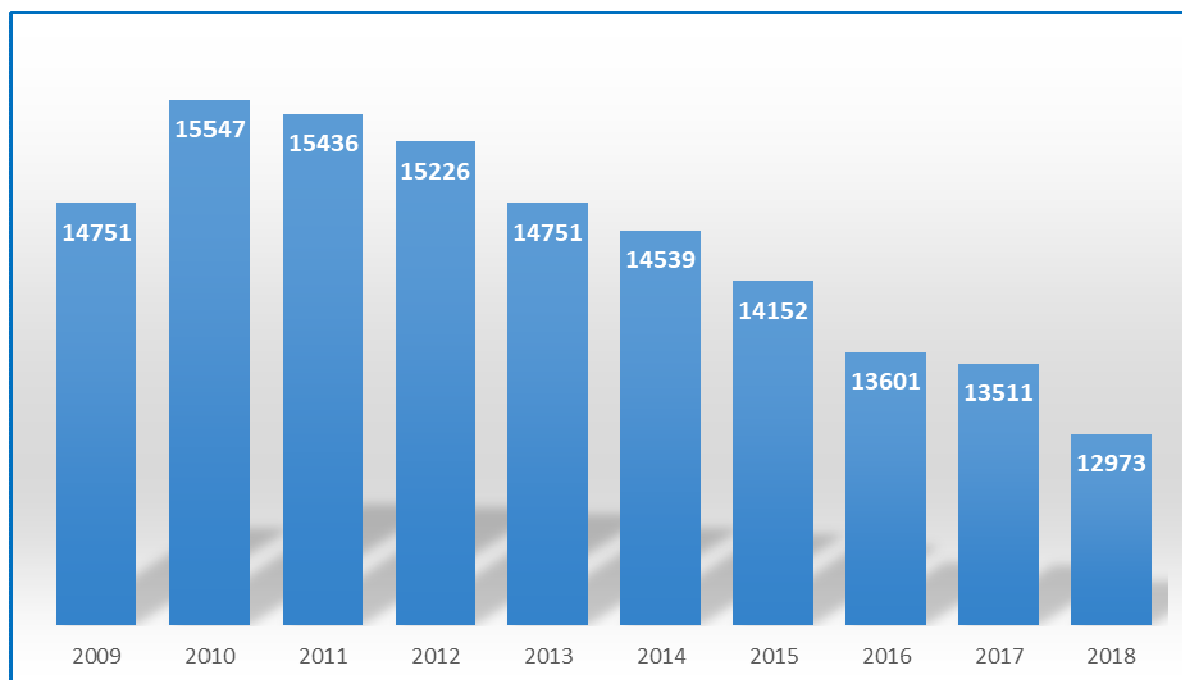
Výsledky kategorizace prací slouží jako objektivní podklad pro stanovení opatření k ochraně zdraví při práci a k omezení rizik možného poškození zdraví. Jedná se především o stanovení minimální náplně a četnosti preventivních lékařských prohlídek v rámci závodní preventivní péče a zajištění průběžného sledování expoziční zaměstnanců jednotlivým rizikovým faktorům pracovních podmínek měřením. V neposlední řadě slouží hodnocení zdravotních rizik provedené v rámci kategorizace prací taktéž ke stanovení dalších opatření k ochraně zdraví při práci – technická, organizační a náhradní (určení vhodných osobních ochranných pracovních prostředků). Ve smyslu § 37 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, se práce podle míry faktorů a jejich rizikovosti pro zdraví zařazují do čtyř kategorií:

- kategorie první – práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví;
- kategorie druhá – práce, při nichž lze podle současné úrovně poznání výjimečně očekávat u vnímavých jedinců nepříznivý vliv na zdraví, hygienické limity nejsou překračovány;

- kategorie třetí – hygienické limity jsou překračovány, opakovaně se vyskytují nemoci z povolání;
- kategorie čtvrtá – **vysoké riziko ohrožení zdraví**, které není možno vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

Podle Zákoníku práce je každý zaměstnavatel povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a na základě tohoto zjištění vyhodnotit rizika.⁵³ Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a podle jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií.⁵⁴ Práce zařazené do **kategorie třetí a čtvrté** se označují za **práce rizikové**. Kromě toho se mezi rizikové práce zařazují také některé práce kategorie druhé, o nichž tak rozhodl příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo tak stanoví zvláštní právní předpis (kategorie 2R).⁵⁵

Graf: Vývoj počtu osob vykonávajících **rizikové práce kategorie 4**



Zdroj: doc. MUDr. P. Urban, CSc., SZÚ

Definice jednotlivých kategorií práce vycházející ze souhrnného hodnocení úrovně zátěže faktory, které ze zdravotního hlediska rozhodují o kvalitě pracovních podmínek, podává vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty

⁵³ § 102 odst. 3 Zákoníku práce

⁵⁴ § 37 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., zákon o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů.

Od roku 2002 orgány ochrany veřejného zdraví vkládají údaje o kategorizaci prací do informačního systému kategorizace prací („IS KaPr“). Tento systém je průběžně aktualizován. Umožňuje sledovat počty osob pracujících v expozici jednotlivým rizikovým faktorům práce v úrovních závažnosti odpovídajících kategoriím 2, 2R, 3 a 4. V systému KaPr je možné počty exponovaných osob analyzovat podle jednotlivých rizikových faktorů, podle kódu odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, kódu zaměstnání CZ-ISCO⁵⁶, kódu NUTS provozovny na úrovni krajů a okresů a podle velikosti podniku (počtu zaměstnanců) v třídění podle kódů OECD, to vše v rozlišení podle pohlaví.

Rizikovost ekonomických činností

Rizikovost ekonomických činností je v současné praxi nastavena a zohledněna vyhláškou ministerstva financí č. 125/1993 Sb., v platném znění (kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání) pro potřeby pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, které je zaměstnavatel povinen za své zaměstnance odvádět spolu s pojistným na sociálním zabezpečení a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti.

V roce 2015 výzkumné, analytické kapacity a činnosti Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., zaměřil na danou problematiku, a to prostřednictvím projektu Programu BETA č. TB03MPSV010 „**Rizikovost ekonomických činností v ČR**“ s finanční podporou TA ČR. Cílem řešení projektu bylo stanovení rizikovosti ekonomických činností (dle CZ-NACE) na základě ocenění potenciálních nebezpečí vzniku poranění člověka či poškození jeho zdraví v pracovních systémech za účelem případné novelizace právních předpisů a také zpracování námětů s ohledem na potřeby prevence v oblasti ochrany zaměstnanců před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, které vyplynou z výzkumu charakteru práce, pracovních činností, rizikových faktorů práce, detailních analýz pracovní úrazovosti, smrtelné úrazovosti a dalších databází a registrů.

K hlavním výstupům/výsledkům řešení uvedeného projektu patřila vytvořená a Ministerstvem práce a sociálních věcí certifikovaná metodika se shodným názvem projektu „Rizikovost ekonomických činností v ČR“ a také výstupní závěrečná zpráva „Návrh opatření pro prevenci“. V závěrečné zprávě byl uveden informační rámec BOZP, který obsahuje zdroje a prameny hodnocení oblasti BOZP, vybrané statistické údaje týkající se nemocnosti, úrazovosti, invalidity, nákladů, charakteru práce, nejrizikovějších oborů, profesí a zaměstnání apod. Další součástí závěrečné zprávy byla analytická studie „Rizikovost ekonomických činností z hlediska výskytu nemocí z povolání“⁵⁷ a zpracovaný soubor základních identifikačních listů rizik. Poslední část závěrečné zprávy byla věnována návrhům, opatřením, nástrojům a postupům včetně návrhům informačních a osvětově

⁵⁶ Zkratka ISCO je akronym anglického názvu „International Standard Classification of Occupations“.

⁵⁷ Zpracováno doc. MUDr. P. Urbanem, CSc., Státní zdravotní ústav, Praha

propagačních materiálů na podporu správné praxe pro prevenci v nejrizikovějších ekonomických činnostech (zejména s ohledem na CZ-NACE A - zemědělství, lesnictví). Celou zprávu, certifikovanou metodiku i ukázkou vybraných domácích i zahraničních informačních a osvětových materiálů lze nalézt na webových stránkách projektu Rizikovost ekonomických činností:

<http://projekty.vubp.cz/rizikovost-odvetvi>

Konkrétně se jedná o zcela nové, originální stanovení údajů (hodnot, koeficientů, vah apod.) rizikovosti jednotlivých ekonomických činností v rámci systému Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) s využitím výsledků výzkumu změn charakteru práce, pracovních činností, rizikových faktorů práce, detailních analýz pracovní úrazovosti, smrtelné úrazovosti a dalších databází a registrů (nemoci z povolání, kategorizace prací, invalidní důchody, nemocnost atd.). Výsledky řešení projektu mohou být významným přínosem pro ovlivňování pracovních podmínek a snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Vytvořená sumarizovaná matice dat umožňuje ve zvolených časových intervalech periodicky opakovat přepočty výsledných hodnot s využitím ročně zveřejňovaných statistik (ČSÚ, ÚZIS, SÚIP, SZÚ). Metodika svými postupy splňuje kritérium novosti, je jednoduchá, transparentní. Stanovuje zdroje dat, postup zpracování i výstup pro určení rizikovosti odvětví a oborů činností na makro úrovni v národním hospodářství ČR. Model i jeho algoritmus nebyl nikde publikován a ani v zahraničí nebyla nalezena obdobná metodika. Tvorba modelu je založena na oficiálních statistických datech. Praktická aplikace modelu nevyžaduje žádná speciální šetření ani nevyvolává dodatečné náklady. Originalita spočívá ve specifickém uspořádání a zpracování dostupných a standardně vedených dat o nemocnosti, úrazovosti apod.

Matice pořadí může být dále matematicky zpracovávána. Tím je při ohodnocování stupně rizik vyloučeno subjektivní posuzování (expertní váhy, koeficienty apod.).

Tabulka: Přehled všech ukazatelů (kritérií) vstupujících do datové matice

Č.	Název	Zdroj (popř. dopočet)
1	Průměrné procento pracovní neschopnosti pro nemoc	ČSÚ
2	Průměrné procento pracovní neschopnosti pro pracovní úraz	ČSÚ
3	Průměrné procento pracovní neschopnosti pro ostatní úrazy	ČSÚ
4	Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro nemoc	ČSÚ
5	Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz	ČSÚ
6	Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro ostatní úraz	ČSÚ
7	Četnost případů pracovní neschopnosti pro nemoc na 100 pojištěnců	ČSÚ
8	Četnost případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz na 100 pojištěnců	ČSÚ
9	Četnost případů pracovní neschopnosti pro ostatní úrazy na 100 pojištěnců	ČSÚ
10	Incidence nemocí z povolání na 100 tisíc zaměstnanců v sektorech ekonomických činností CZ-NACE	SZÚ
11	Podíl počtu případů KaPr_2 v daném odvětví k celkovému počtu případům KaPr_2 a počtu zaměstnaných v daném odvětví k celkovému počtu zaměstnaných v NH	SZÚ, VÚBP
12	Podíl počtu případů KaPr_2R v daném odvětví k celkovému počtu případům KaPr_2R a počtu zaměstnaných v daném odvětví k celkovému počtu zaměstnaných v NH	SZÚ, VÚBP
13	Podíl počtu případů KaPr_3 v daném odvětví k celkovému počtu případům KaPr_3 a počtu zaměstnaných v daném odvětví k celkovému počtu zaměstnaných v NH	SZÚ, VÚBP
14	Podíl počtu případů KaPr_4 v daném odvětví k celkovému počtu případům KaPr_4 a počtu zaměstnaných v daném odvětví k celkovému počtu zaměstnaných v NH	SZÚ, VÚBP
15	Četnost závažných pracovních úrazů s PN nad 3 dny na tisíc ostatních pracovních úrazů s PN nad 3 dny pro CZ-NACE	SÚIP, VÚBP
16	Poměr podílu počtu pracovních úrazů v daném odvětví k celkovému počtu pracovních úrazů k podílu počtu nemocensky pojištěných v daném odvětví k celkovému počtu nemocensky pojištěných	ČSÚ, VÚBP
17	Četnost evidovaných případů diagnózy 190 (poranění, otravy aj. násl. vnějších příčin) na 1000 zaměstnanců pracujících v daném odvětví	ÚZIS, VÚBP
18	Četnost evidovaných případů diagnózy 50 (poruchy duševní a poruchy chování) na 1000 zaměstnanců pracujících v daném odvětví	ÚZIS, VÚBP

Zdroj: VÚBP, projekt „Rizikovost ekonomických činností v ČR“

Příklad výsledků (dle údajů z r. 2015):

Tabulka: Obory ekonomických činností s velmi vysokou mírou rizika dle uvedené metodiky

sekt	CZ_NACE
C	16 Zprac. dřeva, vyr. dřev., kork., prout. a slam. vyr., kromě nábytku
C	24 Výroba základních kovů, hutní zprac. kovů; slévárnictví
F	41 Výstavba budov
A	01 Rostl. a živ. výroba, myslivost a souv. čin.
C	31 Výroba nábytku
C	13 Výroba textilií
C	10 Výroba potravin. vyr., nápojů a tabákových vyr.
C	25 Výroba kovových konstrukcí a kovoděl. vyr., kromě strojů a zařízení
F	42 Inženýrské stavitelství
C	23 Výroba ost. nekovových minerál.výrobnů
N	81 Činnosti souv. se stavbami a úpravou krajiny
E	38 Shromážď., sběr a odstraň. odpadů, úprava odpadů k dalšímu využití
F	43 Specializované stavební činnosti
C	17 Výroba papíru a výrobků z papíru
C	22 Výroba pryžových a plastových výrobků
C	15 Výroba usní a souvis. výrobků
A	02 Lesnictví a těžba dřeva

Metodika je určena zejména pro MPSV, Radu vlády pro BOZP, sociální partnery a dále pro odbornou i širokou veřejnost účastníci se aplikační praxe. Nabízí věcnou a metodickou podporu pro tvůrce sociální politiky a politiky BOZP při plnění náročných úkolů za účelem případné novelizace právních předpisů a přijímání účinných preventivních opatření a možnost sledovat a posuzovat na základě opakovaných výpočtů účinnost aplikovaných opatření v oblasti BOZP. Aplikace metodiky může být vhodná pro objektivní stanovení sazeb pro zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Výsledky zpracované dle metodiky mohou být použity pro tvorbu strategií, pro koncepční materiály, Národní politiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Národní akční programy BOZP pro vymezená období), která je průřezovým strategickým dokumentem ve vztahu k ostatním resortním působnostem. Výsledky mohou rovněž sloužit pro cílenou kontrolní a dozorovou činnost Státního úřadu inspekce práce nejrizikovějších pracovních činností a pracovních míst.

Metodiku⁵⁸ „Rizikovost ekonomických činností v ČR“ ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo na webové stránce:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/23613/METODIKA_rizikovost_TB03MPSV010.pdf

⁵⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo **osvědčení** o uznání uplatnění certifikované metodiky v souladu s podmínkami „Metodiky hodnocení výsledků výzkumu a vývoje“ pod číslem jednacím 2015/75230-312.

Ze získaných poznatků (z období řešení projektu) lze doporučit, aby se prevence v dalším období věnovala zejména odvětví A – Zemědělství, lesnictví a rybníkářství a odvětví F – stavebnictví. Tato odvětví lze v obecné rovině označit jako značně riziková (samozřejmě s přihlédnutím k charakteru konkrétně vykonávané pracovní činnosti).

Aktualizace - nový propočít rizikovosti ekonomických činností bude realizován dle dostupnosti dat ke konci roku 2019.

Doporučení

Doporučené oblasti k diskusi a k možnému budoucímu zaměření programů prevence (stanovení priorit, oblastí, věcných témat, kritérií, parametrů apod.)

Zaměření aktivit k předcházení vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání a k minimalizaci jejich sociálních a ekonomických důsledků.

Zaměření na podniky:

- Mikropodniky a malé podniky (0-49 zaměstnanců). Představují 20% podíl na celkovém počtu PÚ v ČR.
- Malé a střední podniky (50-249 zaměstnanců). Představují 31% podíl na celkovém počtu PÚ v ČR.

Ze závěrů konference EU-OSHA (červen 2019)⁵⁹ vyplynulo, že značná část malých podniků je stále ohrožená/zranitelná, nedostatečně financovaná a mimo dosah stávající podpory a regulačních kontrol. Tato akce navázala na výsledky projektu agentury EU-OSHA v oblasti posuzování BOZP v mikropodnicích a malých podnicích. Souběžně s konferencí byla zveřejněna závěrečná analytická zpráva projektu, která podrobně popisuje hlavní faktory ovlivňující BOZP v mikropodnicích a malých podnicích a poskytuje doporučení pro další postup. Jedním z hlavních doporučení je zapojit všechny klíčové zainteresované subjekty, včetně regulačních orgánů, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, a zajistit, aby jejich úsilí mělo co možná největší odezvu ze strany mikropodniků a malých podniků a došlo k vypracování řešení, která jsou použitelná, udržitelná a přenosná. Ve zprávě se rovněž uvádí, že zásadní význam mají silné vnitrostátní systémy pro regulaci a kontrolu BOZP, stejně jako začleňování BOZP do vzdělávání v daném oboru a uspořádání systému dodavatelského řetězce podporující

⁵⁹ V červnu pořádala Evropská agentura pro BOZP konferenci, která se zaměřila na to, jak v Evropě zlepšit BOZP v malých podnicích. Tato akce navázala na výsledky projektu EU-OSHA v oblasti posuzování BOZP v mikropodnicích a malých podnicích. Souběžně s konferencí byla zveřejněna analytická zpráva projektu, která podrobně popisuje hlavní faktory ovlivňující BOZP v mikropodnicích a malých podnicích a poskytuje doporučení pro další postup. Zdroj: Inovace č. 3/2018, ročník 24; str. 14

BOZP v mikropodnicích a malých podnicích. Projekt přinesl přesvědčivé důkazy, že u mikropodniků a malých podniků existuje vyšší pravděpodobnost provádění programů, které jsou vnímány jako relevantní a cenově dostupné.

Příklady podpory a osvědčených postupů:

- Dobrým příkladem podpory je nástroj pro on-line interaktivní hodnocení rizik **OiRA**, jelikož zapojuje různé zainteresované subjekty na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.
- Švédsko - Kontrolní seznamy hodnocení rizik pro jednotlivá odvětví vypracované sociálními partnery ve Švédsku. On-line nástroje uzpůsobené potřebám malých podniků ve více než 60 odvětvích jsou bezplatně k dispozici a usnadňují společnostem plnění regulačních požadavků.
- Dánsko - V Dánsku se sdružení zaměstnavatelů a odborové organizace společně podílely na vytvoření volně dostupné poradenské služby v oblasti BOZP s názvem BAMBUS, která se konkrétně zaměřuje na odvětví stavebnictví, v němž mikropodniky a malé podniky převažují. Jejím prostřednictvím společnosti mohou navázat kontakt s konzultanty v oblasti BOZP a získat přístup k informacím a poradenství.
- Estonsko - V Estonsku se díky komplexnímu programu odborné přípravy určenému poradcům v zemědělství, který vypracovalo ministerstvo pro záležitosti venkova ve spolupráci s nadací pro rozvoj venkova, zlepšila dostupnost kvalitního poradenství v oblasti BOZP v odvětví zemědělství. Jeho cílem je zejména zlepšování jejich znalostí v oblasti BOZP.

Zaměření na zaměstnání dle ISCO s nejvyšším počtem PÚ:

- Obsluha strojů a zařízení, řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, provozní pracovníci ve službách a obchodě (77% podíl na celkovém počtu pracovních úrazů v roce 2018).

Zaměření na odvětví s největší počtem PÚ (dle CZ-NACE):

- Zpracovatelský průmysl (C dle CZ-NACE), na druhém místě je odvětví velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel (G) a na třetím místě je odvětví doprava a skladování (H). Následovalo stavebnictví (F).

Zaměření na rizikovost ekonomických činností:

- CZ-NACE A – Zemědělství, lesnictví a rybnictví a odvětví F – stavebnictví. Odvětví a obory ekonomických činností s velmi vysokou mírou rizika (komplexně hodnocené) dle certifikované metodiky Rizikovost ekonomických činností. Dílčí obory s vysokou rizikovostí ekonomických činností: Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku (C16); Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárnictví (C 24); Výstavba budov (F 41); Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti (A 01); Výroba nábytku (C 31) atd.

Zaměření na regiony/lokality s dlouhodobě nejvyšší úrazovostí a nemocností:

- V této oblasti je třeba identifikovat dané lokality a zjistit příčiny dlouhodobě nejvyšší pracovní úrazovosti i nemocnosti.
V současnosti VÚBP, v. v. i. aktuálně řeší **projekt s** institucionální podporou MPSV „**Regiony s dlouhodobě nejvyšší úrazovostí a nemocností v ČR – příčiny a možnosti prevence**“ č. V04_S4 (doba řešení r. 2019-2020). Projekt je zaměřen na zpracování podrobné územně orientované analýzy nejrizikovějších lokalit/regionů, zmapování a identifikování hlavních charakteristik – přírodní, ekologické, sociálně ekonomické podmínky, obyvatelstvo, pracovní síly, zaměstnanost a nezaměstnanost, odvětvová skladba, podniková struktura, charakter a převažující činnosti, charakter práce a pracovních míst, hlavní zdroje rizik apod. Shromážděná data a přehledy budou použity k podrobné analýze ukazatelů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v okresech ČR. Zpracována bude rozsáhlá datová matice vybraných ukazatelů za všechny okresy. Pomocí této matice budou identifikovány okresy, které se v posledních šesti letech nejčastěji umísťovaly na předních příčkách. Na tyto lokality se budou zaměřovat další podrobné srovnávací analýzy s cílem identifikovat co nejpřesněji možné příčiny. Předběžně lze uvést, že z hlediska dlouhodobě vykazované vyšší nemocnosti a úrazovosti se jako problémové zatím jeví zejména okresy: Klatovy, Prachatice, Český Krumlov, Tachov, Vsetín, Rokycany.

Zaměření na činnosti, při kterých se stal PÚ:

- Zacházení, manipulace a zpracování hmotných věcí, živých rostlin a živočichů; chůze; ukládání; čištění, mytí, desinfekce; řezání; demontáž, montáž; opravy; zpracování materiálů; obrábění, leštění, broušení; osobní doprava (tyto uvedené činnosti se v r. 2018 podílely 78 % na celkových činnostech spojených s PÚ).

Zaměření na zdroje PÚ:

- Materiály, břemena, výrobky, strojní součásti.

Zaměření na nemoci s pracovní neschopností:

- **Nemoci svalové a kosterní soustavy (MSD)** byly druhou nejčastější příčinou pracovní neschopnosti a tvořily necelou pětinu (19,3 %) všech případů PN.

Zaměření na ostatní úrazy:

- Pády – různé pády způsobují 64 % úrazů.

Zaměření na nemoci z povolání:

- MSD - zvyšuje se podíl **muskuloskeletálních onemocnění**,
- ekonomické činnosti s nejvyšším počtem hlášených nemocí z povolání - zpracovatelský průmysl; dílčí oddíly CZ-NACE -Výroba motorových vozidel, Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení Zdravotní péče, Těžba a úprava černého a hnědého uhlí.

V Národním akčním programu BOZP pro období 2019 – 2020, schváleném Radou vlády pro BOZP (nabyl účinnosti dne 28. 3. 2019) byl v rámci Základní priority VII. Vzdělávání, osvěta a propagace v oblasti BOZP stanoven úkol č. 17: Dokončit přípravy a zahájit Národní kampaň na téma prevence nemocí z povolání, se zaměřením na zaměstnance, zaměstnavatele a odbornou veřejnost, s cílem získat pozornost na prevenci před vznikem nemocí z povolání. Zodpovědnost: MZ, MPSV, ČMKOS; Spolupráce: Stálý výbor pro sociální a zdravotní problematiku Rady vlády pro BOZP; Kontrolní termín: 31. března 2019, dále dle harmonogramu kampaně do jejího ukončení.

Zaměření na kategorizaci prací:

- Zaměstnanci (13 tis. osob) vykonávající rizikové práce v **kategorii 4 s vysokým rizikem ohrožení zdraví**, které není možno vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření. Kategorizace prací vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže zaměstnanců faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek.

Zaměření na nová rizika:

- Zelená pracovní místa, nanotechnologie a nanomateriály, nové ICT technologie, digitalizace, nádorová onemocnění v souvislosti s prací apod.
- Posun pracovních rizik od zátěže fyzické k zátěži mentální a k nárůstu psychickému stresu.

Práce a pracoviště se neustále mění v důsledku zavádění nových technologií, látek a pracovních procesů, změn ve složení pracovní síly a pracovního trhu a nových podob zaměstnání a organizace práce. Mohou tak vznikat nová rizika a výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. Je nutné je předjímat a zabývat se jimi, aby se do budoucna zajistila bezpečná a zdravá pracoviště.

Digitalizace a vznik nových technologií ovlivňují povahu pracovních míst a úkolů a odvětví, v nichž budou lidé pracovat, a dokonce i jejich vnímání práce. Trendy ukazují, že do roku 2025 budou technologie využívající informační a komunikační technologie měnit zařízení, nástroje a systémy používané pro organizaci, správu, výrobu produktů a poskytování služeb a znalostí. Zpráva „Předvídání nových a vznikajících rizik pro bezpečnost a zdraví při práci spojených s digitalizací do roku 2025“ zkoumá potenciální dopady digitalizace v souvislosti s robotikou, umělou inteligencí, autonomními vozidly, virtuální a rozšířenou realitou, 3D a 4D tiskem a on-line platformami.

Jedním z největších zdravotních problémů, kterým čelí pracoviště po celé Evropě a na celém světě, jsou **nádorová onemocnění související s prací**. V EU a v ostatních rozvinutých

zemích odpovídají odhadem za 53 % všech úmrtí souvisejících s prací. Podle statistik týkajících se karcinogenů dochází každý rok v důsledku expozice karcinogenům při práci v EU k 120 000 případům nádorového onemocnění souvisejícího s prací, což vede každoročně k cca 80 000 úmrtím. Radiace, stres a další faktory, které souvisí s organizací práce a pracovními podmínkami, jsou také spojovány s nádorovými onemocněními souvisejícími s prací. Nová zjištění naznačují, že nádorové onemocnění může způsobovat i expozice látkám narušujícím činnost endokrinních žláz (např. některé pesticidy) nebo nanomateriálům při výkonu povolání. Tyto alarmující statistiky budou vyžadovat konkrétní opatření. V nové iniciativě v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se Evropská komise zavázala k ochraně pracovníků před nádorovými onemocněními, která souvisejí s prací. Toho bude zčásti dosaženo revidováním směrnice o karcinogenech a mutagenech za účelem stanovení limitů expozice, pokud jde o běžné chemikálie způsobující nádorová onemocnění na pracovištích v Evropě.

V současnosti VÚBP, v. v. i. řeší projekt v rámci institucionální podpory MPSV „**Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v oblasti rostoucí zelené ekonomiky**“ č. VUS4_01_VÚBP (2018-2019). Zelená ekonomika, tj. ekonomika postavená na vzájemné posilující se vazbě hospodářského růstu a odpovědnosti za životní prostředí, která se zaměřuje na snížení rizik a dopadů lidské produkce na životní prostředí s cílem udržitelného rozvoje. Zelená pracovní místa a nová rizika jsou aktuálním tématem 21. století. Problematika BOZP v zelené ekonomice je dána dynamickým rozšiřováním pracovních míst (vysoká míra inovací v ekologických technologiích), která přispívají k zachování nebo obnově životního prostředí. Nové materiály, nové technologie, pracovní postupy v oblasti obnovitelných zdrojů, energetice, odpadovém hospodářství, recyklaci apod. přinášejí nová rizika. Co je šetrné pro přírodu, nemusí být šetrné pro zdraví zaměstnanců, a zelená pracovní místa mohou být místy specifických a mnohdy i nových pracovních rizik. Pokud pracovní místa mají být udržitelná, je třeba zajistit, aby poskytovala bezpečné, zdravé a důstojné pracovní podmínky. Rámcovým cílem je eliminovat či snížit rizika, předcházet pracovním úrazům a nemocem z povolání prostřednictvím návrhů a námětů na cílenou politiku, nástroje, odbornou přípravu, apod. v zelené ekonomice.

Charakter a zaměření výzkumné aktivity bude vycházet z aktuálního stavu a identifikace nejrizikovějších odvětví, oborů ekonomických činností a nově vytvářených pracovních příležitostí v oblasti zelené ekonomiky. V podmínkách ČR nebyla problematika rizik zelené ekonomiky dosud komplexně zmapována ani řešena. Získané poznatky budou nezbytné k předvídání nových a vznikajících rizik a ke zkoumání možností politiky pro řešení těchto rizik. BOZP by měla být do ekologicky zaměřených pracovních systémů integrována tak, aby se předcházelo nežádoucím následkům na životě a zdraví pracovníků. Strategie BOZP zahrnující aktuální i budoucí nástup zelené ekonomiky v České republice musí pamatovat na to, že mají-li být zelená pracovní místa skutečně přínosem nejen pro životní prostředí, je třeba pečlivě rozpracovat oblast bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

V zeleném hospodářství stejně jako jinde hraje dobrá BOZP důležitou roli při zvyšování konkurenceschopnosti a produktivity. V této rychle se rozvíjející oblasti je proto žádoucí, aby to, co je dobré pro životní prostředí, bylo dobré i pro pracovníky. Předpovědi o rychlém růstu zeleného hospodářství určují důležitost tomu, abychom jakákoli nová nebo vznikající rizika pro BOZP v souvislosti se zelenými pracovními místy předvídali ještě předtím, než se objeví. Pozornost soustředěná na potenciální rizika BOZP v tomto odvětví by měla vést k tvorbě



nástroje, který pomůže utvářet budoucí pracovní místa, a zajistí, aby i Česká republika měla taková místa, kde pracovníci budou v bezpečí a zdraví.

Již zpracovaná podrobná analýza dat pracovních úrazů na úrovni členění CZ-NACE dle oddílu v rámci sekce E (Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi) ukázala na vysokou míru pracovní úrazovosti ve dvou oddílech tohoto odvětví. Jedná se především o pracovníky pracující s odpady. Data byla rovněž analyzována z pohledu vykonávané profese a přihlédnuto bylo také k pohlaví poraněných osob. Pracovní úrazy se v 90 % týkají mužů. Nejvíce rizikové jsou podle kategorizace zaměstnání profese (hlavní třída): 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (50 %), 8 - Obsluha strojů a zařízení (25 %) a 7 - Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé (cca 10 %). Během období let 2013-2017 se v odvětví CZ-NACE „E“ smrtelně zranilo 13 osob. Závažná zranění se během posledních pěti let stala 166 osobám. Nejfrekventovanějšími ději u zraněných osob byly ve stejném období: náraz, úder, zasažení osoby předmětem (715 osob), dále pád osoby (510 osob) a také uklouznutí, zakopnutí, podvrknutí atd. (386 osob).

V současnosti VÚBP, v. v. i. řeší projekt v rámci institucionální podpory MPSV “**Hodnocení nebezpečnosti nanočástic na pracovištích a možnosti prevence**“ č. VUS4_02_VÚBP. Problematika nebezpečnosti nanočástic na pracovištích, jejich vliv na zaměstnance, je vysoce aktuální. Tato problematika je důležitou součástí strategických a koncepčních dokumentů rezortu s ohledem na oblast BOZP. Cílem řešení výzkumného úkolu bude vytipovat a měřením potvrdit hlavní zdroje produkce nanomateriálu při antropogenní průmyslové výrobě či při činnostech spojené s lidskou aktivitou. Následně identifikovat způsob jejich distribuce v technologickém prostoru a najít faktory v tomto prostoru, které hrají roli na změnu koncentrace či vlastností nanočástic a jejich distribuční rozdělení. Po zpracování výsledků a po konzultaci s provozovatelem budou navrženy technologické, provozní opatření ke snížení kontaktu s nanočásticemi, a tím snížit důsledek jejich toxicity, která je způsobena změnou fyzikálně chemických vlastností povrchu – zvýšení chemické reaktivity.

Zaměření na další možné oblasti, například:

- Zdokonalování systémů řízení BOZP.

Podpora zavádění efektivních systémů řízení BOZP, pomocí kterých jsou vytvářeny podmínky pro snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání a tím i pro postupné zlepšování úrovně BOZP s konkrétním přínosem pro praxi. Podpora opatření, aktivit a projektů ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v organizacích v regionech i na národní úrovni (aktivity a opatření, která budou nad rámec povinností uložených v účinné právní úpravě).

Podpora konkrétních preventivních opatření v podnicích při zavádění nových metod správné praxe v systému řízení prevence pracovních rizik, vyhledávání a hodnocení pracovních rizik s uplatněním zásad ergonomie na pracovišti a zavádění nových poznatků výzkumu a vývoje na pracovištích – podpora spolupráce podniků s výzkumnými a vzdělávacími institucemi.

- Podpora motivačních a stimulačních systémů/programů zaměstnavatelů ke zvyšování péče o BOZP (Program Bezpečný podnik; Podnik podporující zdraví, Zlatý Permon; Profesionál BOZP atp.)

Dobrá péče o BOZP se také v současnosti stává používaným nástrojem marketingu pro odlišení firem na trhu (společenská odpovědnost firem, image a goodwill).

- Ovlivňování vnímání a vztah k riziku. Komunikace rizik.

V ČR je obecně značná tolerance k riziku a rizikovému chování. Rizikové chování je výslednicí přímého působení proměnných osobnostního a sociálního systému a nepřímého působení proměnných biologického systému a systému sociálního prostředí. Bude třeba podporovat soubor intervencí, jejichž cílem bude zamezení či snížení výskytu šíření rizikového chování (zejména se zaměřením na děti a mládež – na budoucí pracovní sílu).

Komunikace rizik - Informace, jejich charakter, množství a způsob vnímání zásadně ovlivňuje chování a rozhodování na úrovni jednotlivce i na úrovni organizací. Komunikace rizik je souborem postupů a vztahů, které jsou obecnější než krizová komunikace, která úzce souvisí s konkrétní mimořádnou událostí. Reakce lidí na události, které ohrožují jejich zdraví a bezpečnost, vyvolávají různorodou řadu emocionálních, kognitivních a behaviorálních odpovědí, jejichž racionální kontexty a příčiny dokáže objasnit sociální, kognitivní a ekonomická psychologie.

Charakter varovných informací určují, do jaké míry budou apely dodržovány. Výzkumy potvrzují, že varování před nebezpečím a riziky, která jsou místně relevantní a kulturně kompetentní, pravděpodobně lépe vedou k uvědomění si rizika a více respektují význam a důležitost varování. Specifičnost zpráv, jejich četnost, důvěryhodnost, jistota a známost příjemce se zdrojem zvyšují účinnost varovných informací a zpráv. Vyšší intenzita vnímání rizika může stimulovat proaktivní chování.

Předání důležitých informací ve správný čas na správné místo lze pozitivně ovlivnit průběh a řešení možných mimořádných události včetně zajištění připravenosti všech zúčastněných stran.

Je třeba respektovat poznatky z teorie vnímání rizika, která se zaměřuje na způsob mediální prezentace rizika, jak jsou zprávy formulovány, kdo je moderuje, jak jsou sdělovány apod.⁶⁰

Pro další zefektivnění řízení BOZP – pro cílené použití nástrojů, alokaci zdrojů, zaměření kontrolní činnosti, stanovení opatření k ochraně zdraví při práci a k omezení rizik možného poškození zdraví

⁶⁰ Zdroj: „Informační společnost, krizová komunikace a komunikace rizik“, prof. PhDr. Hana Vykopalová, CSc. VŠB - TU Ostrava, Fakulta bezpečnostního inženýrství; Spektrum 2/2018.

apod. - bude třeba výzkumné a analytické kapacity a činnosti zaměřit na řešení uvedených problematik.

Je třeba komunikovat a upozorňovat na sociálně-ekonomické důsledky nízké úrovně BOZP. K tomu mohou být využity výsledky řešeného projektu TAČR program BETA – MPSV č. TB03MPSV003 „**Systém hodnocení sociálně ekonomických důsledků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**“ (řešený VÚBP v r. 2016).

Co je zásadní pro tvorbu a podporu realizace programů prevence?

- Politická vůle řešit problematiku a zejména uvolnit k preventivním aktivitám finanční zdroje.
- Dostupnost objektivních informací, údajů a statistických dat.

INFORMACE, ÚDAJE A STATISTICKÁ DATA

Pro tvorbu budoucích programů prevence na základě důkazů bude důležité **shromažďovat spolehlivé, včasné a srovnatelné statistické údaje z podnikové sféry a veřejného prostoru o pracovních úrazech a nemocech z povolání, expozici na pracovišti a onemocněních souvisejících s prací a analyzovat náklady a přínosy v oblasti BOZP.**

Záměrem aplikovaného výzkumu VÚBP, v. v. i., konkrétně řešeného projektu „**Nové přístupy pro tvorbu statistik a zlepšování informační základny o BOZP**“ s institucionální podporou MPSV (VUS4_03_VÚBP) je usilovat o lepší zjišťování, shromažďování údajů a vypracování společných přístupů dotčených aktérů v oblasti BOZP tak, aby mohly být realizovány efektivní programy prevence, účinnější postupy, regulační mechanismy, dozorové činnosti a zároveň aby byly patřičně zohledněny odpovídající administrativní náklady pro podniky a vnitrostátní správní orgány.

Cílem výzkumných aktivit tříletého projektu VÚBP je zpracování návrhu modelu pro sběr a monitorování relevantních dat (SÚIP, ÚZIS, ČSÚ, ČSSZ apod.) vztahujících se k BOZP.

7. ODBORNÉ SLUŽBY BOZP

Odborné služby v oblasti BOZP jsou službami zaměřenými na udržení kvality zdraví zaměstnanců v pracovním procesu. Služby by měly být vzájemně propojené a úzce spjaté s podnikovou praxí, aby zaměstnanci poskytl komplexní ochranu. Odborné služby zahrnují celou řadu činností.

Pracovnílékařské služby (PLS)

Pracovnílékařské služby představují zdravotní služby preventivní a svým obsahem zahrnují i péči diagnostickou, posudkovou a konzultační služby.

Pracovní lékařství je samostatnou odbornou oblastí o vztahu práce a zdraví. Zabývá se hygienou práce (expozicí) až po profesionální patologii (nemoci). Prevence je postavena na odborném poradenství týkající se ochrany a podpory zdraví při práci. Součástí preventivních aktivit je účast na preventivních programech/akcích pořádaných v podnicích pro zaměstnance, včetně účasti specialistů. Pracovníci PLS působí také jako lektori při školení první pomoci.

V zahraničí jsou ve velkých firmách zřizována Centra prevence, která komplexně a kontinuálně vyhodnocují rizika a cílí preventivní opatření přímo na konkrétního pracovníka. Obecně se zaměřují na pohybový aparát, tzn. fyzioterapii, skupinová a individuální kompenzační cvičení, nácvik správných pracovních stereotypů (úchop náradí, výrobku, manipulace s nimi apod.), regeneraci a relaxaci atd. Dále mohou být k dispozici další specialisté, jako je například psycholog, výživový poradce a další. V každém případě složení týmu odborníků Centra prevence a rozsah činností závisí na rozhodnutí vedení společností. Je třeba zdůraznit nesporné výhody existence Center prevence. Jsou to znalost pracovního prostředí a jednotlivých zaměstnanců, dlouhodobost a systematickosti práce a dobrá dostupnost služeb pro zaměstnance v pracovní době. Ovšem negativum poskytování PLS v uvedené formě je obava zaměstnanců ze zneužití těchto služeb, kdy by případný zdravotní nález mohl znamenat ukončení pracovního poměru. Rakouský systém péče o zaměstnance má vlastní soustavu nemocnic a rehabilitačních center pečujících o zraněné zaměstnance a pomáhající jim s návratem do běžného a pracovního života.

I v České republice je možné zaznamenat zřizování podobných center, které poskytují dokonce nadstandardní lékařskou péči, kterou zajišťuje fyzioterapeut, ortopéd atd. Mezi další odborníky patří například psychologové, kteří pomáhají zaměstnancům se zvládáním pracovního stresu, s řešením pracovních vztahů nebo při řešení potíží při skloubení soukromého a pracovního života zaměstnance.

Pracovnílékařskými službami jsou podle § 53 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách zdravotní služby, jejichž součástí jsou hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění pracovnílékařských preventivních prohlídek

a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.

Obsah pracovnělékařských služeb

Hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání. Obsahem je:

- zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na jejich zdravotní stav a vývoj zdravotního stavu a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, a to při pracovnělékařských prohlídkách,
- hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, včetně výsledků biologických expozičních testů, za účelem stanovení této zátěže;
- hodnocení výsledků cíleně prováděných studií odezvy zdravotního stavu zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky,
- pracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nebo nemocí souvisejících s prací,
- hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocnosti,
- sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou nepříznivě projevit i po delší době na zdraví zaměstnanců, a to v rámci pracovnělékařské prohlídky, je-li to s ohledem na charakter těchto faktorů účelné.

Poradenství o ochraně zdraví a před pracovními úrazy a nemocemi z povolání, včetně školení. Obsahem jsou poradenské činnosti:

- v problematice ergonomie včetně fyziologie práce, psychologie práce, režimu práce a odpočinku, stanovení výkonových norem,
- při projektování, výstavbě a rekonstrukci pracovišť a dalších zařízení zaměstnavatele,
- při zavádění nových technologií, látek a postupů, z hlediska jejich vlivu na pracovní podmínky a zdraví zaměstnanců,
- při úpravách pracovních míst, včetně míst pro zaměstnance se zdravotním postižením,
- při výběru technických, technologických a organizačních opatření a výběru osobních ochranných pracovních prostředků,
- v problematice pitného režimu a poskytování ochranných nápojů,
- v problematice pracovní rehabilitace,
- při výcviku a výchově zaměstnanců v oblasti ochrany a podpory zdraví při práci, správných pracovních návyků a při rekvalifikaci zaměstnanců nezpůsobilých vykonávat dosavadní práci,
- při identifikaci nebezpečí a hodnocení rizik při práci a při zařazování prací do kategorií podle zákona upravujícího ochranu veřejného zdraví,
- při zpracování plánu pro řešení mimořádných událostí,

- k návrhům opatření k nápravě v případě zjištění závad, které mohou vést u zaměstnanců k poškození zdraví,
- spočívající v provádění školení zaměstnanců určených zaměstnavatelem v první pomoci a zpracování návrhu vybavení pracoviště prostředky pro poskytování první pomoci pro zaměstnavatele.

Pravidelný dohled nad výkonem práce nebo služby a nad pracovišti. Obsahem je:

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

Podle novely zákona č. 373/2011 Sb., právně účinné od 1. listopadu 2017 lze pracovnělékařské služby zajišťovat také:

- je-li zaměstnavatelem agentura práce (§ 54 odst. 5 zákona č. 373/2011 Sb.) prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařských služeb uživatele na základě podmínek stanovených v písemné dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce uživatele, uzavřené podle § 307a a násl. zákoníku práce.
- prostřednictvím pověřeného poskytovatele pracovnělékařských služeb (§ 57a zák. č. 373/2011 Sb.). Pověřeného poskytovatele si kontrahuje smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb na základě smlouvy jako subdodávku (outsourcing), k takovému řešení však musí zaměstnavatel dát ve smlouvě o poskytování pracovnělékařských služeb uzavřené podle § 55 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb. souhlas.

Rada vlády pro BOZP má ve svém **Národním akčním programu BOZP na období 2019–2020** ukotveny následující opatření, která by měla zásadním způsobem ovlivnit oblast odborných služeb.

Oblast „Prevence pracovních rizik“ opatření č. 4 – Vyhodnotit potřeby aktualizace seznamu nemocí z povolání.

Oblast „Pracovně lékařské služby“ opatření č. 5 – Prosazovat zachování základního oboru postgraduálního vzdělávání v pracovním lékařství (4 roky v zemích EU), vydat co nejdříve navržený vzdělávací program pro obor pracovní lékařství.

Opatření č. 6 – V rámci systému celoživotního vzdělávání, ve spolupráci se vzdělávacími institucemi, nadále rozvíjet stávající kurzy a semináře pro zvýšení odborné kvalifikace poskytovatelů pracovně lékařských služeb a poskytovatelů zdravotních služeb posuzujících zdravotní způsobilost žáků a studentů při přípravě na budoucí povolání.

Opatření č. 7 – Doporučovat u poskytovatelů pracovně lékařských služeb se způsobilostí v oboru všeobecně praktické lékařství a poskytovatelů v oboru praktické lékařství pro děti a dorost absolvování certifikovaného kurzu pracovního lékařství v trvání minimálně 150 hodin.

Možné zaměření programů prevence:

- zvyšování úrovně odborné kvalifikace poskytovatelů pracovně lékařských služeb a jejich počtu;
- zkvalitnění preventivní lékařské péče žákům při praktické přípravě na povolání a posuzování zdravotní způsobilosti při volbě povolání v době přípravy na povolání;
- informační kampaň pro studenty lékařských oborů ke zvýšení povědomí o významu specializace „pracovní lékař“, včetně možností celoživotního odborného růstu.

Podpora profesí:

Lékaři, ortopedi, psychologové, zdravotní sestry, fyzioterapeuti,
lektori skupinových cvičení apod.

Hygienické služby a zdravotnické služby

K BOZP se úzce váže obor hygiena práce, který se zabývá pracovní činností a jejich dopadů na zdraví zaměstnanců. Jde tedy o zabránění vzniku onemocnění při práci a zamezení až trvalému poškození zdraví. Kontrolním orgánem je Krajská hygienická stanice (KHS), která kontroluje, zda plníme zákonné povinnosti v BOZP jako je například osvětlení, větrání, ergonomie na pracovišti, zásobování vodou atd. Dodržování požadavků na hygienu práce se týká všech podnikatelských subjektů.

Ministerstvo zdravotnictví ČR má v přímé působnosti Státní zdravotní ústav. Sídlem ústavu je Praha. **Státní zdravotní ústav (SZÚ)** je zdravotnickým zařízením zřízeným za účelem zajištění metodické a referenční činnosti na úseku ochrany veřejného zdraví, k monitorování a výzkumu vztahů životních podmínek a zdraví, k mezinárodní spolupráci, ke kontrole kvality poskytovaných služeb k ochraně veřejného zdraví, k postgraduální výchově v lékařských oborech ochrany a podpory zdraví a pro zdravotní výchovu obyvatelstva. Zpracovává údaje o ohrožení nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce, o expozici fyzických osob škodlivinám v pracovním a životním prostředí apod. a předává je orgánům ochrany veřejného zdraví a poskytuje podklady pro tvorbu státní zdravotní politiky, pro ochranu a podporu zdraví a sledování dlouhodobých trendů výskytu infekčních a jiných hromadně se vyskytujících onemocnění. V organizační struktuře má SZÚ šest hlavních center:

1. Centrum zdraví a životního prostředí

- Sekretariát
- Oddělení hygieny ovzduší a odpadů
- Oddělení hygieny vody
- Ústředí monitoringu zdravotního stavu obyvatelstva

2. Centrum zdraví, výživy a potravin

- Sekretariát
- Oddělení analýzy bezpečnosti potravin
- Oddělení hodnocení zdravotních rizik a aplikované výživy

3. Centrum hygieny práce a pracovního lékařství

- Sekretariát
- Oddělení chemické bezpečnosti
- Oddělení hygieny práce
- Oddělení pracovního lékařství
- Oddělení pro hodnocení expozice chemickým látkám na pracovišti

4. Centrum podpory veřejného zdraví

- Sekretariát
- Oddělení podpory zdraví
- Oddělení psychosociálních determinant zdraví
- Oddělení hygieny dětí a mladistvých
- Národní manažer HIV/AIDS

5. Centrum epidemiologie a mikrobiologie

- Sekretariát
- Akreditační pracoviště
- Laboratoř bakteriální genetiky
- Oddělení epidemiologie infekčních onemocnění
- Oddělení bakteriálních vzdušných nákaz
- Oddělení bakteriální rezistence a alimentárních bakteriálních nákaz
- Oddělení mykobakterií
- Oddělení respiračních, střevních a exantematikých virových nákaz
- Oddělení laboratoří STI (Sexually Transmitted Infections)
- Oddělení zoonóz s přírodní ohniskovostí
- Oddělení laboratoří pro DDD
- Oddělení pro přípravu půd a umývárny

6. Centrum toxikologie a zdravotní bezpečnosti

- Sekretariát
- Oddělení pro chemickou bezpečnost výrobků
- Oddělení pro bezpečnost speciálních druhů potravin a mikrobiologii PBU
- Oddělení alternativních toxikologických metod
- Oddělení toxikogenomiky
- Oddělení biomedicíny a welfare pokusných zvířat

Zdroj: <http://www.szu.cz/organizacni-struktura>

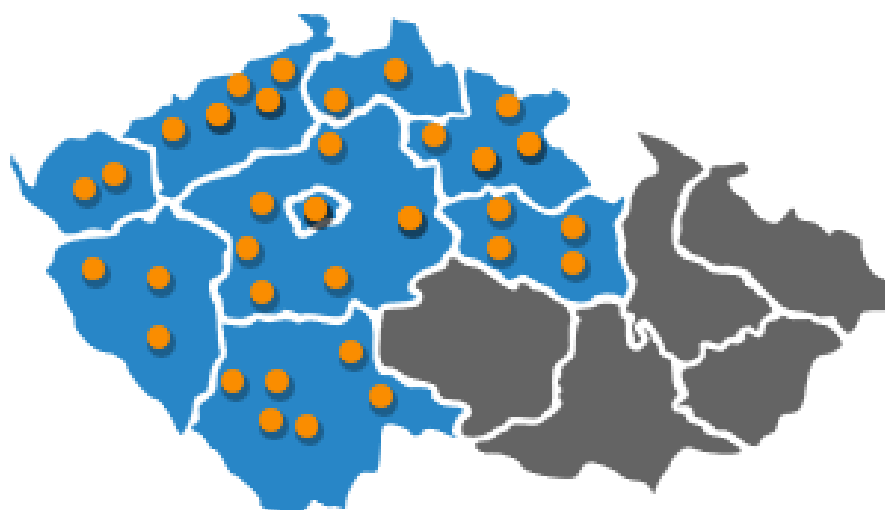
T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



Zdravotní ústav se sídlem v Ústí nad Labem⁶¹



Hlavní město Praha
Jihočeský kraj
Karlovarský kraj
Královéhradecký kraj
Liberecký kraj

Pardubický kraj
Pízeňský kraj
Středočeský kraj
Ústecký kraj

Pracovní a mimopracovní prostředí - Měření hluku, vibrací, denního a umělého osvětlení, tepelně-vlhkostního mikroklimatu, elektromagnetického pole a neionizujícího záření, prašnosti a chemických látek v ovzduší; dále stanovení suspendovaných částic v ovzduší – GRIMM výskytu radonu; Plísně v prostředí budov; Azbest.

Pracovní lékařství, Fyziologie práce a další oblasti.

⁶¹ <http://www.zuusti.cz/>

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě⁶² (Fyziologie a psychologie práce, Pracovní lékařství)



Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě

Laboratorní služby na Moravě i Vysočině

Pracoviště Zdravotního ústavu
se sídlem v Ostravě



Hygienické laboratoře	Klinické laboratoře	Zdravotnické služby
<ul style="list-style-type: none">» Služby» Zkoušení způsobilosti» Objednávka» eLIMS ON-LINE laboratoř» On-line měření kvality ovzduší» Pylová informační služba	<ul style="list-style-type: none">» Nabídka vyšetření a žádanky» Laboratorní příručka (stažení)» e-LIS online výsledky» Oddělení» Specializovaná vyšetření» Vyšetření pro laboratoře» ATB středisko	<ul style="list-style-type: none">» Zdravotnické služby» Fyziologie a psychologie práce» Pracovní lékařství» Očkování v Brně» Imuno. a alergolo. ambulance» Plicní ambulance» Odběry krve samoplátci» Poradna HIV/AIDS

Krajské hygienické stanice a Hygienická stanice hlavního města Prahy jsou v přímé působnosti MZ ČR.

Profese vykonávající hygienické práce v ČR dle Národní soustavy povolání

- Lékař se specializovanou způsobilostí (kvalifikační úroveň č. 8)

⁶² <https://www.zuova.cz/>

Lékař se specializovanou způsobilostí samostatně poskytuje v rozsahu zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, preventivní, diagnostickou, léčebnou, léčebně rehabilitační, dispenzární a paliativní péči v oboru získané specializace a dále vykonává revizní, metodickou, koncepční, výzkumnou a vzdělávací činnost v oblasti zdravotnictví a vzdělávací, posudkovou a řídicí činnost u poskytovatele zdravotních služeb.

- Lékař se zvláštní specializovanou způsobilostí (kvalifikační úroveň č. 8)

Lékař se zvláštní specializovanou způsobilostí samostatně poskytuje v rozsahu zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, preventivní, diagnostickou, léčebnou, léčebně rehabilitační, dispenzární a paliativní péči v oboru získané specializace a dále vykonává revizní, metodickou, koncepční, výzkumnou a vzdělávací činnost v oblasti zdravotnictví a vzdělávací, posudkovou a řídicí činnost u poskytovatele zdravotních služeb.

- Odborný pracovník státního zdravotního dozoru se specializovanou způsobilostí (kvalifikační úroveň č. 7)

Odborný pracovník státního zdravotního dozoru se specializovanou způsobilostí koordinuje odborné činnosti v rámci výkonu státního zdravotního dozoru v působnosti příslušného úřadu.

Pracovní činnosti

- Tvorba zdravotní politiky regionu ve spolupráci se správními úřady a s orgány samosprávy.
- Stanovení, kontrola a hodnocení plnění odborných úkolů státní správy v ochraně veřejného zdraví.
- Organizační a metodická činnost při výkonu státního zdravotního dozoru, preventivního a běžného hygienického dozoru a ukládání protiepidemických opatření.
- Ukládání sankcí v rozsahu oprávnění orgánu ochrany veřejného zdraví a kontrola plnění uložených opatření.
- Vydávání rozhodnutí, povolení, stanovisek, zákazů a osvědčení a plnění dalších úkolů.
- Koordinace přípravy odborných podkladů pro správní řízení na základě výsledků běžného hygienického dozoru.
- Zpracování studií, hodnocení zdravotního stavu populace a kontrola výskytu infekčních nemocí a zajištění očkování.
- Zavádění nových programů informačních systémů pro potřebu státního zdravotního dozoru.
- Šetření složitých stížností, oznámení, podnětů.
- Plnění úkolů integrovaného záchranného systému v určeném rozsahu.
- Poskytování vysoce specializované konziliární, expertizní a poradenské činnosti v oboru.
- Účast na připomínkovém řízení při vydávání nových právních předpisů v ochraně veřejného zdraví.
- Lékařská činnost, jejímž předmětem je zjištění zdravotního stavu fyzické osoby v oblasti infekčních onemocnění, dalších hromadně se vyskytujících onemocnění.
- Ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání a hodnocení zdravotních rizik pro posuzování závažností zátěže populace vystavené rizikovým faktorům.

- Odborný pracovník státního zdravotního dozoru (kvalifikační úroveň č. 7)

Odborný pracovník státního zdravotního dozoru vykonává odborné činnosti v rámci státního zdravotního dozoru pod odborným dohledem do doby získání specializované způsobilosti.

Pracovní činnosti

- Výkon preventivního a běžného státního zdravotního dozoru nad dodržováním hygienických požadavků upravených v příslušném zákoně k ochraně veřejného zdraví (v oblasti epidemiologie, hygieny obecné a komunální, hygieny výživy, hygieny práce, hygieny dětí a dorostu).
- Ukládání sankcí v rozsahu oprávnění orgánu ochrany veřejného zdraví a kontrola plnění uložených opatření.
- Vydávání rozhodnutí, povolení, stanovisek, zákazů a osvědčení a plnění dalších úkolů státní správy v ochraně veřejného zdraví.
- Koordinace přípravy podkladů pro správní řízení na základě výsledků běžného hygienického dozoru.
- Ukládání pokut za nesplnění nebo porušení povinností stanovených příslušným zákonem.
- Plnění úkolů Integrovaného záchranného systému v určeném rozsahu.
- Spolupráce s dalšími odbory hygieny, orgány státní správy, kontrolními orgány a se sdělovacími prostředky.
- Podíl na zdravotní výchově obyvatelstva.

- Odborný pracovník ochrany veřejného zdraví (kvalifikační úroveň č. 7)

Odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví vykonává činnosti související s výkonem státního zdravotního dozoru v rámci ochrany a podpory veřejného zdraví a ve spolupráci s lékařem plní úkoly v oblasti prevence onemocnění a ochrany veřejného zdraví.

- Asistent státního zdravotního dozoru (kvalifikační úroveň č. 6)

Asistent státního zdravotního dozoru zajišťuje odborné činnosti v rámci výkonu státního zdravotního dozoru v působnosti příslušného úřadu.

Pracovní činnosti

- Výkon preventivního a běžného státního zdravotního dozoru nad dodržováním hygienických požadavků upravených v příslušném zákoně k ochraně veřejného zdraví (v oblasti epidemiologie, hygieny obecné a komunální, hygieny výživy, hygieny práce, hygieny dětí a dorostu).
- Šetření v terénu, odběr vzorků a samostatné provádění jednoduchých měření v místě šetření.
- Kontrola včasného provedení vyšetření a odběrů biologického materiálu v souvislosti s výskytem infekčních nemocí.
- Příprava podkladů a vydávání návrhu rozhodnutí, povolení, osvědčení a zákazů na základě zjištěných skutečností.
- Projednání zjištěných nedostatků a nápravných opatření s odpovědnými osobami.

- Kontrola plnění uložených opatření a předkládání návrhů sankcí při jejich nesplnění.
- Projednání přestupků a ukládání blokových pokut.
- Zajišťování chodu informačních systémů a evidence dat, jejich využívání pro preventivní zdravotnický dozor.
- Samostatné plnění úkolů orgánu OVZ .
- Plnění úkolů integrovaného záchranného systému v určeném rozsahu.
- Spolupráce s odbornými pracovníky ostatních hygienických stanic, s orgány státní správy a ostatními kontrolními orgány.
- Provádění související administrativní a dokumentační práce v písemné a elektronické podobě.
- Šetření stížností, oznámení, podnětů.
- Zdravotní výchova obyvatelstva a doškolení zdravotnických i nezdravotnických pracovníků.

Asistent ochrany a podpory veřejného zdraví (kvalifikační úroveň č. 6)

Asistent ochrany a podpory veřejného zdraví se podílí na výkonu státního zdravotního dozoru v rámci ochrany a podpory veřejného zdraví a ve spolupráci s lékařem plní úkoly prevence onemocnění a ochrany veřejného zdraví.

Pracovník státního zdravotního dozoru (kvalifikační úroveň č. 4)

Pracovník státního zdravotního dozoru zajišťuje dílčí úkoly v rámci výkonu státního zdravotního dozoru v působnosti příslušného úřadu.

Pracovní činnosti

- Výkon preventivního a běžného státního zdravotního dozoru nad dodržováním hygienických požadavků upravených v příslušném zákoně k ochraně veřejného zdraví (v oblasti epidemiologie, hygieny obecné a komunální, hygieny výživy, hygieny práce, hygieny dětí a dorostu).
- Šetření v terénu, odběr vzorků a samostatné provádění jednoduchých měření v místě šetření.
- Projednání zjištěných nedostatků a nápravných opatření s odpovědnými pracovníky.
- Kontrola plnění uložených opatření a předkládání návrhů sankcí při jejich nesplnění.
- Příprava odborných podkladů pro správní řízení orgánu ochrany veřejného zdraví.
- Příprava podkladů a vydávání návrhu rozhodnutí, povolení, osvědčení a zákazů na základě zjištěných skutečností.
- Spolupráce na preventivních programech a studiích hygienické služby.
- Plnění úkolů integrovaného záchranného systému v určeném rozsahu.
- Využívání odborných programů informačních systémů.
- Spolupráce s odbornými pracovníky ostatních hygienických stanic, s orgány státní správy a ostatními kontrolními orgány.
- Šetření stížností, oznámení, podnětů.

- Zdravotní výchova obyvatelstva a doškolování zdravotnických i nezdravotnických pracovníků.
- Vedení dokumentace v písemné a elektronické podobě.

Ergonomické služby

K další tematické oblasti zaměření podpory zavádění a zkvalitňování odborných služeb BOZP pro podnikovou praxi patří nesporně ergonomie, a to zejména s ohledem na růst a šíření nemocnosti MSD.

Profese v oblasti ergonomie

Specialista v ergonomii

Specialista v ergonomii posuzuje podmínky a stav zajištění prevence pracovních rizik tak, aby nedošlo k ohrožení produktivity práce, pohody, bezpečnosti a zdraví člověka na pracovištích a v souvisejících prostorách, bezprostředně ani v dlouhodobém časovém horizontu a navrhuje vhodná opatření pro jejich odstranění a podílí se na implementaci těchto opatření v praxi.

Pracovní činnosti:

- Aplikace ergonomických zásad při přípravě a uvádění nového pracoviště do provozu.
- Aplikace ergonomických norem a zásad při návrhu a konstrukci nového výrobku.
- Hodnocení ergonomických rizik.
- Navrhování opatření na odstranění ergonomických rizik.
- Spolupráce při zpracování návrhů kategorizace prací.
- Zavádění a aktualizace systému ergonomických analýz práce a pracovišť.
- Posuzování pracovního prostředí, pracovních podmínek, pracovního místa a výrobních zařízení z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Získávání znalostí v oblasti ergonomie a jejich uplatňování v praxi při dodržení právních a technických předpisů.
- Spolupráce s kontrolními a dozorovými orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Školení vedoucích a technických zaměstnanců na jednotlivých stupních řízení v oblasti ergonomie práce, pracoviště a výrobku k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců.
- Školení zaměstnanců v preventivní ergonomii a ochraně zdraví.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., je od 25. března 2019 držitelem autorizace pro profesní kvalifikaci 39-009-N Specialista v ergonomii (číslo autorizace 2019/12). To znamená, že bude moci vykonávat výchovu, vzdělávání a přezkušování žadatelů o profesní kvalifikaci Specialista v ergonomii.

Vhodné zaměření programů prevence

- odborná příprava a akreditace ergonomů a dalších odborníků pro podnikovou praxi.
- Pro pracovně lékařské služby zajišťovat opatření ke zvýšení úrovně poskytovaných pracovně lékařských služeb v souladu s praxí v EU, tj. podpora specifických projektů zaměřených na vybrané oblasti (např. pro mikro a malé podniky).

Další subjekty

Další subjekty v oblasti BOZP a poskytovatelé služeb (zejména na komerční bázi)



Asociace techniků bezpečnosti práce a požární ochrany České republiky, z. s. ⁶³ je od roku 1988 (tehdy v podobě zájmové organizace) akreditovaným profesním sdružením k výchově a odbornému vzdělávání pracovníků v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany. Sdružuje odborně způsobilé osoby v oboru BOZP a PO s dlouholetou praxí (cca 600 členů).

Asociace je vedená u Krajského soudu v Brně L 344 v souladu se zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, v platném znění.

Asociace nabízí právníkům a podnikajícím fyzickým osobám komplexní služby BOZP a PO (např. školení zaměstnanců, zpracování potřebné dokumentace, sledování plnění úkolů v organizacích vyplývajících z právních předpisů, povinnosti zaměstnavatelů). Nabízí školení a další vzdělávací akce, přípravné kurzy ke zkouškám, zkoušky OZO atd.

Asociace:

- poskytuje svým členům poradenské a konzultační služby,
- zpracovává a poskytuje informace pro potřeby svých členů,
- podporuje společné zájmy podnikatelů, kteří jsou jejími členy,
- organizuje vzdělávací činnost a spolupracuje s orgány státního odborného dozoru a ostatními orgány státní správy v zajišťování informačního servisu, profesního vzdělání, forem rekvalifikace apod., na tyto vzdělávací akce poskytuje svým členům finanční slevy,
- vystavuje pro své členy na základě pověření a příslušných kvalifikačních zkoušek osvědčení o způsobilosti k výkonu funkce.

⁶³ <http://www.asociacebozp-po.cz/portal/>

Práva člena asociace:

- na odběr Zpravodaje bezplatně,
- na odběr plánovaných metodických materiálů,
- na bezplatné konzultaci problémů z oblasti BOZP a PO,
- na bezplatné rozšiřování a propagaci patentů, návrhů,
- na úplatném odběru tiskovin a dalších materiálů vydávaných pro potřeby členů mimo stanovený plán,
- na přednostní zařazení do vzdělávacích akcí s poskytnutím slevy,
- podílet se na činnosti orgánů asociace a na jejich akcích.



Komora BOZP a PO České republiky

Komora BOZP a PO České republiky⁶⁴ vznikla v roce 2003 jako přímý pokračovatel Cechu odborníků pro bezpečnost a hygienu práce, životní prostředí a požární ochranu, který v roce 1993 navázal na činnost Komise BOZP, která fungovala od roku 1969 v rámci bývalého Československého vědecko-technického svazu. Členy Komory BOZP a PO ČR jsou právnické i fyzické osoby podnikající v oborech BOZP a PO, tj. poskytující především poradenské a školicí služby, odborníci zaměstnaní jako specialisté BOZP a PO především ve velkých podnicích a společnostech a skupiny odborníků sdružených a fungujících v regionech, kteří již vytvořili nebo vytvářejí regionální pobočky. Komora BOZP a PO České republiky je dlouholetým členem Hospodářské komory ČR, Českého svazu vědecko technických společností a od roku 2003 i členem Evropské sítě organizací sdružujících odborníky z oblasti BOZP – ENSHPO (European Network for Safety and Health Professional Organizations).

Komora poskytuje svým členům odborné poradenské služby a podporuje jejich odborný růst.

Více zde: <https://www.komora-bozp-po.cz>

Cílem Komory je stát se:

- Odbornou silou, s níž je nutno počítat a která svými znalostmi, postoji a prací ovlivňuje vývoj oborů BOZP a PO v České republice.

⁶⁴ <https://www.komora-bozp-po.cz/>

- Partnerem i protiváhou státním institucím – partnerem především v procesu přípravy nových, harmonizovaných či aktualizovaných právních předpisů, aby odpovídaly nejen oboru a jeho vývoji, ale i potřebám praxe; protiváhou zejména kvalitou služeb poskytovaných členy Komory a formami a kvalitou vzdělávání svých členů.
- Partnerem nestátních institucí na regionální, národní i mezinárodní úrovni – aktivita členů Komory na všech zmíněných úrovních je nutná a prospěšná nejen pro členy Komory, ale i pro všechny další zúčastněné partnery.
- Garantem odborné úrovně svých členů – stejně jako ve vyspělých evropských zemích se Komora stala garantem odborné úrovně svých členů, kteří plní stanovená kritéria odborné způsobilosti.
- Novým cílem je snaha připravit základy pro tzv. „celoživotní vzdělávání v oblasti BOZP“, které je již rozšířeno v mnoha evropských zemích. Vzhledem k tomu, že členové naší Komory se 2x ročně scházejí již řadu let (v dubnu a listopadu) a součástí těchto schůzek jsou vždy přednáška externího odborníka, odborné otázky, novinky, zkušenosti apod., nebude program ničím novým. Nová budou pouze „potvrzení o účasti na těchto odborných schůzkách včetně názvu přednášky/přednášek a jména přednášejícího či přednášejících, apod.“ Členové naší Komory budou mít, stejně jako dosud, tyto akce zadarmo. Pokud budou mít zájem o přednášky odborníci BOZP, kteří nejsou členy naší Komory, budou muset zaplatit poplatek, jako na jiných odborných akcích.

Strategie zvýšení prestiže komory

- Etika podnikání v oboru – všemi členy přijmout Etický kodex zejména pro poskytování služeb v oborech BOZP a PO.
- Účast na tvorbě / změnách legislativy = ovlivňování vývoje oboru – pokračovat v připomínkování připravovaných právních předpisů a prosazovat, aby nové nebo aktualizované právní předpisy odpovídaly nejen vývoji v oborech BOZP a PO, ale i potřebám praxe.
- Spolupráce na evropské úrovni – rozvíjet spolupráci v rámci ENSHPO a podílet se na evropských projektech pro oblasti BOZP a PO,
- Certifikace odborné způsobilosti na evropské úrovni – v souladu se standardy ENSHPO připravovat a hodnotit uchazeče o tuto certifikaci a brát za svá rozhodnutí, tzn. doporučení, odpovědnost
- Zaměření na MSP – poradenství, informace a další služby členů Komory zaměřit především na potřeby malých a středních podniků a na kvalitu služeb poskytovaných členy naší Komory
- Propagace a informování o Komore – spolupracovat s časopisem BHP a pokračovat v informování prostřednictvím časopisu a informačního systému Hospodářské komory ČR
- Profesionální pojištění – pojistit se proti profesním chybám, jichž se každý z odborníků může nechtěně dopustit

V ČR existují stovky firem a OSVČ, které poskytují různé spektrum komerčních služeb v oblasti BOZP a PO.



- vyberte kraj - - vyberte typ revize - - vyberte typ služby -

Seznam revizních techniků, seznam firem poskytující služby BOZP, seznam bezpečnostních techniků a služeb požární ochrany.

Vyhledávací databáze BOZP a PO Business to Business Database B2B.
Rozešlete svou poptávku po službách BOZP a PO, nebo poptávku na revize firmám, které vyhovují Vaším kritériím.

https://www.traiva.cz/seznam_reviznich_techniku/?kraj=1

Vybrané příklady firem poskytující služby v oblasti BOZP

Rožnovský vzdělávací servis⁶⁵

ROVS - Rožnovský vzdělávací servis s. r. o. působí na českém trhu již od roku 1990. Trvale si udržuje přední místo ve vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO). Pořádá kurzy a semináře na území celé České republiky. Kromě sídla firmy v Brně má dvě pobočky – v Rožnově pod Radhoštěm a Ostravě. Zaměstnává 16 zaměstnanců a spolupracujeme s více než 150 předními odborníky v oblasti BOZP a PO.



Poskytuje komplexní služby, otevřené kurzy a semináře (BOZP, PO, prevence rizik, koordinátor, podnikový ekolog, odpadový hospodář, technické kurzy, základy podnikání); rekvalifikace a semináře; uzavřené kurzy a semináře „na míru“ dle požadavků jednotlivých zákazníků; akreditované zkoušky prevence rizik a koordinátor; zkoušky z vyhlášky č. 50/1978 Sb.; software; publikace; tiskopisy; časopisy; video; tiskařské služby.

K hlavním zásadám společnosti patří:

- nabízet široký sortiment kurzů a seminářů výborné kvality za příznivé ceny;
- rozšiřovat dostupnost pořádaných kurzů a seminářů;
- přistupovat individuálně k řešení požadavků jednotlivých zákazníků (podle přání konkrétního zákazníka zpracovat vzdělávací projekt, určený k realizaci přímo v podmínkách firmy);
- spolupracovat se špičkovými odborníky;
- aktualizovat stávající a vyvíjet nový software;
- aktualizovat stávající a vydávat nové publikace, tiskopisy, materiály ke školení a studiu;
- trvale usilovat o zlepšování a zkvalitňování poskytovaných služeb.

xxx

PREVENT

Firma Prevent⁶⁶ patří mezi největší poskytovatele poradenství a služeb v péči o zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Působí 22 let na českém trhu; má 3,5 tis. smluvních zákazníků, proškolí 500 tis. zaměstnanců ročně, provádí přes tisíc auditů ročně. Nabízí komplexní servis zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců (BOZP), požární ochrany (PO) a pracovnílékařských služeb (PLS) postavený na efektivních řešeních s využitím moderních technologií, flexibilitě a maximální vstřícnosti vůči požadavkům zákazníků.

⁶⁵ <http://www.rovs.cz/>

⁶⁶ <https://www.prevent.cz/>

Je vyspělou technologickou firmou a vyvíjí aplikace pro online vzdělávání zaměstnanců a řízení lidských zdrojů.

Poskytuje celou škálu služeb, například:

Zavedení a správa agendy BOZP a PO, dokumentace, poradenství apod.



Online školení BOZP a PO - Nejpoužívanější online školení BOZP a PO v ČR s garancemi a poradenstvím.



Pracovnílékařské služby - Smluvní pracovnílékařské služby, lékařské prohlídky, poradenství a dohled.



E-learning - Řízení vzdělávání Řídicí aplikace (LMS) pro vzdělávání a informování zaměstnanců.

xxx

E-profesor

BOZP a PO



PROFESIONÁLNÍ, RYCHLÉ A
LEVNÉ ŘEŠENÍ BEZPEČNOSTI
A OCHRANY ZDRAVÍ
ZAMĚSTNANCŮ

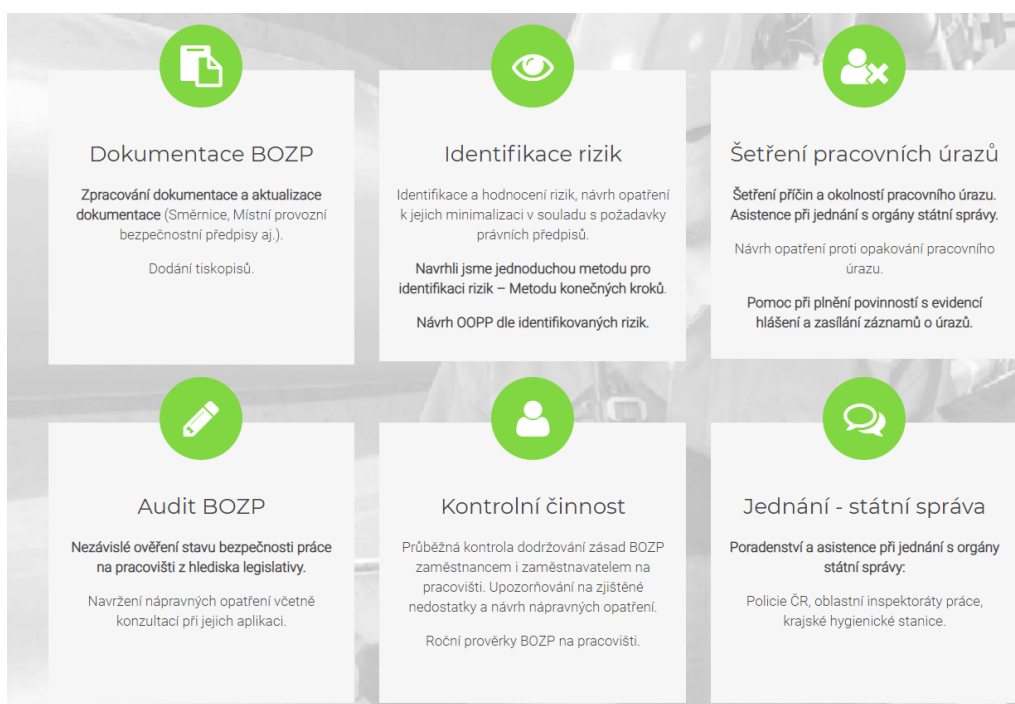


Firma E-profesor⁶⁷ nabízí efektivní řešení v oblasti problematiky bezpečnosti práce a požární ochrany. Poskytuje komplexní služby od zpracování dokumentace, školení, revize, lékařské prohlídky aj., přičemž disponuje vlastním školícím portálem, který je zákazníkům k dispozici. Provádí zpracování a správu dokumentace BOZP a PO (na míru, dostupné on-line) školení BOZP, PO, školení řidičů, první pomoci, QMS atd., revize elektro, plynu, hasicích přístrojů a hydrantů, spalinových cest atd., závodní lékařskou péči včetně zdravotních prohlídek pravidelné kontroly a ostatní náležitosti dané legislativou poradenství v dané oblasti.

⁶⁷ <http://www.e-profesor.cz/bozp-po>

XXX

Firma, ENVIFORM⁶⁸, kterou charakterizuje činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, environmentu, kvality, zkušebnictví a činností laboratoří, pracuje na trhu od roku 1999 a mezi atributy patří vysoká profesionalita podložená akreditací, autorizací a certifikací s cílem co nejvíce naplnit představy a uspokojit potřeby zákazníka. Firma má 8 poboček, 340 zaměstnanců; roční obrát 300 mil. Kč.



⁶⁸ <https://www.enviform.cz/>

Navazující činnosti v oblasti BOZP



Odborné kurzy

BOZP – PO – Vyhrazená technická zařízení –
Ekologie – Chemické látky – Kvalita



E-learning (CZ a AJ)

BOZP – PO – Řidičí referenti



Zkoušky OZO

Přípravné kurzy – Periodické zkoušky OZO –
Zkoušky OZO



Konference

Semináře a odborné konference



Koordinátor BOZP

Plán BOZP – Kontroly na staveništi – Poradenství



Požární ochrana

Technik požární ochrany – Audity – Dokumentace PO –
Poradenství



Pracovní prostředí

Akreditovaná měření – Poradenství – Kategorizace prací –
Ergonomie

Výroba a údržba OOPP pro Vaše zaměstnance



Zakázková výroba OOPP

Klasické montěrky – Nehořlavé montěrky – Hliníkové pláště –
Rukavice



E-shop OOPP

Nabídka produktů naší šicí dílny



Prádelna

Praní – Chemické čištění – Opravy OOPP



Systém MEDIC 1

Monitoring základních životních funkcí
zaměstnanců osamocenených na pracovištích



Psychologie

Psychologické poradenství a vyšetření



Systém APPL

Hodnocení psychofyzilogické zátěže
zaměstnanců na pracovišti – stresu



Ergonomie

Ergonomický simulační systém 3D systém



Revize VTZ

Revize, kontroly, inspekce, zkoušky. Plynová,
tlaková, elektrická a zdvihací zařízení.



Revize konstrukcí

Hliníkové a ocelové konstrukce – Střešní pláště



Kotvicí systémy

Výroba – Montáž – Revize



Korozní technik

Nátěrové systémy – Poradenství

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



Provozní ekologie

Podnikový ekolog – Odpadový hospodář – IPPC



Chemické látky

Bezpečnostní listy – Pravidla – REACH



Dendrologie

Dendrologický průzkum – Posudky –
Hodnocení a oceňování dřevin



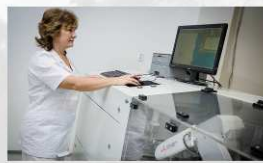
Letecké snímkování

Inovativní řešení revizí střeš na nedostupných
místech – Letecká fotografie a letecké video



Kvalita

QMS, EMS, OHSAS – Výrobní certifikace –
Metrologie



Chemické analýzy

Paliva – Kovy – Hutní suroviny – Oleje –
Koksárenství – Vody



Mechanické testy

Kovy – Ocelová a textilní lana – Trubky – Dráty
a kordy – Metalografie



Tepelné zpracování

Tavby – Odlévání oceli a litiny – Tepelné
zpracování

8. VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ

K důležitým oblastem zaměření budoucích programů podpory prevence BOZP z výše uvedeného schématu budou patřit výchova a vzdělávání v oblasti BOZP.

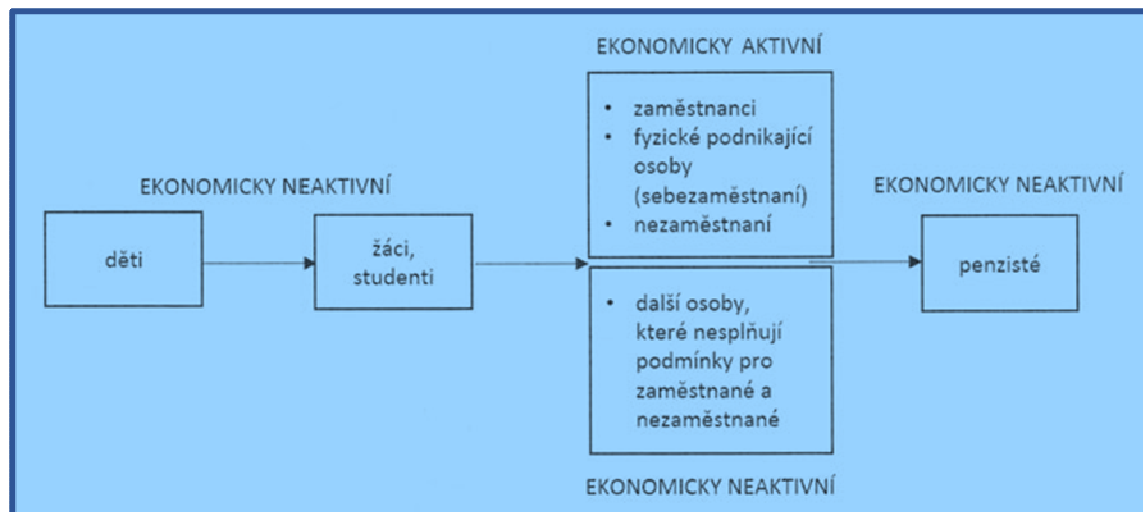
Vzdělávání je proces osvojování znalostí, dovedností a postojů.

Výchova je cílevědomá, plánovitá a všestranná činnost směřující k přípravě člověka pro jeho společenské úkoly a osobní život.

Celoživotní vzdělávání/učení v sobě zahrnuje každé studium nebo učení během života. Je považováno za kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, schopností a dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání.

Získávání znalostí, dovedností, zkušeností a informací během celého života by se mělo dotýkat všech skupin obyvatelstva v obou kategoriích ekonomické aktivity, v různých obdobích života a v měnících se sociálních rolích.

Schéma: Proces celoživotního vzdělávání občana v BOZP



Zdroj: VÚBP, v. v. i.

K aktivní ochraně vlastního zdraví a života je nezbytný dostatek znalostí, dovedností, zkušeností a informací, které pomáhají člověka chránit před riziky a před dopady nebezpečných jevů a událostí. Ty by měl člověk získávat během svého života postupně, a to v rodině, ve škole a v dalších vzdělávacích institucích, v zařízeních osvětového i jiného charakteru, na pracovišti, u subjektů zaměřených na BOZP nebo na související nebo specializované odbornosti i mimo jmenovaná prostředí.

Schéma: Základní premisa – spolupráce v zaměstnání



Zdroj: VÚBP, v. v. i.

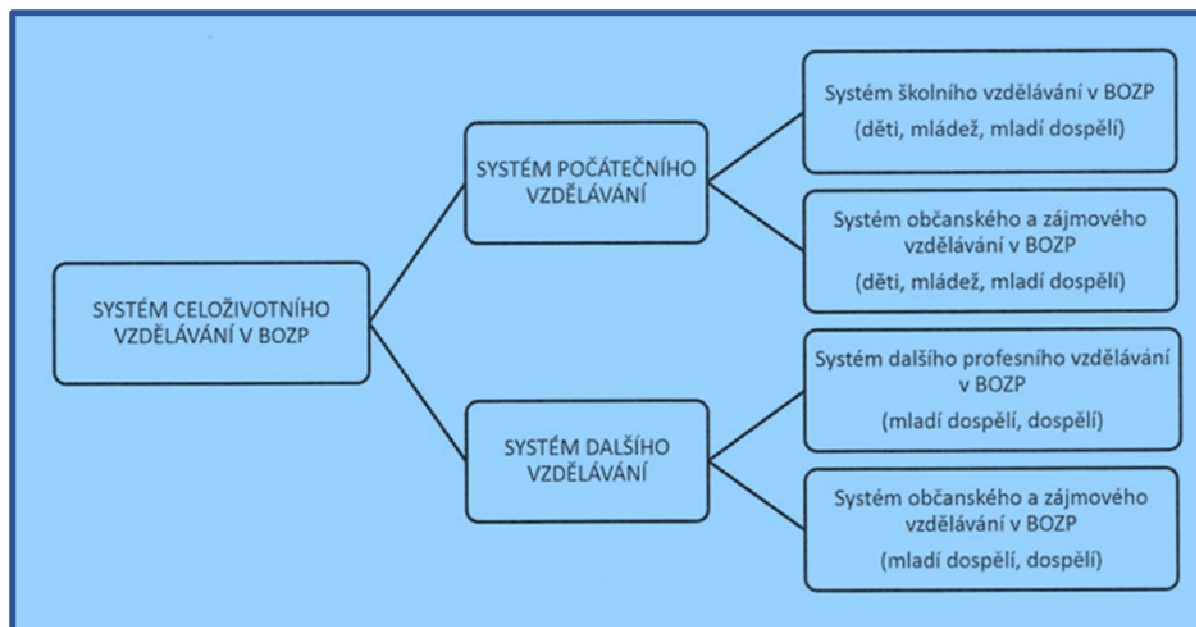
Celoživotní proces učení/vzdělávání se uskutečňuje v obou základních vzdělávacích etapách. Etapa počátečního vzdělávání, etapa dalšího vzdělávání. Propojuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení.

Další vzdělávání rozvíjí vědomosti, praktické dovednosti a intelektové schopnosti člověka, a to i nad rámec počátečního vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání v BOZP zahrnuje proces edukačního a osvětového působení na občana v jakémkoliv věku, soustavně po celou dobu jeho života, ve školní i v mimoškolní sféře, v institucích a zařízeních vzdělávacího, osvětového i jiného charakteru, na pracovišti i mimo jmenovaná prostředí. Celoživotní vzdělávání v BOZP se soustředí na utváření a zvyšování povědomí jednotlivců o bezpečném a bezrizikovém chování obecně, o bezpečném chování při práci, a na výchovu a vzdělávání občanů k ochraně a podpoře zdraví jako trvalé životní hodnoty.

Celoživotní vzdělávání v BOZP je prostředkem k získání informací a tím i znalostí i dovedností k výkonu bezpečné a zdravé neohrožující práci/pracovní činnosti.

Schéma: Systém celoživotního vzdělávání v BOZP



Zdroj: VÚBP, v. v. i.

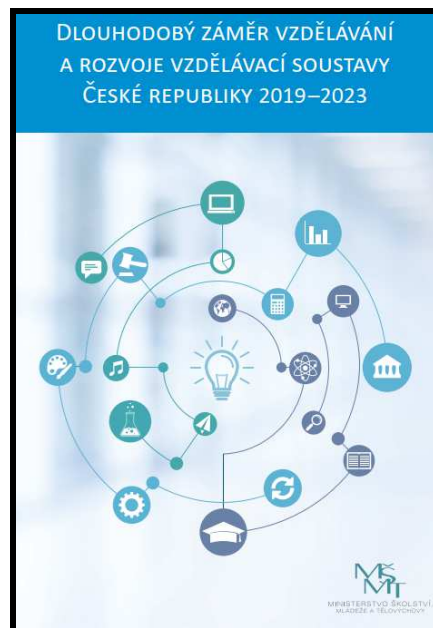
Dlouhodobým cílem (ideálním stavem) bude do praxe prosazení a zavedení systémového a plně funkčního celoživotního učení/vzdělávání v BOZP. Výchova a vzdělávání patří mezi prostředky, kterými lze měnit postoje, zvyklosti a chování. Odpovědnost společnosti (podniků, škol, komunit apod.) za vytváření vhodných podmínek pro tuto oblast a osobní odpovědnost každého člověka za bezpečné a zdravé neohrožující jednání a chování je základem sociálního, ekonomického i osobního rozvoje. Ochrana života, bezpečnost a zdraví jsou obecně řazeny do okruhu nejvyšších humánních a etických hodnot.

Ve výchově a vzdělávání je třeba již od dětství utvářet správné povědomí a postoje k bezpečnému a zdravému neohrožujícímu chování při práci a pracovních činnostech. Stále je nutné překonávat dlouhodobě udržovaný mýtus, že bezpečnost a ochrana zdraví se týká pouze pracujících osob, a prostor pro ni je jen na školeních BOZP.

Je úkolem společnosti poskytovat lidem odpovídající znalosti, rozvíjet potřebné reflexy a přijímat životní návyky, které zlepšují jejich celkový zdravotní stav a pomáhají jim bezpečně plnit jejich úkoly a tak chránit zdraví a životy.

Stát ve svých strategiích, ať už jde o Národní strategii pro umělou inteligenci nebo Inovační strategii, klade důraz na modernizaci školství. Vzdělávání je a bude klíčové pro odvrácení zejména negativních dopadů nových technologií na zaměstnanost.

- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023 („DZ ČR 2019-2023“)



Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023 je zpracován v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Obsahové členění odpovídá požadavkům vyhlášky č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů a výročních zpráv, ve znění pozdějších předpisů. Stejně jako předcházející dlouhodobé záměry byl i tento připraven pro celý systém regionálního školství, určuje rámec dlouhodobých záměrů krajů, sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů zejména v oblasti nastavení parametrů vzdělávací soustavy a cílů vzdělávací politiky ČR. DZ ČR 2019-2023 obsahuje tři klíčové cíle:

- více peněz za kvalitní práci pedagogů,
- dokončení revize kurikula a podpoření implementace inovovaných RVP do škol,
- zlepšení řízení škol a školských zařízení zefektivněním spolupráce centra a středního článku řízení (krajské úřady).

Klíčovou roli při přípravě DZ ČR 2019-2023 plnil zastřešující materiál obsahující základní rámec vzdělávací politiky ČR, Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. S ohledem na přípravu nového klíčového strategického dokumentu v oblasti vzdělávacího systému ČR s názvem Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ („Strategie 2030+“) je zcela nezbytné, aby jeho obsah zohlednil dílčí cíle a opatření DZ ČR 2019-2023 a zároveň aby byla zajištěna plná synergie obou dokumentů a jednotlivých intervencí, a to i v kontextu tvorby navazujícího Dlouhodobého záměru na období 2023-2027, který již bude plně implementačním dokumentem

nové Strategie 2030+. Materiál prošel řádným mezirezortním připomínkovým řízením od 14. do 27. března 2019. Celkově bylo obdrženo 434 připomínek, z toho všech 252 vznesených zásadních připomínek bylo vypořádáno na připomínkové poradě dne 10. května 2019, popř. na navazujících pracovních jednáních. DZ ČR 2019-2023 respektuje Programové prohlášení vlády z června 2018, Strategický rámec Česká republika 2030 a současně věcně navazuje na celou řadu studií, analýz, koncepčních a strategických dokumentů vydávaných na národní i nadnárodní úrovni. Materiál nepřesahuje rámec zákonného zmocnění, není v rozporu s právem Evropského společenství ani s ústavním pořádkem ČR a nebude mít nežádoucí dopad na státní rozpočet, na ostatní veřejné rozpočty a ani na hospodářské subjekty, zejména na malé a střední podnikatele, nepředpokládají se ani sociální dopady a dopady na životní prostředí. Materiál byl MŠMT upraven ve smyslu připomínek, které vzešly z jednání vlády dne 8. července 2019 (Usnesení č. 489) při schvalování materiálu.

■ **Strategický rámec Česká republika 2030 (Úřad vlády ČR)**

Strategický rámec Česká republika 2030 vznikl v rámci projektu System dlouhodobých priorit udržitelného rozvoje ve státní správě, reg. č.: CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0002185.⁶⁹



Kapitola 1.4 Vzdělávání

- *Školní vzdělávání musí především učit připravenosti na změnu.*
- *Vzdělávání musí být rozvojem všeobecných kompetencí.*

⁶⁹ Elektronická verze: www.cr2030.cz

ISBN: 978-80-7440-181-7 (tištěná verze)

ISBN: 978-80-7440-188-6 (on-line)

- *Žáci a žákyně by neměli být selektováni v nízkém věku.*
- *Vysoké školy jako autonomní centra vzdělanosti.*
- *Věda a výzkum jako cesta k poznání a inovacím.*
- *Vzdělávat se je třeba celý život.*
- *Klíčová je podpora role vzdělávajících.*

Jednotlivé body vztahující se ke vzdělávání

136. Globalizovaný svět bude přinášet více výzev a lidé v něm budou potřebovat širší záběr a schopnost orientace. V rychle se měnícím světě se rychle proměňuje a vyvíjí skladba potřebných znalostí a dovedností, a naopak **narůstá potřeba přenositelných kompetencí**. Na jedné straně např. vzrůstá **potřeba rozvoje digitální gramotnosti** (schopnosti zvládat digitální technologie, které rapidním tempem mění společnost na celém světě), na druhé straně **roste naléhavost rozvoje snižujících se gramotností vztahujících se k nakládání s reálným světem - přírodovědných, environmentálních, polytechnických, jazykových a finančních, (32)**. Vzdělávání proto musí **učit kritickému myšlení a připravenosti zvládat změny**, které nás čekají, ale také posilovat schopnost tyto změny **ovlivňovat a usměrňovat** (účastnit se plánování a rozhodování). Vzdělávací systém v České republice bude rozvíjet kognitivní schopnosti i praktické kompetence pro nakládání s reálným světem, ale také poskytovat robustní základ všeobecného vzdělání a rozvíjet dovednosti s těmito znalostmi pracovat (**etiku, logiku, systémové a kritické myšlení**), aby se lidé v pozdějším životě mohli průběžně specializovat, včetně schopnosti kritické práce se zdroji – zvláště pak s těmi nového druhu (např. internetovými). Bude kladen důraz na zvýšení **jazykových kompetencí**, tedy ovládnutí mezinárodních cizích jazyků, zejména pak těch v Evropě nejpoužívanějších (v současnosti především angličtiny, ale i dalších), a to jak z kvalitativního, tak kvantitativního hlediska. Jazykové kompetence je třeba vnímat nejen jako nástroj pracovní mobility, ale také jako součást všeobecného vzdělání i praktických dovedností, které jsou předpokladem orientace v dynamicky se měnícím globalizovaném světě. Je také nutné klást důraz na pochopení a osvojení si **evropských kulturních hodnot** vycházejících z tradic **humanismu a osvícenství**. Všechny tyto aspekty je třeba uplatnit při plánovaných revizích obsahu kurikulárních dokumentů.

137. Smysl vzdělávání nesmí být zužován na přípravu pracovní síly pro trh práce **(33)** resp. pro potřeby zaměstnavatelů projevující se v daném momentě. Jeho cílem v 21. století musí být rozvoj kompetencí pro celý aktivní občanský, profesní i osobní život (jako je např. **občanská participace, iniciativa a podnikavost, kreativita, komunikace a spolupráce či řešení konfliktů a problémů, chování v krizové situaci a jiné „měkké“ dovednosti**). Musí být zaměřeno na rozvoj celoživotních kompetencí potřebných pro nastoupení cesty udržitelného rozvoje. V obsahu vzdělávání musí být důležitým aspektem transdisciplinárta **(34)** tj. propojení různých oborů a oblastí lidské činnosti – porozumění vzájemné propojenosti společenských a přírodních, lokálních a globálních, minulých a budoucích procesů s cílem přijmout spoluzodpovědnost za vytváření světa, ve kterém žijeme. K tomu je zapotřebí pěstovat také rozmanitost aktivních a participativních vzdělávacích přístupů a metod. Naopak je potřeba snížit velké množství osvojovaných faktů, které brání kreativitě a hlubšímu poznání vyučovaného tématu. Jedině tak je možné dosáhnout proměny životního stylu k preferování udržitelné spotřeby, která je klíčová pro dosažení environmentální udržitelnosti a transformaci ekonomického systému směrem k menší

materiálové náročnosti, a podporovat ochranu životního prostředí a sociální soudržnost **(35)** tak, aby všichni měli možnost být zapojeni a žít důstojný život.

138. České děti vykazují v mezinárodním srovnání **(36)** nízkou oblibu školy (patří **k nejméně motivovaným pro vzdělávání**, „nerady chodí do školy“, „ve škole se nudí“). Náš vzdělávací systém doposud dělí děti již v poměrně útlém věku na talentované a netalentované a směřuje je do různých typů škol. Společnost tak nedokáže ocenit a rozvíjet různorodé předpoklady každého žáka a žákyně, omezuje tím jejich životní šance a ochuzuje sama sebe (cílem by naopak měl být posun k tzv. designu zaměřenému na člověka – Human-Centered Design, tj. vycházet primárně z potřeb jednotlivých žáků a žákyň). Mezi různými vzdělávacími cestami proto musí existovat vzájemná prostupnost **(37)**. Stát zajistí, aby vzdělávací systém i nadále plnil svou socializační funkci podporující soudržnost společnosti. A to prostřednictvím vytvoření takových podmínek ve vzdělávání, včetně personální a prostorové kapacity, v jejichž rámci má každý žák nebo žákyně bez rozdílu příležitost začlenit se a vzdělávat se v hlavním vzdělávacím proudu. To je důležité i proto, aby vzdělávání zůstalo místem socializace (vedle rodiny), protože vzhledem k oslabující socializační roli práce se vzdělávání stane klíčovým socializačním systémem s celospolečenským dosahem zaručujícím sociální soudržnost.

139. Vysoké školy by měly i nadále plnit svůj nezastupitelný význam ve společnosti rozvojem svých čtyř základních a stejně významných funkcí. Za prvé svůj význam jakožto autonomních a nezávislých center vzniku nových poznatků a inovací, které přinášejí prospěch celé společnosti ve formě nového vědění, produktů či služeb. Za druhé jako center vzdělanosti, kde se tyto poznatky, vědění a typ myšlení předávají lidem a umožňují jim osobní rozvoj. Za třetí jako institucí připravujících vysoce kvalifikované odborníky a odbornice pro svět práce. A za čtvrté jako prostoru rozvoje aktivního občanství nezbytného pro další fungování demokratické společnosti. Role vysokého školství ve společnosti stále vzrůstá s tím, jak se společnost stává složitější a provázanější, i s tím, jak roste role moderních technologií a nutnost zvládnutí velmi komplexních vzdělávacích obsahů. Vysoké školství musí umět na významné změny ve společnosti reagovat, nesmí se tak ovšem dít na úkor autonomie a akademických svobod. Naprosto zásadní je, aby **vysoké školství bylo dostupné všem bez ohledu na jejich sociální a ekonomické postavení a zůstalo veřejným statkem a veřejnou odpovědností včetně odpovídající úrovně financování.**

140. Věda (výzkum a vývoj) je základním prostředkem, jak dlouhodobě dosahovat inovací a zvládat tak hospodářské, společenské, environmentální a další změny. Kvalitní vědecká a výzkumná činnost je také základem pro kvalitní vzdělávání na vysokoškolské úrovni. Aby byly vědecké a výzkumné aktivity dlouhodobě skutečně celospolečensky přínosné, je potřeba zachovat významnou roli základního výzkumu, který je klíčový mj. pro dlouhodobé udržení kvalitního aplikovaného výzkumu a vývoje. Vědu a výzkum není možné jednoduše podřizovat tržní logice a vnímat prostředky na základní výzkum jako neefektivně vynaložené. Je potřeba podporovat také spolupráci vysokých škol, výzkumných institucí a soukromého sektoru, nikoliv však na úkor svobody bádání. To zajistí především adekvátní financování základního a aplikovaného výzkumu a podpora spolupráce vědeckých center, univerzit, ústavů aplikovaného výzkumu a firem založená na principu rovných podmínek a transparentnosti.

141. Důležitá je **podpora celoživotního vzdělávání u celé populace**, a to občanského i profesního, včetně zapojení věkových skupin 55+ (i 65+) do vzdělávání a získávání kompetencí spojených s fungováním v měnícím se světě. Systém celoživotního učení by měl být založen na možnosti volby různých vzdělávacích cest a jejich prostupnosti. Žádoucí je také pravidelné vzdělávání osob pracujících se sociálně vyloučenými osobami, včetně veřejných opatrovníků, s cílem prevence prohlubování sociálního vyloučení a možné diskriminace. Podobně jako v oblasti kultury budou pro plnění vzdělávacích potřeb společnosti i nadále významná nezávislá média veřejné služby. V této věci je možné využít **distančních forem** vzdělávání včetně těch prováděných prostřednictvím internetu.

142. Zásadním předpokladem realizace výše uvedených cílů je podpora zajištění kvalitní výuky vzdělávajícími **(38)**. Pro veřejný vzdělávací systém musí být zajištěny dostatečné zdroje odpovídající vyspělým státům **(39)**. Stejně významné jsou však i systémové změny v pregraduálním i dalším vzdělávání vzdělávajících, v jejich metodické podpoře při zvyšování kvality, tak aby dokázali být nositelem změny a převzít roli průvodců učením v měnícím se světě. Měly by být podporovány celková demokratizace vzdělávání a participativní přístupy ve vzdělávání.

143. Vzdělávací instituce musejí být otevřené spolupráci, je zapotřebí podporovat iniciativy zdola, síťování, zapojení nestátních aktérů a akterek do vzdělávání, propojování různých forem vzdělávání a různých vzdělávacích institucí (formální a neformální, školní a mimoškolní, počáteční a další vzdělávání), **(40)**. Musí docházet k základní spolupráci rodiny a školy a k větší participaci rodičů na vzdělávání svých dětí. Nutné je též přehodnocení „pozitivistického“ přístupu ke vzdělávání, a naopak pěstování rozmanitosti aktivních a participativních vzdělávacích postupů a metod, a to s ohledem na budoucí zapojení jedince do společnosti ve všech ohledech **(41)**. Mezi **podporované přístupy** by měly patřit zejména **konstruktivistické pojetí výuky (42) systémové myšlení** a pěstování **schopnosti adaptace na změnu včetně odolnosti** (resilience).

144. Vzdělávání je důležitou oblastí, která zásadním způsobem podmiňuje směřování České republiky k udržitelnému rozvoji **(43)**. Podoba a obsah vzdělávání musí být takové, aby podpořily naplnění cílů a opatření v dalších oblastech strategického rámce Česká republika 2030, ať se jedná o přístup k práci, digitalizaci, odstranění nerovností, zajištění zdraví, nebo podporu kultury. V této souvislosti bude provedena revize obsahu kurikulárních dokumentů a důležité místo v nich zaujme rozvoj kompetencí pro udržitelný rozvoj (aktivní občanský, profesní i osobní život, zvládání a ovlivňování změn a porozumění vzájemné propojenosti společenských a přírodních, lokálních a globálních, minulých a budoucích procesů) a aktivizující participativní metody zaměřené na vlastní iniciativu žáků. Je potřeba zvýšit účast pedagogů na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřeném na koordinaci vzdělávání pro udržitelný rozvoj na školách **(44)**.

Poznámky

(32) EK (2008) Zlepšování schopností pro 21. století.

(33) OECD (2016) Trends Shaping Education 2016.

(34) Dle MŠMT ČR (2014) Rámcový záměr rozvoje vysokých škol do roku 2020.

(35) Podrobněji viz MŠMT ČR (2015) Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání.

(36) Dle šetření PISA a TIMSS, viz FEDERIČOVÁ, M.; MÜNICH, D. (2014) Srovnání oblíbenosti školy a matematiky pohledem mezinárodních šetření.

- (37) Podrobněji viz MŠMT ČR (2014) Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, priorita 1. Snižovat nerovnosti ve vzdělávání.
- (38) Podrobněji viz MŠMT ČR (2014) Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, priorita 2. Podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad.
- (39) Dle MŠMT dosahoval ve státech OECD v roce 2012 průměr výdajů na vzdělávání 11,6 % celkových veřejných výdajů, v ČR to bylo pouze 8,9 % veřejných výdajů, viz MŠMT ČR (2015) České školství v mezinárodním srovnání 2015, s. 18.
- (40) Podrobněji viz MŠMT ČR (2014) Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020.
- (41) Podrobněji viz např. ASPEN INSTITUT PRAGUE (2016) Česko, s. 87-103.
- (42) KORCOVÁ, K. (2013) Konstruktivismus v inovativních vzdělávacích programech v české škole. *Studia Paedagogica* 54(11).
- (43) UNESCO (2016) *Global Education Monitoring Report Summary*, s. 8.
- (44) ČŠI (2016) *Vzdělávání v globálních a rozvojových tématech v základních a středních školách*.

■ Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+

MŠMT připravuje významný strategický dokument „**Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+**“, který bude definovat vizi, priority a cíle vzdělávací politiky v období přesahujícím horizont roku 2030.



Zdroj: MŠMT (<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>)

V tomto dokumentu jsou mimo jiné pro budoucnost vzdělávání vyzdvihovány klíčové kompetence.

Klíčové kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti (Národní ústav pro vzdělávání).

Ke klíčovým kompetencím absolventa střední školy je uváděno to, že musí být připravený na celoživotní vzdělávání, umět se učit novým věcem a být k tomu motivován. Měl by plně převzít odpovědnost za své vzdělávání, rozvíjet svůj talent za pomoci samostudia a neformálního vzdělávání, domluvit se minimálně v anglickém jazyce, být čtenářsky gramotný a znát základy

programování. Také by měl disponovat matematickou a digitální kompetencí, kdy používá logické myšlení, analytické postupy, a přitom využívá vhodně zvolené prostředky a programy IT.

Absolventi by měli být schopni se orientovat v demokratickém politickém systému, většinově mít zájem ho udržovat, dokázat si uvědomit populistická a nedemokratická řešení problémů. V souvislosti s dynamickým rozvojem nových technologií, jako jsou internet věcí, robotizace, autonomní systémy a umělá inteligence, je považováno za nutné propojení vzdělání přírodovědného, technického a humanitního, aby absolvent střední školy měl nezbytný odborný základ, ale i široký rozhled.

Širší kompetence a dovednosti, například tvořivost či kritické myšlení, nestojí v opozici k poznatkům a informacím. Experti tvrdí, že kompetence jsou založeny na dobrém porozumění a zvládnutí konkrétního obsahu učiva, ale zároveň ho nemůže být příliš mnoho. Proto bude nutné snížit jeho celkový objem minimálně o polovinu. Současná maturitní zkouška je příliš znalostního charakteru (zkoušeny jsou zejména encyklopedické znalosti), měla by více reflektovat kompetenční cíle vzdělávání, případně možnost portfoliového ověřování dovedností.

Stěžejní úlohu sehraje ti, kdo ji budou zavádět do praxe. Především se s takto zacíleným vzděláváním musí ztotožnit a vzít si ho za své samotní učitelé a vedení škol. Oni to hlavně musí být schopni a připraveni zvládnout, neboť to na ně klade nemalé nároky a požadavky. Důležité také bude to, aby změny navazující na takto pojeté vzdělávání přijali rodiče a veřejnost.

STRATEGIE, KONCEPCE, METODIKY MŠMT

Dne 8. března 2019 byla schválena Národní strategie primární prevence rizikového chování dětí a mládeže na období 2019 – 2027 a Akční plán realizace Národní strategie primární prevence rizikového chování dětí a mládeže na období 2019 až 2021 (USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY ze dne 18. března 2019 č. 190).

PREVENCE⁷⁰

Problematika primární prevence rizikového chování je v kompetenci oddělení institucionální výchovy a prevence. **V oblasti prevence zodpovídá MŠMT především za následující činnosti:**

- *Koncepci, obsah a koordinaci v oblasti specifické primární prevence rizikového chování u dětí a mládeže v působnosti resortu školství, mládeže a tělovýchovy.*
- *Zpracovávání metodických, koncepčních a dalších materiálů souvisejících s problematikou specifické primární prevence rizikového chování.*
- *Přípravu materiálů legislativní povahy předmětné problematiky.*
- *Průběžné plnění úkolů vyplývajících z vládních usnesení, strategií a koncepcí a z nich vyplývajících akčních plánů jednotlivých resortů.*
- *V oblasti dotační politiky za přípravu, vyhledávání, administraci dotačních programů v oblasti specifické primární prevence rizikového chování, provádění vyhodnocení, kontrolu činnosti dotovaných subjektů, administraci žádostí o úpravu v čerpání položek.*

⁷⁰ Zdroj: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/prevence>

- Spolupráci, koordinaci a organizaci pracovních setkání s krajskými školskými koordinátory prevence, metodiky prevence v PPP a pracovníky SVP působícími v oblasti primární prevence rizikového chování.
- Certifikace odborné způsobilosti programů primární prevence rizikového chování/činnost Výboru pro udělování certifikací.
- Řízení dalších pracovních skupin a poradních orgánů v rámci resortu.
- Participaci na pracovních skupinách a poradních výborech resortů a ostatních subjektů.
- Na základě analýz a realizovaných evaluací přijímání opatření k efektivní primární prevenci.
- Administraci, kontrolu a vyhodnocování programů ESF v oblasti působnosti.

Zabezpečuje:

- Přípravu podkladů a návrhů stanovisek k materiálům projednávaným ve vládě, v Parlamentu.
- Přípravu podkladů a stanovisek k projektům, návrhům právních předpisů a koncepčních materiálů jiných resortů v oblasti své působnosti.
- Posuzování a schvalování školních tiskopisů v oblasti své působnosti.
- Spolupráci s ostatními přímo řízenými organizacemi v oblasti působnosti.
- Administraci, kontrolu a vyhodnocování programů ESF v oblasti působnosti.

Podílí se na:


- Realizaci úkolů vyplývajících z přijatých vládních usnesení.
- Zadávání úkolů a vyhodnocení výsledků vědeckovýzkumné činnosti v oblasti působnosti.
- Osvětu a propagaci výchovné a vzdělávací činnosti a podávání informací v oblasti specifické primární prevence rizikového chování.
- Meziresortní spolupráci v primární prevenci.
- Mezinárodní spolupráci v primární prevenci zejména v Evropské společnosti pro výzkum prevence (EUSPR), která se věnuje kvalitě, výzkumu a vzdělávání v oblasti prevence a šíření výsledků výzkumu. Více na <http://euspr.org/>
- Spolupráci s poradními orgány vlády, profesními sdruženími, pedagogickými iniciativami, nevládními neziskovými organizacemi v oblasti působnosti zabývajícími se výchovou a vzděláváním dětí a mládeže, vysokými školami, přímo řízenými organizacemi a ostatními přímo řízenými organizacemi i veřejností.

METODICKÉ DOKUMENTY (DOPORUČENÍ A POKYNY)

Obsahuje metodická doporučení a metodické pokyny v oblasti primární prevence rizikového chování schválená vedením MŠMT.








- Metodické doporučení „Zásady přístupu k dětem, žákům, studentům s PAS v rámci vzdělávacího procesu“ bylo zpracováno na základě požadavku vyplývajícího z usnesení vlády ze dne 8. února 2016 č. 111, v rámci Podnětu k řešení situace života osob s poruchou autistického spektra (dále jen „PAS“) a jejich rodin. NÚV, sekce III ve spolupráci s krajskými koordinátory péče o žáky s poruchami autistického spektra, revidoval metodický materiál „Dodržování pravidel prevence vzniku problémových situací týkajících se žáků s PAS ve školách a školských zařízeních za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany jejich zdraví. Nastavení systémové metodické podpory a práce s rodinou a školou či školským zařízením“, který byl dne 21. 3. 2017 schválen MŠMT, a je samostatnou přílohou č. 22 dokumentu MŠMT „Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže“ č. j.: 21291/2010-28. Revidovaný materiál (metodické doporučení) „Zásady přístupu k dětem, žákům, studentům s PAS v rámci vzdělávacího procesu“, obsahuje obecnou charakteristiku poruch autistického spektra, popis specifík v chování žáků s PAS.

Součástí textu jsou také zásady při výchově a vzdělávání žáků s PAS a doporučený postup školy pro prevenci vzniku problémových situací u žáků s PAS. **Pozornost je věnována i informacím k zajištění bezpečnosti a zdraví v návaznosti na krizový plán.** Text je doplněn přílohami, kde jsou uvedeny základní informace o koordinátorech pro autistické žáky v krajích a seznam organizací z oblasti sociálních služeb, které se v ČR zabývají péčí o žáky s PAS – dle jednotlivých krajů České republiky. Součástí příloh je také „Desatero pro školy aneb do školy poprvé přichází žák s PAS“ a „Desatero komunikace se žákem s PAS ve škole“, které mohou sloužit i jako samostatné dokumenty. Cílem materiálu je metodická podpora pedagogických pracovníků při vzdělávání žáků s PAS. Materiál je k dispozici: [Zásady přístupu k dětem, žákům, studentům s PAS v rámci vzdělávacího procesu.docx](#)

- **Pomůcka k nově zakotveným právům a povinnostem pedagogických pracovníků a vyloučení žáka nebo studenta k 1. 9.**
2017  [Pomucka_k_nove_zakotvenym_pravam_a_povinnostem_pedagogickych_pracovniku_1.pdf](#)
- **Metodický pokyn ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k prevenci a řešení šikany ve školách a školských zařízeních (č. j. MSMT-21149/2016).** Cílem metodického pokynu je pomoci porozumět školám a školským zařízením (dále jen „školám“) fenoménu šikany, možnostem, jak mu předcházet a jak na něj efektivně reagovat, pokud k jeho výskytu dojde. Metodický pokyn ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k prevenci a řešení šikany ve školách a školských zařízeních (č. j. MSMT-21149/2016), dostupný: [Metodický pokyn_2016.pdf](#).

Metodické doporučení k primární prevenci rizikového chování u dětí a mládeže (Dokument MŠMT č. j.: 21291/2010-28). Metodické doporučení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy k primární prevenci rizikového chování u dětí, žáků a studentů (dále jen „žák“) ve školách a školských zařízeních vymezuje aktuální terminologii, která je v souladu s terminologií v zemích EU a začlenění prevence do školního vzdělávacího programu a školního řádu, popisuje jednotlivé instituce v systému prevence a úlohu pedagogického pracovníka, definuje školní preventivní program, doporučuje postupy škol a školských zařízení při výskytu rizikových forem chování dětí a mládeže. Materiál a jednotlivé přílohy jsou dostupné:

-  [Metodicke_doporuceni_uvodni_cast.doc](#)
-  [Navykove_latky.docx](#)
-  [Priloha_2_Rizikove_chovani_v_doprave.doc](#)
-  [Priloha_3_poruchy_prijmu_potravy.doc](#)
-  [Alkohol - příloha. doc.docx](#)
-  [Priloha_5_Syndrom_CAN.doc](#)
-  [Priloha_6_Skolni_sikanovani.doc](#)
-  [Priloha_c_7_Kybersikana_d.docx](#)
-  [Priloha_8_Homofobie.doc](#)
-  [Priloha_9_Extremismus_rasismus_xenofobie_antisemitismus.doc](#)
-  [Priloha_c_10_Vandalismus.docx](#)
-  [Priloha_c_11_Zaskolactvi.docx](#)
-  [Priloha_12_Kradeze.doc](#)
-  [Tabák.docx](#)
-  [Priloha_14_Krizove_situace_spojene_s_nasilim.doc](#)
-  [Priloha_15_Netolismus.doc](#)

-  [Příloha_16_Sebeposkozovani.doc](#)
-  [Příloha_17_Nova_nabozenska_hnuti.doc](#)
-  [Příloha_18_Rizikove_sexualni_chovani.doc](#)
-  [Příloha_19_Prislusnost_k_subkulturam.doc](#)
-  [Příloha_20_Domaci_nasili.doc](#)
-  [priloha_21_hazardni_hrani.docx](#)
-  [Příloha 22: Dodržování pravidel prevence vzniku problémových situací týkajících se žáků s PAS ve školách a školských zařízeních.pdf, Formulář Krizový plán pro prevenci vzniku problémových situací týkajících se žáka s PAS.docx](#)

Z přílohy č. 14 „Krizové situace spojené s násilím“ (výběr; celá příloha viz odkaz)

Vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví ve školách

Problematika ochrany zdraví a bezpečnosti byla zapracována do rámcových vzdělávacích programů (RVP). Tato témata jsou rozložena do několika vzdělávacích oblastí a oborů, především však na 1. stupni ZŠ do vzdělávacího oboru Člověk a jeho svět, na 2. stupni ZŠ a v odpovídajících ročnících víceletých gymnázií do vzdělávacího oboru Výchova ke zdraví, ve školách poskytujících střední vzdělání do vzdělávací oblasti Vzdělávání pro zdraví. Je však nutné upozornit na to, že se jedná o témata vertikálně i horizontálně prolínající vzdělávání a je potřebné je zařadit i do ostatních vzdělávacích oblastí a oborů.

Problematika ochrany zdraví a bezpečnosti je pro mateřské školy zapracována v Rámcovém vzdělávacím programu (RVP PV) již v klíčových kompetencích, činnostní a občanské kompetence. Zároveň je na bezpečnost a ochranu zdraví myšleno i v kapitole Podmínky předškolního vzdělávání.

RVP pro odborné vzdělávání obsahují jako jednu ze závazných odborných kompetencí bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dále jsou zde v části Základní podmínky pro uskutečňování vzdělávacího programu uvedeny také Podmínky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při vzdělávacích činnostech.

Jedná se především o výuku k bezpečnosti v silniční a železniční dopravě, o oblast ochrany člověka za běžných rizik a mimořádných událostí a výuku o postupech při záplavách a dalších živelních událostech. Součástí této problematiky jsou také oblasti týkající se prevence úrazů, první pomoci, nácviku chování při úrazech, přivolání pomoci, způsobů komunikace s operátory tísňových linek a integrovaného záchranného systému, poznávání a upevňování preventivního chování, účelného rozhodování a jednání v různých situacích ohrožení vlastního zdraví a bezpečnosti i zdraví a bezpečnosti druhých, včetně chování při mimořádných událostech. Ve spolupráci s Ministerstvem vnitra (MV) – Generálním ředitelstvím hasičského záchranného sboru (GŘHZS) byl zpracován metodický materiál „Podklady k výuce témat ochrany člověka za běžných rizik a mimořádných událostí v základních školách“ a zveřejněn nejen na webovém portále MŠMT, GŘHZS, ale také na metodickém portálu www.rvp.cz, který spravuje Národní ústav pro vzdělávání.

V materiálu je zastoupena i problematika ochrany proti úrazům a problematika první pomoci a je možné jej s menšími úpravami využít jako zdroj informací nejen pro základní školy.

Základem osvojování dovedností a způsobů jednání je praktický nácvik, provádění ukázek a nácvik reakcí v modelových situacích, které jsou součástí výuky v každém ročníku. Pro efektivitu vzdělávání a výchovy jsou doporučovány metody prožitkové pedagogiky (praktický nácvik, skupinový trénink, simulační hry). Rozsah vědomostí i nácviku dovedností je pak třeba volit vždy přiměřeně vzhledem k věku a schopnostem žáků.

xxx

Projekty

Model systému celoživotního vzdělávání v BOZP⁷¹ je výsledkem ukončeného stejnojmenného projektu, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., který byl financován Technologickou agenturou České republiky v rámci programu BETA. Zpracovaná metodika je uceleně vyjádřenou představou toho, co by celoživotní vzdělávání v BOZP při zohlednění objektivních potřeb státu, zaměstnavatelů a další subjektů, které mají zájem nebo se angažují v otázce výchovy občanů ke zdraví, resp. k pracovnímu zdraví, a současně i subjektivních potřeb občana mělo zahrnovat, jakých věkových skupin, v jakých životních etapách a v jakých sociálních rolích by se mělo týkat, jakými formami a způsoby by bylo možné jej realizovat, a to v kombinaci s doporučeními, jaké by měly být podnikány kroky k přenesení této představy do praxe.

Aktuálně řešené projekty VÚBP:

- Program **BETA2** (TIRSMPSV701 Inovativní řešení skupiny potřeb v oblasti optimalizace předpisů, postupů a opatření BOZP včetně diseminačních opatření TAČR, MPSV), projekt č. TIMPSV0007 „**Podpora rozvoje odborných kompetencí budoucí pracovní síly k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci**“ (hlavní řešitelka PhDr. Irena Kuhnová); projekt č. TIMPSV0009 „**Podpora rozvoje kompetencí školní mládeže k odpovědnosti za zdraví**“ (hlavní řešitelka PhDr. Irena Kuhnová).
- Výzkumný úkol v rámci **institucionální podpory** MPSV č. VUS4_05_VÚBP „**Stanovení požadavků na znalosti učitelů středních škol pro kvalitní a účinné vzdělávání žáků v BOZP**“ (hlavní řešitelka PhDr. Irena Kuhnová).

Projekty řešené a zaměřené na problematiku vzdělávání v oblasti BOZP (seznam z centrální evidence projektů „CEP“):

VÚBP:

- HS124/04 „**Systém výchovy a vzdělávání v oblasti BOZP**“.
- TB03MPSV009 „**Model systému celoživotního vzdělávání v BOZP**“.

⁷¹ Model systému celoživotního vzdělávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Certifikovaná metodika. Praha: VÚBP, v. v. i., 2016. 68 s. + nestránkované přílohy a další části. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/16331>>.









Ostatní:

- HC 211/11 „Národní standardy dalšího vzdělávání odborně způsobilých osob v prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle zákona č. 309/2006 Sb.“
- HS76/01 „Účinnost podnikových vzdělávacích programů, flexibilita a odpovídající kvalifikace pracovní síly s cílem tvorby preventivních programů pro její udržení v pracovním procesu“.
- HC 197/10 „Nové kompetence učitelů základních a středních škol na podporu začleňování tematiky BOZP do výchovných a vzdělávacích programů“.

Další informace ze zdrojů:

- **FOCAL POINT** (http://www.ceskyfocalpoint.cz/?page_id=1019)

BOZP a vzdělávání

-  [Směrem k bezpečnějšímu pracovnímu prostředí ve školách s nástroji OiRA](#)
-  [Mezinárodní den mládeže 2019: transformace vzdělávání znamená bezpečnější pracovní místa](#)
-  [Dětská výtvarná soutěž 2019](#)
-  [Napo – evropský vyslanec pro zdravá pracoviště](#)
-  [NAPo pro učitele](#)
-  [Dětská výtvarná soutěž 2017](#)
-  [Pomoc při zajišťování výchovy k bezpečnému a zdraví neohrožujícímu chování a k ochraně zdraví dětí, žáků a studentů](#)
-  [Zahrnutí problematiky BOZP do vzdělávání](#)
-  [Pracovní materiál na téma „Výuka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ \(v angličtině\)](#)
-  [Fakta 103 – Strategie pro odbornou přípravu učitelů, pokud jde o poskytování vzdělání v oblasti pracovních rizik](#)
-  [Fakta 82 – BOZP ve školních osnovách – činnosti členských států. Souhrn](#)
-  [Fakta 52 – Integrace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do vzdělávání](#)
-  [Desatero bezpečnosti práce žáka](#)
-  [Školní úrazy dětí](#)
-  [Prevence úrazů / Školní úrazy](#)
-  [Metodický pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy](#)
-  [Agentura EU-OSHA nabízí zdarma on-line databázi publikací o BOZP](#)
-  [HSE – Příručky a letáky BOZP v češtině](#)
-  [Přezkum úspěšných srovnávacích iniciativ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci](#)

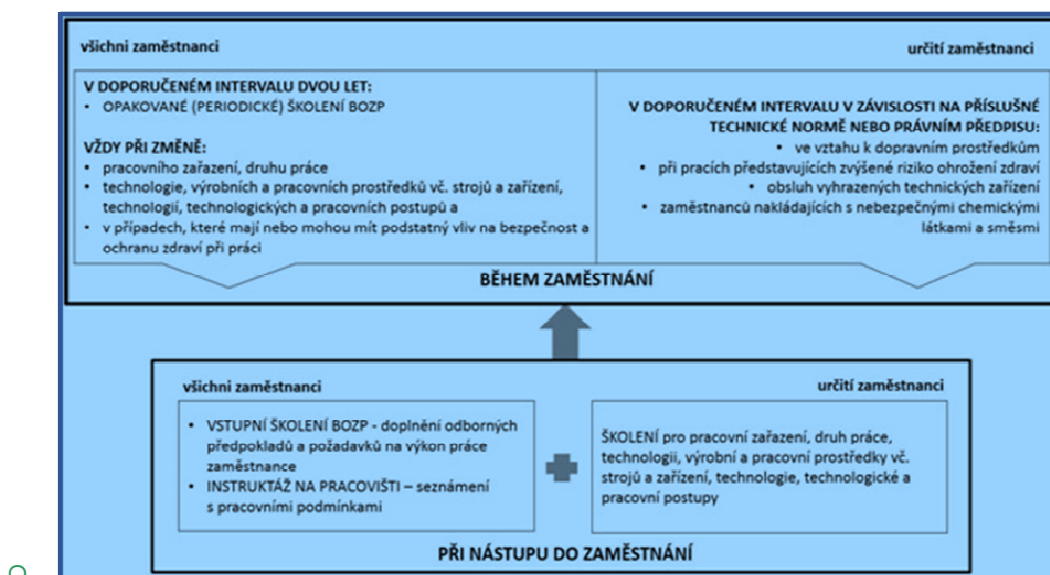
Problematika výchovy a vzdělávání na webových stránkách VÚBP (na portálu <http://www.bozpinfo.cz>)

■ ZNALOSTNÍ SYSTÉM



Témata (kategorie): Školení BOZP; Lhůty pro školení zaměstnanců o BOZP; Speciální (odborná) školení BOZP a jejich periodicitu; Vstupní školení – rámcový obsah; Vstupní instruktáž apod.

Školení BOZP je zákonnými předpisy (zákoník práce) stanovené školení zaměstnanců o normách a dalších předpisech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Školení BOZP doplňuje odborné předpoklady zaměstnanců a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána. Obsahem školení jsou kromě obecných zásad bezpečnosti práce i konkrétní požadavky ve vztahu k pracovní činnosti a k příslušnému pracovišti. Při školení BOZP jsou zaměstnanci seznamováni s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Školení zaměstnavatel zajistí: při nástupu zaměstnance do práce, při změně pracovního zařazení, nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů, v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnosti a ochranu zdraví při práci (bez zbytečného odkladu, vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, nebo pravidelně opakované). Podle charakteru vykonávané práce nebo činnosti by mělo být další školení (speciální, pro zaměstnance, kteří je vykonávají), a to: ve vztahu k dopravním prostředkům, při pracích představujících zvýšené riziko ohrožení zdraví, obsluh vyhrazených technických zařízení, zaměstnanců nakládajících s nebezpečnými chemickými látkami a směsmi. Povinnosti zaměstnavatele plynoucí ze zákoníku práce: vytvářet bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance; provádět opatření k odstranění těchto rizik a k ochraně zaměstnanců; provozovat stroje, zařízení a technologie odpovídající současným požadavkům na zajištění BOZP; zřizovat potřebná ochranná zařízení, již instalovaná udržovat v účinném stavu, resp. zlepšovat jejich účinnost; seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy BOZP, pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů a vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování; poskytovat zaměstnancům k bezplatnému užívání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky dle nařízení vlády č. 495/2001 Sb.; nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti; bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.



■ ENCYKLOPEDIE BOZP



Témata: Školení bezpečnosti práce; Lhůty pro školení zaměstnanců o BOZP; Druhy školení BOZP a jejich účel (vstupní školení, školení speciální, opakované školení, ostatní školení); Další informace k provádění školení BOZP apod.

■ ODBORNÉ ČLÁNKY A PŘÍSPĚVKY

➤ VZDĚLÁVÁNÍ V BOZP - VÍCE MOŽNOSTÍ, NEŽ SE NA PRVNÍ POHLED ZDÁ⁷²

Příspěvek ukazuje rozšířený pohled na vzdělávání v oblasti BOZP. Jde o využití jednotlivých nástrojů řízení bezpečnosti pro rozšiřování znalostí a dovedností v oblasti BOZP a zvyšování kultury bezpečnosti v podniku. Pro dosažení tohoto cíle hraje velkou roli forma provádění jednotlivých nástrojů. V příspěvku autorka využila praktické zkušenosti, které získala během provádění analýz kultury bezpečnosti a vedení školení v mnoha podnicích v ČR i zahraničí.

➤ BOZP A VÝZNAM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ⁷³

Každý člověk má právo na práci, která neohrožuje jeho bezpečnost a zdraví. K aktivní ochraně svého zdraví a života je nezbytný dostatek informací, které pomohou člověka ochránit.

⁷² SLOVÁČKOVÁ, Ivana. Vzdělávání v BOZP - více možností, než se na první pohled zdá. *Portál BOZPinfo.cz*, dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/vzdelavani-v-bozp-vice-moznosti-nez-se-na-prvni-pohled-zda>.

⁷³ Kuhnová, Irena. BOZP a význam celoživotního učení. 2011. *Portál BOZPinfo.cz*, dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/bozp-vyznam-celozivotniho-uceni>

Prostředkem k získání informací a tím i znalostí o bezpečné a zdraví neohrožující práci je celoživotní vzdělávání, resp. celoživotní učení.

Význam informací o bezpečném a zdraví neohrožujícím chování při práci

Každý člověk má právo na práci, která neohrožuje jeho bezpečnost a zdraví. Bezpečnost ale není pouze věcí zaměstnavatele a práce není hra, stejně jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) není jen množinou hloupých a nudných pravidel, která znamenají určitá omezení. **Při práci jde o udržení bezpečnosti a zároveň o ochranu zdraví každého z nás.** Jen tak můžeme svůj život žít naplno. Proto by se nikdo z nás neměl dostávat do situací, kdy při práci bude riskovat svoje zdraví nebo dokonce život, ale naopak by se měl chovat velmi zodpovědně. **Nejde však jen o zodpovědnost za zdraví a život vlastní, ale i o to nevystavovat riziku své kolegy, známé či dokonce blízké osoby.** K aktivní ochraně svého zdraví a života je nezbytný dostatek informací, které pomohou člověka ochránit. Patří mezi ně znalost svých práv a znalost, kde získat potřebné informace. Část informací o tom, jak pracovat a jak se při práci chovat bezpečně, je zakotvena v zákoníku práce [3], další část získává člověk v průběhu celého života, ať už jde o etapu před nástupem do prvního zaměstnání nebo o etapu následující, kdy člověk vykonává práci v pracovněprávním vztahu jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná. Tyto, ale i další, informace jsou potřebné i pro práci, kterou člověk provádí jako volnočasovou aktivitu. V tomto kontextu je třeba si uvědomit, že již dávno neplatí, že to, co jsme si osvojili v průběhu vzdělávání na základní, střední, případně vysoké škole, nám vystačí po celý zbytek života. Prostředkem k získání informací a tím i znalostí (a v mnoha případech i dovedností) o bezpečné a zdraví neohrožující práci je celoživotní vzdělávání, resp. celoživotní učení.

Cesta celoživotního učení

Každým dnem se svět kolem nás mění a každým dnem jsme vystaveni novým nárokům jak v osobním, tak profesním životě. Celoživotní učení (zkr.: CŽU, angl.: lifelong learning)¹ poskytuje šanci naučit se na změny reagovat a poskytuje člověku možnost vzdělávat se v různých stádiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami. Celoživotní učení je chápáno jako **nepřerušovaná kontinuita „od kolébky do hrobu“ ať už dává možnost učit se v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně,** která dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života². Formalizovaný vzdělávací systém v podobě vzdělávací soustavy [5], vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Zároveň je třeba poznamenat, že v celoživotním učení nejde pouze o vzdělávání dospělých, ačkoliv to tvoří jednu z jeho nejvýznamnějších složek. Na požadavky týkající se vzdělávání v BOZP a potažmo prevence rizik je třeba nahlížet jako na tak významné, aby jim potřebná pozornost měla být věnována už od útlého věku, protože právě v dětství a raném věku a obecně před nástupem do prvního zaměstnání se u mladých lidí utváří správné povědomí a postoje, vč. povědomí o bezpečné práci a pozitivních postojů k prevenci pracovních rizik. **Průběžné vzdělávání v prevenci rizik po celý jeho život** by se pro každého jedince mělo stát samozřejmým a dosažitelným. Motivace k získávání povědomí a posléze i znalostí a dovedností nezbytných pro žádoucí chování lidí při práci není v ČR ani zakořeněná, ani silná a ještě dnes, ve 21. století, se lze setkat s názory, že BOZP je spjata pouze s prací jako takovou a kromě povinných školení BOZP není nutné vzdělávat

se v prevenci rizik a v BOZP. Tuto situaci se snaží Česká republika změnit **podporou změn chování a důrazem na zdravotní prevenci a prevenci rizik**. To se promítá zejména do vzdělávací soustavy, do přípravy mladých podnikatelů v BOZP, do zvyšování povědomí zaměstnanců o rizicích v podniku a do změn jejich postojů [6]. Celoživotní učení v oblasti BOZP by mělo být vztaženo také na vyšší stupně počátečního vzdělávání a ve sféře neformálního a informálního vzdělávání rozšířeno na všechny aktivně pracující osoby i na budoucí pracovníky bez ohledu na jejich věk a na to, zda pracovní činnost, kterou vykonávají nebo budou vykonávat, je či bude zdrojem jejich výdělku nebo ne. Významné pro společenskou potřebu celoživotního učení v BOZP je, aby lidé získávali odpovídající znalosti, rozvíjeli potřebné reflexy a přijímali životní návyky, které zlepšují jejich celkový zdravotní stav a pomáhají jim bezpečně plnit jejich úkoly a tak chránit zdraví a životy.

Příležitosti pro celoživotní učení o bezpečném a zdravím neohrožujícím chování při práci

Pro celoživotní učení v BOZP jsou vedle motivace jednotlivců i podniků významné také odpovídající **vzdělávací příležitosti**. Ve školní i mimoškolní oblasti lze počínajícím dětským, přes školní docházku, přípravu na povolání, v zaměstnání nebo v rámci pracovní činnosti realizované zájmově nebo za účelem výdělku nalézt vícero možností pro získání informací, které pomáhají formovat povědomí a postoje člověka, a díky kterým se seznamuje se správnými pracovními návyky a se zásadami bezpečného chování při práci. Celoživotní učení dává možnost znalosti nejen v různých fázích života získávat, ale rozšiřovat je, doplňovat a využívat v podobě dovedností. **V oblasti školního, resp. počátečního vzdělávání** jsou v rámci nové školské reformy do vzdělávacích programů mateřských, základních, středních odborných škol a gymnázií zahrnuty požadavky na získávání a rozvoj kompetencí žáků k aktivnímu rozvoji a ochraně fyzického, duševního a sociálního zdraví a odpovědnosti za něj, které podle rozumových schopností dětí a mládeže zahrnují i znalost požadavků na bezpečné a zdravím neohrožující chování dětí a mládeže, a zčásti i na bezpečné chování při práci. Na stupni terciárního vzdělávání (vyšší odborné a vysoké školy) jsou informace o BOZP studentům předávány v rámci požadavků na předmět a obsah vzdělávání povinně začleňovaných do akreditovaných vzdělávacích programů pro daný studijní obor. Aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci, je **po nástupu do zaměstnání** každý zaměstnanec seznamován s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je povinen při své práci dodržovat^{3,4}. Školení o BOZP se pak uskutečňují opakovaně, a to podle § 103, odst. 2 zákoníku práce [3]. Další možností pro celoživotní učení zaměstnanců je firemní nebo jiné vzdělávání v BOZP podle §§ 230 a 231 zákoníku práce [3], vč. účasti na akcích, kampaních a osvětových programech BOZP celostátního, regionálního, místního nebo podnikového charakteru. Určitý potenciál pro celoživotní učení v BOZP spočívá ve sférách neformálního a informálního vzdělávání, které mohou reagovat na **poptávku po učení na základě profesní potřeby nebo motivace zájmů**. Sem náleží příležitosti pro rozšiřování a zvyšování úrovně znalostí o BOZP nabízené mimoškolními zařízeními pro **vzdělávání dospělých**, ale i získávání, doplňování a soustavné rozvíjení znalostí prostřednictvím četby více či méně odborných publikací, informačních a osvětových materiálů, Internetu a prostřednictvím jiných médií, účasti na seminářích, přednáškách, konferencích, výstavách a veletrzích a dalšími formami sebezvzdělání. Neformálnímu a informálnímu vzdělávání dospělých předchází výchova a vzdělávání o bezpečném a zdravím neohrožujícím chování při práci v **dětství a v době dospívání⁵**, kde svou nezastupitelnou roli již tradičně plní rodina

*a instituce pro mimoškolní výchovu a vzdělávání dětí a mládeže. Značný vliv na děti a mládež mají televize a Internet. K tomu, aby jejich sledování přineslo u této věkové skupiny žádoucí efekt, je třeba program nebo obsah připravovat se znalostí problematiky, promyšleně a cíleně, podobně jako je tomu u jiných výchovných a vzdělávacích aktivit. Pro život mají cenný a zpravidla pozitivní vliv na děti i dospělé **rady a zkušenosti jiných osob a zejména pak osobní příklady**, které jsou rovněž součástí škály rozmanitých možností celoživotního učení.*

Poznámky:

1. Od roku 1996 je ke zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince místo pojmu "vzdělávání" užíván pojem "učení".
2. V roce 2000 definuje OECD celoživotní učení takto: "Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích - v rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřeby všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň."
3. Nástupní školení podle § 103, odst. 2 zákoníku práce, příp. zaškolení a zaučení podle § 227 zákoníku práce [3].
4. Povinnost seznamovat se a dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci platí i pro osoby samostatně výdělečně činné, které nemají zaměstnance.
5. T. j. před nástupem do školy, ale i paralelně s počátečním vzděláváním.

Zdroje:

1. Fakta 65 - Máte právo na práci, která neohrožuje vaši bezpečnost a zdraví – rady pro mladé [cit. 2011-04-06] Dostupný z WWW: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/fakta.php> (http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/fact65_cs.pdf)
2. Fakta 82 - BOZP ve školních osnovách – činnosti členských států. [Souhrn cit. 2011-04-06] Dostupný z WWW: <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/fakta.php> (http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/fakta_82.pdf)
3. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů [cit. 2011-04-26]
4. <http://topregion.cz/index.jsp?articleId=1902> [cit. 2011-04-06]
5. <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vzdelavaci-soustava> [cit. 2011-04-06]
6. Zlepšení kvality a produktivity práce: strategie Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2007–2012 [cit. 2011-04-22]. Dostupný z WWW: http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/systems/rada_bozp.php (http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/news/novinky_eu/files/com2007_0062cs01.pdf)
7. <http://vstvs.palestra.cz/data/OBECNE%20INFORMACE%20O%20CELOZIVOTNIM%20VZDELAVA> NI.doc [cit. 2011-04-26]
8. Svobodová, G., Charbuský, M. K významu e-learningových kurzů realizovaných na FES [cit. 2011-04-26]. Dostupný z WWW: <http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32427/1/CL420.pdf>

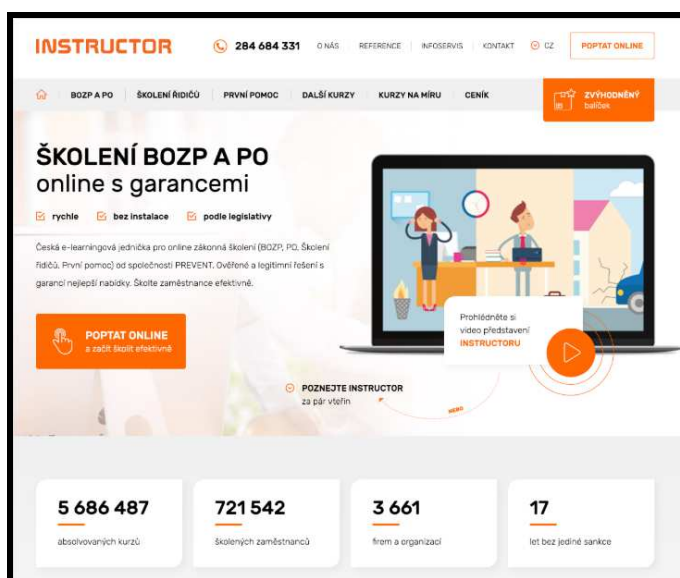
Komerční vzdělávací aktivity

Školení, kurzy, rekvalifikace a další školící, vzdělávací a obdobné aktivity v oblasti BOZP, různého obsahu, rozsahu a kvality jsou předmětem podnikání velkého počtu subjektů (tisíce firem, OSVČ)

v ČR. Zejména nabízejí školení a plnění dalších povinností v BOZP, a to z ohledem na to, že školení může zaměstnavatel zajistit vlastními silami nebo externě. Tato oblast není předmětem řešení projektu, a tak za všechny uvádíme pouze jeden příklad:

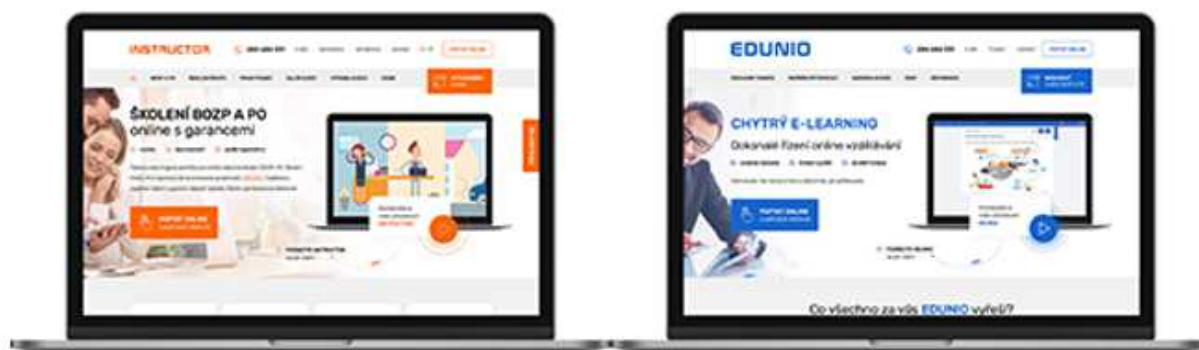
➤ **PREVENT s. r. o., Praha**

Firma nabízí školení BOZP, které může být provedeno prezenčním kurzem nebo také formou e-learningem, který může přinést řadu výhod. V široké nabídce je však velmi důležité správně vybrat. Ne všechny nabídky, stejně jako u prezenčních kurzů, nabízí kvalitní a odborně garantované řešení. Online školení prostřednictvím www.instructor.cz nabízí správu a organizaci opakovaných školení pomocí řídicího vzdělávacího systému, interaktivní multimediální kurz školení řidičů vč. vždy aktuální související legislativy a nezbytnou odbornou podporu (smluvní odborné garance, nonstop online lektorská podpora, aktualizací a informační servis, poradenství). Zaměstnanci tak mají k dispozici nejen pravidelné kurzy, ale také trvalý zdroj informací a možnost zasílat dotazy i kdykoliv mimo plánované termíny opakovacích kurzů. V případě důležitých změn jsou bezodkladně informováni.



The screenshot shows the homepage of the INSTRUCTOR website. The main heading is "ŠKOLENÍ BOZP A PO online s garancemi". Below the heading, there are three icons: "rychle", "bez instalace", and "podle legislativy". A central graphic shows a laptop displaying a training interface with a play button and the text "Prohlédněte si video představení INSTRUCTORU". Below this, there is a call to action "POPTAT ONLINE a začít efektivně". At the bottom, there are four statistics boxes:

5 686 487	721 542	3 661	17
absolvovaných kurzů	školených zaměstnanců	firm a organizací	let bez jediné sankce

**INSTRUCTOR****EDUNIO**

XXX

Cílené zaměření programu prevence v oblasti vzdělávání:

- výchova a vzdělávání dětí, žáků a studentů - začleňování problematiky BOZP do výchovných a vzdělávacích programů na všech stupních škol, zejména pak s uplatněním výsledků již realizovaných výzkumných úkolů v této oblasti;
- vzdělávání v oblasti BOZP – podpora systémových projektů na vzdělávání zaměstnanců;
- vzdělávání specialistů pro BOZP – podpora systémových projektů ke zvyšování odborné kvalifikace specialistů pro podnikovou praxi.

Programy prevence by měly podporovat aktivity a projekty zaměřené na zkvalitnění úrovně výchovy a vzdělávání k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v ČR. Pro českou společnost by mohl v bližším i vzdálenějším časovém horizontu představovat potenciál pro promyšlené, soustavné a adekvátní edukační působení na člověka v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci plnění společenských úkolů i v osobním životě. Výchova občanů ke zdraví a k odpovědnosti za něj je nadějí na kvalitnější život, v němž evidované počty úrazů a obětí na životech budou už jen připomínkou a varováním z minulosti.

Podporovány by měly být také netradiční vzdělávací akce. Ať už se jedná o jednodenní akce, dlouhodobé projekty nebo jen "Dny bezpečnosti", "Hry bezpečnosti" apod. Vhodné je třeba spojit „zábavu“ se vzděláváním. Žádoucích výsledků ve vzdělávání a zvyšování povědomí o bezpečnosti lze dosáhnout, pokud cílové skupiny (mládež, zaměstnance) zapojíme do různých aktivit, soutěží a projektů.

Pro cílové skupiny je důležité nalezení smysluplnosti, motivací, přesvědčení o správnosti bezpečnosti a ochrany zdraví při běžné pracovní činnosti (na základě dobrých příkladů nebo předložením pozitivních důsledků ochrany zdraví apod.)

Zdroje:

<https://www.bezpecnostprace.info/bozp/celozivotniho-vzdelavani-bozp/>
www.wikipedie.cz

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



Certifikovaná metodika MPSV č. j. 2016/12384-196, rok vydání: 2016.

Grenová, E. 2018. Vzdělávání a výchova v oblasti BOZP z pohledu školicího střediska. Příspěvek na konferenci BOZP, Ostravice, 16. 5. 2018. Dostupné: [Konference BOZP Ostravice 2018](#); (Autorka je z akreditované organizace KARO EXPORT – IMPORT, spol. s r. o.)

9. INFORMACE A PORADENSTVÍ

Služby, poradenství, školení v oblasti BOZP poskytuje řada odborných firem a organizací, které působí jako právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby samostatně výdělečně činné (externí lektori, externí osoby způsobilé v prevenci rizik, externí koordinátoři BOZP ve stavebnictví). Činnost těchto odborných firem podporuje Komora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany České republiky. Komora je členem Hospodářské komory ČR (v jejím rámci je garantem pro obory BOZP a požární ochrany), Zástupci Komory se jako členi Rady vlády pro BOZP také podílejí na tvorbě a realizaci Národní politiky BOZP.

Poradenství a informace o BOZP na českém trhu poskytují (za úplatu) stovky komerčně založených firem. Zaměření této kapitoly je orientováno na **nekomerční aktivity v oblasti poskytování informací a poradenství k problematice BOZP.**

Hlavními aktéry a subjekty zapojenými v systému BOZP a v **poskytování relevantních informací** jsou orgány státní správy, zejména vybraná ministerstva, poradní orgány, sociální partneři či výzkumné instituce. Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro otázky bezpečnosti práce. Dodržování předpisů o bezpečnosti práce prověřuje Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a Oblastní inspektoráty práce.

SÚIP bezplatně poskytuje základní informace a poradenství zaměstnancům a zaměstnavatelům. Poradenské služby jsou poskytovány telefonicky, písemně, při osobních návštěvách i při vlastním provádění inspekce. K orientaci ohledně nejbližšího pracoviště orgánů inspekce práce, kam se mohou občané obrátit se svými dotazy z oblasti pracovního práva, z oblasti bezpečnosti práce či z oblasti zákona o zaměstnanosti, slouží také informační materiál „Orgány inspekce práce“, který je pravidelně aktualizován, zveřejňován na webových stránkách úřadu a v tištěné podobě distribuován prostřednictvím oblastních inspektorátů práce či v rámci veletržních akcí, jichž se účastní zástupci orgánů inspekce práce. Inspektoráty dále plní roli poradního a kontrolního orgánu vůči firmám usilujícím o splnění požadavků programu na zavedení systémového řízení BOZP v podniku a o získání certifikátu „Bezpečný podnik“.

Technická zařízení se zvýšenou mírou ohrožení zdraví a bezpečnosti osob a majetku, provádí organizace státního odborného dozoru, kterou je Technická inspekce České republiky (TIČR). Některé resorty mají pro oblast bezpečnosti práce specifickou právní úpravu. Jde zejména o Armádu České republiky a bezpečnostní sbory, osoby, u nichž vykonává dozor orgán Státní báňské správy, orgán státního zdravotního dozoru, Státní úřad pro jadernou bezpečnost a Drážní inspekce. Státní správu v ochraně veřejného zdraví vykonávají orgány veřejného zdraví. Jsou jimi Ministerstvo zdravotnictví a krajské hygienické stanice. V Ministerstvu obrany a v jeho působnosti zřízených organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích a nad jimi užívanými objekty vykonává podle zákona o ochraně veřejného zdraví Ministerstvo obrany. V Ministerstvu vnitra a organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích zřízených v jeho působnosti včetně jimi užívaných staveb a zařízení zřízených Ministerstvem vnitra podle zvláštního zákona vykonává

podle zákona o ochraně veřejného zdraví Ministerstvo vnitra. Významnou institucí v poskytování informací v rezortu zdravotnictví je Státní zdravotní ústav.

Informace (případně poradenství) poskytují dále v rámci svého zaměření a kompetence:

- Zástupci zaměstnavatelů: Hospodářská komora ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Sdružení dopravních podniků ČR, Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR.
- Zástupci zaměstnanců: Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace samostatných odborů ČR, Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR,
- Zástupci soukromých pojišťoven: Česká asociace pojišťoven, Česká pojišťovna, a.s., Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group.

Statistické zdroje informací z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví poskytuje ČSÚ, dále také ČSSZ, ÚZIS, SUIP, VÚBP, ČBÚ.

Vzhledem k rozsáhlosti tématiky jsou v této zprávě uvedeny pouze stručně dva příklady informačních zdrojů pro oblast BOZP, a to MPSV a VÚBP.

MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro otázky bezpečnosti práce. Při výkonu své činnosti v rámci platných zákonů poskytuje relevantní informace a poradenství.

Národní informační síť Focal Pointu (odkaz na webových stránkách MPSV)⁷⁴



Národní Focal Point byl ustanoven v jednotlivých členských státech EU na podporu činnosti národních informačních center BOZP. Provoz národního

Focal Point v České republice zajišťuje [Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR](#) (MPSV), které je ústředním orgánem státní správy odpovědným za oblast bezpečnosti práce a vybraných pracovních podmínek v ČR.

VÚBP zajišťuje úkoly asistenta manažera Národního FOP a z tohoto titulu napomáhá při šíření obecné informovanosti o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, spolupracuje na mezinárodních projektech Agentury i souvisejících národních projektech a přispívá na webové stránky národního informačního centra BOZP. Plán práce národního informačního

Český Focal Point

PORTÁLY MPSV

<http://www.ceskyfocalp...>

Focal Point (FOP) je kontaktní místem evropského informačního systému pro oblast BOZP a jeho činnost je proto koordinována Evropskou agenturou pro BOZP (EU-OSHA).

⁷⁴ <https://www.mpsv.cz/web/cz/dalsi-portaly>; <http://www.ceskyfocalpoint.cz/>

centra BOZP (Focal Point) se řídí plánem práce EU-OSHA se sídlem v Bilbau. Pro jejich plnění agentura stanovuje jednotlivým partnerům v členských zemích závazné úkoly a zajišťuje a koordinuje společné mezinárodní aktivity v oblasti BOZP.



Národní informační síť Focal Pointu

- **[Evropská agentura pro BOZP](#)** - Focal Point (FOP) je kontaktní místem evropského informačního systému pro oblast BOZP a jeho činnost je proto koordinována [Evropskou agenturou pro BOZP](#) (EU-OSHA).
- **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR** - Provoz národního Focal Point v České republice zajišťuje [Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR](#) (MPSV), které je ústředním orgánem státní správy odpovědným za oblast bezpečnosti práce a vybraných pracovních podmínek v ČR.

Spolupracující weby



- **Oborový portál BOZPinfo.cz** - Oborový portál [BOZPinfo.cz](#) se věnuje problematice bezpečnosti práce a ochrany zdraví v ČR jeho stránky provozuje [Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.](#) (VÚBP, v. v. i.).
- **Státní úřad inspekce práce** - [Státní úřad inspekce práce](#) (SUIP) je představitelem systému státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení v ČR.
- **Hospodářská komora České republiky** - [Hospodářská komora České republiky](#) zastupuje podnikatelskou veřejnost v České republice a je neodmyslitelnou součástí hospodářského života v ČR. Chrání zájmy svých členů – malých, středních a velkých podniků, sdružujících se v regionální síti komor a v živnostenských společenstvech.
- **Enterprise Europe Network (EEN)** - [Enterprise Europe Network \(EEN\)](#) je mezinárodní síť působící v 54 zemích světa, která poskytuje odborné služby zaměřené na podporu a zvyšování

konkurenceschopnosti především malých a středních podniků. V České republice je zastoupena konsorciem jedenácti partnerů a je financována Evropskou unií a Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR. Aktivita sítě zahrnují odborné poradenství pro podnikatele a informace o jednotném evropském trhu, podporu při vyhledávání zahraničních obchodních kontaktů či projektových partnerů pro mezinárodní spolupráci ve výzkumu a vývoji, asistenci při mezinárodním technologickém transferu. Síť také nabízí konzultace k ochraně duševního vlastnictví. Enterprise Europe Network organizuje vedle individuálního poradenství pro firmy také odborné semináře a konference a vydává publikace o podnikání v EU. Velká většina služeb celé sítě je poskytována zcela zdarma. Ambasadorkou sítě k problematice BOZP je paní PhDr. Marie Pavlů, CSc. působící v EEN při Centru pro regionální rozvoj ČR.

- **BOZPprofi** - BOZPprofi je portál obsahující praktické informace pro všechny, kdo jsou zodpovědní za bezpečnost na pracovištích. Volně přístupná část pravidelně přináší novinky z oboru a články na vybraná témata. Předplatitelům je navíc k dispozici databáze 1500 textů s garantovanou aktuálností, vzdělávací sekce s videoobsahem, přístup k plným zněním předpisů a odpovědní servis.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Činnost Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. je v této oblasti zaměřena na provoz oborového portálu BOZPinfo.cz a spojitých zdrojů a systémů, vědecko-informační činnost, správu Encyklopedie BOZP, vydávání časopisu JOSRA a vytváření databáze mimořádných událostí.



Oborový portál BOZPinfo.cz (www.bozpinfo.cz) je národní informační server věnovaný problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) se zaměřením na podnikovou sféru, státní správu a samosprávu, odbornou veřejnost a další uživatele, především z řad malých a středních podniků. Jeho hlavním cílem je poskytování komplexních informací včetně informačních zdrojů z oblasti BOZP dostupných na internetu. Grafické bannery umožňují vstupy do systémů, a to SAFE digitální archiv BOZP, Encyklopedie BOZP a Znalostního systému prevence rizik v BOZP:



Komplexní poradenství BOZP má převážně charakter operativní odborné pomoci při řešení problematiky v oblasti BOZP a konzultační činnosti.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., poskytuje zejména tyto druhy poradenství:

- Poradenství k obsahu právních předpisů ČR a směrnic a implementačních dokumentů ES, evropských a českých technických norem z oblasti osobních ochranných pracovních prostředků, dočasných stavebních konstrukcí, zkoušení, certifikace a normalizace.
- Odborné konzultace z oblasti prevence rizik (identifikace nebezpečí, posuzování rizik a navrhování opatření) pro pracoviště, pracovní prostředky, práce ve výškách a práce s nebezpečnými chemickými látkami,
- Poradenství z oblasti bezpečnosti provozu technických zařízení, ergonomie pracoviště, pracovního prostředí, školení BOZP a PO, používání OOPP, standardů kvality služeb při zajišťování BOZP.
- Informace a konzultace k problematice vzdělávání v oblasti BOZP.
- Zpracování dotazů a odpovědí odborné veřejnosti k problematice bezpečnosti práce a pracovních podmínek na BOZPinfo.
- Poradenství v oblasti sledování a hodnocení pracovní úrazovosti v podniku a výběry dat o pracovní úrazovosti z databází.

xxx

Do budoucnosti by bylo vhodné posoudit reálné možnosti **prohloubení i realizace nových forem („sít'ové“) spolupráce aktérů** působících ve sféře BOZP pro zvýšení synergie účinnosti a k posílení a zefektivnění konkrétních oblastí (výzkumné projekty, preventivní akce, osvěta a propagace, informační systémy, mezinárodní akce apod.)

Možnosti **sdílení informací mezi jednotlivými orgány veřejné správy a ostatními subjekty** činnými v uvedeném systému; součinnost jednotlivých orgánů veřejné správy je předpokladem správné a efektivní funkce státu jako nejvyšší formy organizace společnosti na národní úrovni s přesahem na dobře koordinovanou mezinárodní spolupráci.

Strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020“ si klade za cíl přispět ke zlepšení kvality pracovních míst a spokojenosti v zaměstnání a zároveň zlepšit konkurenceschopnost a produktivitu evropských firem, zejména malých podniků, a snížit náklady pro systémy sociálního zabezpečení. Mezi nástroji k dosažení vytyčených cílů uvádí mimo jiné sociální dialog, komunikaci a informace.

V reálné praxi dosud chybí aplikované a realizované moderní formy spolupráce, které by přinášely skutečně synergický užitek pro oblast BOZP. Zahraniční zkušenosti jsou v tomto směru povzbuzující a mohou pomoci při uplatnění v našich podmínkách a pomoci překonat současný ustrnulý stav založený spíše na nevhodné konkurenci (v nepodnikatelské sféře), resortismu, nesdílení potřebných dat a informací i zbytečném duplikování činností. Rychlá přeměna společnosti na národní a mezinárodní úrovni úzce souvisí se změnou charakteru práce a před tvůrce politik a strategií staví cíl být lépe vybaven pro řešení stále složitějších problémů společnosti. Vzniká potřeba být dostatečně flexibilní a včas reagovat na rychle se vyvíjející prostředí, které přináší na jedné straně přetrvávající problémy a na straně druhé také nové budoucí hrozby dotýkající se bezpečnosti pracovníků a jejich zdraví. **Potřebná flexibilitnost**

a operativnost ve stanovování priorit a směrů předpokládá kvalitní spolupráci vybraných aktérů, jejich účast při tvorbě znalostních systémů pro oblast BOZP. Výzvou bude spolupráce s možnými synergii i sdalšími oblastmi politiky (viz schéma).



Příležitost nastavit novou platformu kvalitativně lepších forem spolupráce v BOZP mezi dotčenými subjekty v ČR bude zejména při přípravě a zpracování národní strategie BOZP pro další období (po roce 2020).

Ke zvýšení informovanosti v oblasti BOZP by měly být v programu prevence podporovány zejména systémové projekty na:

- zavádění a zkvalitňování komplexních informačních služeb v oblasti BOZP,
- zajištění dostupného odborného poradenství pro zaměstnavatele malých a středních podniků, mikropodniků a pro zaměstnance.

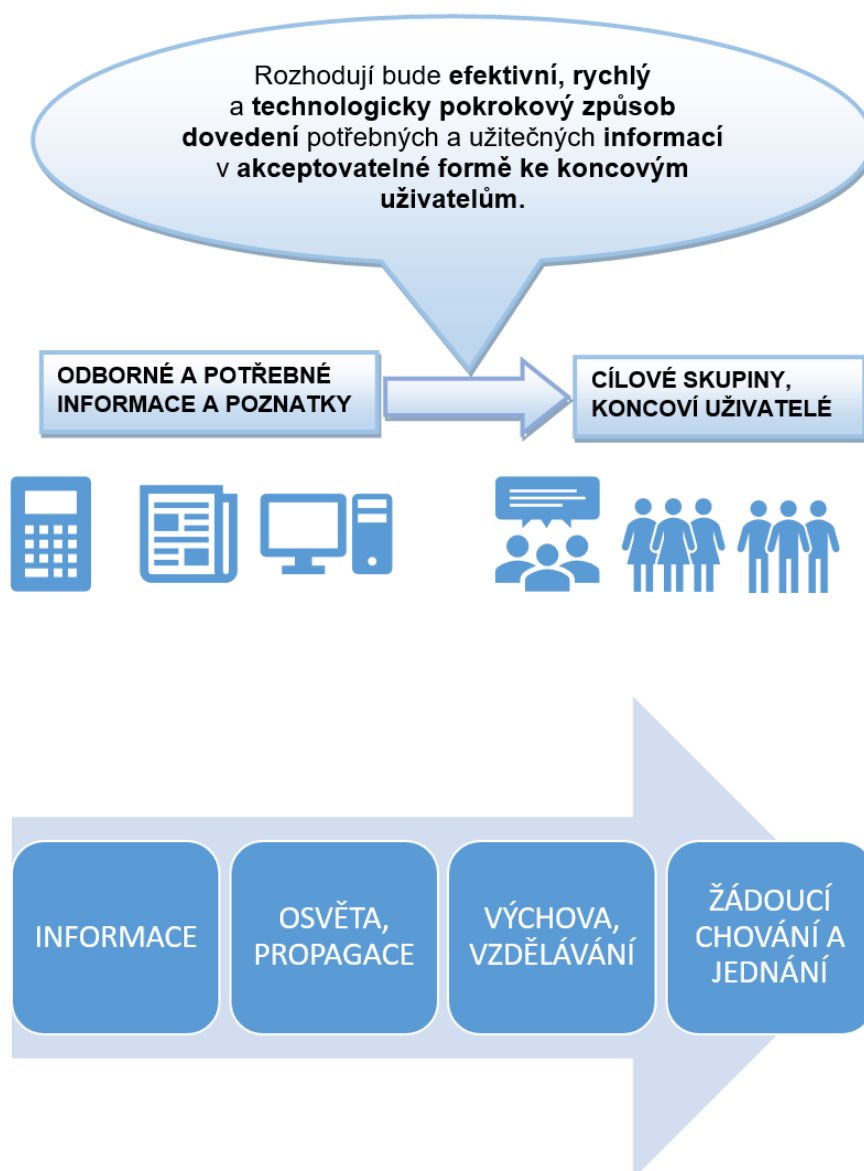
Cílem komplexních informačních služeb je **zajištění snadného a moderního přístupu, zejména s využitím moderních komunikačních technologií, ke kvalitním odborným informcím a poradenství všem subjektům působícím v oblasti BOZP.**

Programy prevence by měly podporovat informační systémy BOZP zahrnující informace z oblasti bezpečnosti práce (včetně systémů řízení a ekonomických aspektů), ochrany zdraví, prevence rizik (včetně OOPP), ergonomie, vhodných pracovních podmínek a kvality pracovního života, protirázové a psychosociální prevence, prevence závažných havárií, požární ochrany a ochrany životního prostředí. Žádoucí bude podpora využívání informací cílovými skupinami pro zlepšení stavu BOZP, pracovního a životního prostředí.

Komplexní informační služby představují poskytování informací a poradenství se značně širokou tématikou. Například se jedná o:

- aktuální právní a odborně technické informace z oblasti BOZP,
- metodologii hodnocení rizik různých oborů ekonomické činnosti,
- návody správné praxe, informativní, osvětové materiály,
- informace o vzdělávacích a školicích akcích,
- informace o projektech, o nových pozicích, o nových publikacích, o výsledcích výzkumu a vývoje (anotace) apod.

Účelné využívání nástrojů na šíření informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci slouží ke zvýšení povědomí a informovanosti o BOZP. Vytváří a udržuje pozitivní postoje k BOZP. Přispívá ke zvyšování právní odpovědnosti zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných i samotných zaměstnanců. Informačními a poradenskými aktivitami se v praxi rozšiřují poznatky o BOZP, o osvědčené a správné praxe, o postupech vedoucích k optimalizaci pracovních podmínek, k bezpečnému a zdraví neohrožujícímu výkonu pracovních činností a v neposlední řadě k zvyšování kvality pracovního života.



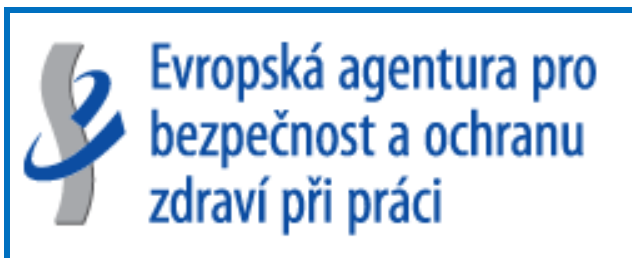
10. OSVĚTA A PROPAGACE

Osvěta a propagace BOZP je logicky provázána s obsahem předchozích kapitol. Žádoucí chování a jednání cílových skupin je ovlivňováno celým procesem výchovy a vzdělávání, poskytováním relevantních informací, poradenstvím a působením celé řady nástrojů osvěty a propagace, zejména mediálními působeními.

Tato oblast BOZP úzce souvisí s hodnotami a postoji zaměstnanců k vlastnímu zdraví a je ovlivnitelná výchovou, vzděláváním, osvětou, dostupností relevantních informací apod. Má také významný ekonomický rozměr. Vedle hypotetické hodnoty pracovní síly na trhu práce je třeba mít stále na zřeteli, že negativní důsledky nízké úrovně BOZP a nesprávného jednání a chování při výkonu práce znamenají nejen poškození na zdraví a životě, ale také ekonomické ztráty.

Na člověka obecně, tedy i na zaměstnance podniků, firem a institucí lze vedle klasických nástrojů řízení a pracovních hmotných a nehmotných stimulů (např.: delegování, pokyny, příkazy, kontrola, pochvaly, odměny, sankce apod.) výchovně/osvětově působit celou řadou prostředků a nástrojů. V oblasti BOZP jsou hlavními prvky pro ovlivňování postojů a jednání zaměstnanců a zaměstnavatelů právní a ekonomické nástroje, vzdělávání, osvěta a propagace.

Hlavní a nejvýznamnější aktivity v oblasti osvěty a propagace se realizují ve spolupráci s EU-OSHA.



Současná kampaň

- **Kampaň na období 2018–2019: Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou**

Předcházející kampaně:

2016–2017: Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku

2014–2015: Zdravé pracoviště zvládne i stres

2012–2013: Partnerství při prevenci rizik

2010–2011: Bezpečnost práce při údržbě

2008 - 2009: Hodnocení rizik

2007 - 2008: Iniciativa za zdravé pracoviště

2007: Posvíme si na břemena (muskuloskeletální poruchy)

2006: BOZ(P) na start! – Mladí pracovníci

2005: Hluku stop!

2004: Stavíme na bezpečnosti

2003: Nebezpečné látky – opatrně!

2002: Pracujme bez stresu

2001: Úspěch znamená žádný úraz

2000: Ukažme záda muskuloskeletálním poruchám

Evropské kampaně SLIC

Budoucí kampaň

- **Kampaň na období 2020–2022 se zaměří na předcházení muskuloskeletálním poruchám souvisejícím s prací.**

Škála nástrojů určených k osvětě a propagaci v obecném měřítku i pro použití v oblasti BOZP je dostatečně široká (použití i **vhodných nástrojů z oblasti sociálního marketingu**). Jsou určeny jak pro využití v pracovním prostředí (v rámci pracovní doby a po nezbytnou dobu setrvání zaměstnance na pracovišti či na místě sjednaném pro výkon práce), tak v mimopracovním (volném) čase zaměstnanců. Z hlediska obsahu jsou diferencovány podle toho, zda jsou obecného charakteru (obecné, všude použitelné informace a pokyny k zajištění BOZP) nebo zda jsou zacíleny na zaměstnance příslušných rizikových odvětví, specifických a zvláště nebezpečných pracovišť a představují např. upozornění na stěžejní/největší riziko či nutnost ochrany.

Při výběru nástrojů k působení na cílovou skupinu je zásadní vybrat ten správný. Důležité přitom je, jak je nástroj kvalitní, zda je vůči cílové skupině zvolen vhodně (zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo jejich prostředníci: osoby odborně způsobilé v prevenci rizik nebo osoby odborně způsobilé pro činnosti koordinátora na staveništi nebo jiné osoby zajišťující BOZP v podniku, např. manažeři na všech úrovních podniku a další), zda je používán správně, jaký se očekává efekt/dopad a zda je nástroj uplatňován důsledně a nikoliv třeba jen formálně. Pro specifická a zvláště nebezpečná pracoviště, příp. i pro další pracoviště s vysokým nebo neklesajícím počtem pracovních úrazů, je důležitá také důslednost v jejich prosazování a průběžné monitorování průběhu či dokonce kontrola. Pro využívání nástrojů přímo v podnicích (zaměstnavatelem k působení na zaměstnance) je doporučována odborné a metodické vedení. Zaměstnavatelé by také měli vědět, že jde o provádění osvětových aktivit v jejich podniku se děje jak v zájmu státu a s jeho podporou, tudíž ve prospěch zaměstnanců i samotného podniku.

V této části jsou uvedeny některé příklady centrálních orgánů a dalších institucí, které realizují různé programy, kampaně a vyvíjejí aktivity podporující zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví obyvatel. Na makro úrovni vytvořený systém dobrovolných programů (Bezpečný podnik, zdravý podnik) a oceňování (Permon, BESIP) a jeho pozitivní vliv na prevenci na makro úrovni. Existence konferencí, veletrhů, výstav, seminářů, soutěží, správné praxe, osvětových kampaní apod. je velmi přínosné. Zdroje informací jsou na internetu (BOZPinfo, Focal point).

Na makro úrovni chybí popularizace BOZP ve sdělovacích prostředcích, přitom se jedná o efektivní propagaci BOZP mezi širokou veřejností. Medializace bulvární formou, která se občas objeví – zejména v souvislosti se smrtelným pracovním úrazem, průmyslovou havárií apod., k propagaci BOZP nepřispívá.

Příležitosti • na podnikové úrovni se nabízí účast v kampaních, soutěžích a programech. Ke zvýšení kreditu podniku přispěje i zapojení do bezpečnostních programů a získání certifikátu „Bezpečný podnik“, "Zlatý Permon", "Správná praxe", "Zdravý podnik/pracoviště", do certifikací ISO, OHSAS, apod.

MPSV by mělo být tím ústředním orgánem státní správy, který bude prosazovat medializaci problematiky BOZP ve sdělovacích prostředcích a který bude vyhlašovat a organizovat masivní protiúrazové kampaně a soutěže. Větší pozornost by měla být věnována malým a středním organizacím, kterým by měla být poskytnuta pomoc minimálně vydáváním brožur, letáků, poskytováním informací on-line prostřednictvím moderních technologií. Zapojení sociálních partnerů i dalších zainteresovaných institucí včetně konkrétních podniků (na centrální, regionální i místní úrovni) by bylo oceněno při realizaci konferencí, veletrhů, výstav, seminářů, soutěží a především mediálních kampaní.

Cílit osvětu a propagaci, měnit postoje a chování je třeba již od útlého věku. S touto filozofií VÚBP, v. v. i. již řadu let realizuje či navrhuje projekty, **kampaně, akce pro děti a mládež.**

VÚBP se v rámci své výzkumné i další činnosti dlouhodobě věnuje problematice prevence rizik, úrazů a negativních projevů chování dětí a mládeže. Mnoho aktivit bylo realizováno v rámci řešení výzkumného záměru v roce 2007 - projektu č. 4 Mediální a osvětové nástroje kultivace lidských zdrojů. Výzkumný tým se zaměřil na zkoumání metod a nástrojů utváření pozitivních postojů mládeže, učitelů a managementu škol k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Nosnou částí projektu byla realizace empirického šetření, a to ve dvou rovinách – kvantitativní (dotazníkové šetření na vzorku školní mládeže ve věku 14–19 let) a kvalitativní (hloubkové rozhovory s učiteli a managementem škol). Získané výsledky obou šetření se staly základem pro vytvoření návrhu metodických materiálů, týkajících se opatření, postupů a vhodného užití osvětových a propagačních nástrojů zaměřených na kultivaci postojů mládeže v oblasti BOZP. Přínosem byla také realizace dvou národních konferencí k dané problematice. Získání a osvojení si základů správného, bezpečného a zdraví neohrožujícího chování a jednání má pro mladou generaci velký význam, zejména pro jejich budoucí pracovní život. Rozšiřování znalostí o bezpečnosti a ochraně zdraví se musí do budoucna stát nedílnou součástí prevence, podporované vhodnými nástroji osvěty a propagace i neodmyslitelným prvkem celoživotního vzdělávání a učení. Na významu stále více nabývají prostředky moderních informačních technologií. Jsou pro mládež akceptovatelným a žádoucím zdrojem informací a poučení v této oblasti. Pro nejbližší budoucí období je třeba jako zásadní prostředek pro tuto cílovou skupinu považovat internet a interaktivní metody výchovy a vzdělávání. Přitom však nejvýznamnějším zprostředkovatelem informací (určitým „navigátorem“ – proč, kde a jak získávat poučení a informace) pro mládež je a zřejmě stále bude učitel (otázkou je, zda v nejbližší budoucnosti to budou moderní technologie, sociální sítě?). Dynamická, akční forma – ukázek přímo v praxi při dané činnosti či aktivitě prostřednictvím modelových situací a způsob předávání informací a poučení prostřednictvím učitele, internetu (virtuální reality) o rizicích, o celé oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví je pro vybranou cílovou skupinu nejpřijatelnější a nejzajímavější.

Pro cílovou skupinu dětí a mládeže se uskutečnila řada úspěšných soutěží:

Rok 2001

- PRÁCE KVAPNÁ – MÁLO PLATNÁ! - výtvarná soutěž s tematikou BOZP pro žáky pražských základních uměleckých škol (5 – 16 let).

Rok 2002

- Soutěž učňů stavebních oborů (SUSO) – dodržování BOZP při řemeslných pracích.

Rok 2004

- SPOLEČNĚ - BEZPEČNĚ! - výtvarná a literární soutěž na téma „Bezpečnost práce ve stavebnictví“ a „Hluk – nepřítel č. 1“ pro studenty středních umělecko-průmyslových škol a vybraných středních průmyslových škol.

Rok 2006

- Nakresli svůj plakát – výtvarná soutěž (do 15 let) Národní fotografická soutěž – fotografická soutěž (do 19 let) Mladý evropský filmař roku 2006 – filmová soutěž (do 19 let).

Rok 2008

- Hitparáda sloganů - Vytvoř skvělý slogan na téma bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pošli SMS a vyhráj super cenu! (6 – 20 let). [Soutěž „HITPARÁDA SLOGANŮ“, 2008](#)
- Školní řád očima dětí – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „ŠKOLNÍ ŘÁD OČIMA DĚTÍ“, 2008](#)

Rok 2009

- DEJ NA SEBE POZOR, MAMI, DEJ NA SEBE POZOR, TATI! – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „DEJ NA SEBE POZOR, MAMI, DEJ NA SEBE POZOR, TATI!“ 2009](#)

Rok 2011

- BEZPEČNOST – ÚDRŽBA – ELEKTŘÍNA – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „BEZPEČNOST – ÚDRŽBA – ELEKTŘÍNA“, 2011](#)

Rok 2013

- BEZPEČNOST V PRÁCI – DEJ ZDRAVÍ ŠANCI – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „BEZPEČNOST V PRÁCI – DEJ ZDRAVÍ ŠANCI“, 2013](#)

Rok 2015

- STRAŠÁK STRES – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „STRAŠÁK STRES“, 2015](#)

Rok 2017

- CESTA DO BUDOUCNOSTI – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „CESTA DO BUDOUCNOSTI“, 2017](#)

Rok 2019

- (NE)BEZPEČNÝ SVĚT CHEMIE – výtvarná soutěž (6 – 10, 11 – 16 let). [Výtvarná soutěž „\(NE\)BEZPEČNÝ SVĚT CHEMIE“, 2019](#)

Jako příspěvek k plnění strategického cíle snižování pracovní úrazovosti do roku 2012 VÚBP zpracoval návrh a provedl realizaci internetové informační kampaně BEZPEČNĚ DO PRVNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ.

V průběhu roku 2011 – 2012 byly zpracovány a předloženy návrhy dalších projektů zaměřených na protiúrazovou prevenci (nebyly podpořeny a realizovány):

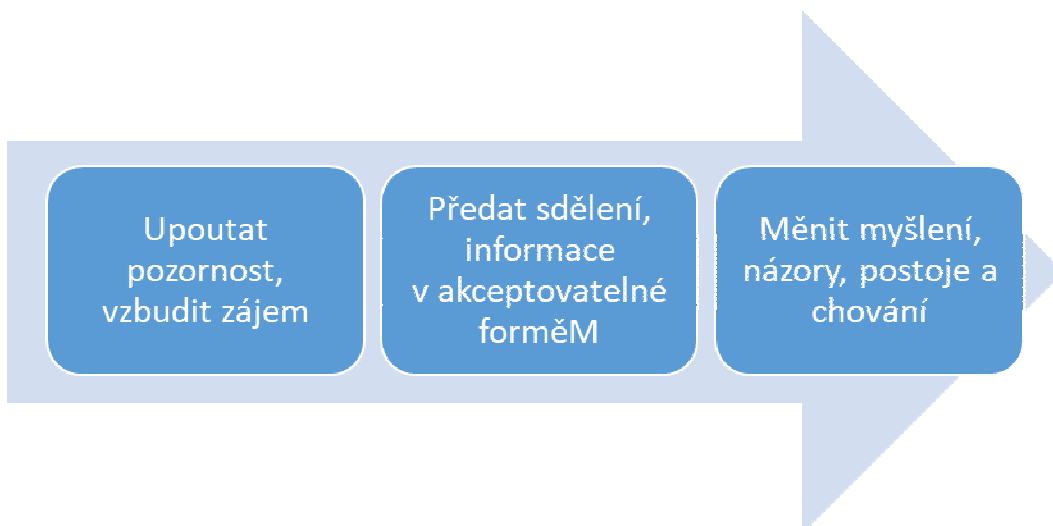
Projekt „Ochrana zdraví, zvyšování kultury bezpečnosti, prevence rizik školní mládeže“ (neúspěšná žádost o grant Magistrátu hl. města Prahy – školství, pro rok 2012)

Projekt „Život, vzdělávání, sport a hry dětí a mládeže v Praze bez úrazů“ (neúspěšná žádost o grant Magistrátu hl. města Prahy – zdravotnictví, pro rok 2012)

Pilotní projekt „Šťastné dětství bez úrazů“ (neúspěšná žádost o grant Městské části Prahy 9)

VÚBP, v. v. i., také vyvíjel aktivity k zapojení veřejnoprávního média do protiúrazové prevence (ideový námět pro ČT 1).

K využití a tvorbě **KAMPANÍ** a obdobných osvětově propagačních aktivit



Obsah i forma provedení kampaní a obdobných aktivit budou přizpůsobeny charakteru, zájmům a potřebám cílových skupin (vhodnost, míra akceptace). Důležité bude zvolení vizuálního stylu (design, logo, grafika, zvuková znělka apod.). Společným motivem propojujícím všechny části komunikace, je dobře zvolený název kampaně všechny použité slogany (např. varovný slogan V PRÁCI RISK NENÍ ZISK!)

Komunikována budou hlavní poselství. Zdůrazňován bude smysl prevence a prosazování kultury bezpečnosti. Prezentovány budou příkladné přístupy a zajímavá řešení z praxe. Dále také jako varování vybrané nehodové události a skutečné příběhy lidí (život po pracovním úrazu).

V kampani bude využita široká škála vhodných produktů, komunikačních nástrojů a dostupných komunikačních kanálů tak, aby se sdělení a informace co nejvíce přiblížily definovaným cílovým skupinám.

- PR akce (tiskové konference, tiskové zprávy, PR a odborné články, ...)
- TV spoty (spot + Napo)
- Rozhlasové spoty, pořady a besedy (regiony)
- Kino (reklama)
- Tisk (články, akce pro regionální novináře a redaktory; inzerce)
- Konference (zahájení kampaně), odborné semináře (pro poslance a senátory, pro poskytovatele služeb BOZP), besedy (školy)
- Výstavy (stánky s tematikou BOZP,

doprovodné programy - odborné semináře, prezentace správné praxe při používání OOPP) • Tiskoviny (informační, osvětové a propagační materiály – letáky, plakáty, brožury apod.) • Videopořady (CD-ROM, DVD) • Internet (webové stránky kampaně; BOZPinfo, FoP, vubp.skoly) • Soutěže (pro MSP - „RIZIKA POD KONTROLOU“; pro školní mládež „OLYMPIÁDA BOZP“ pro učně stavebních oborů SUSO) • Vzorové školení BOZP • Den otevřených dveří (poradenství) • Propagační předměty + odměny a ocenění vítězům soutěží (sponzorování).

O kampani a jejím průběhu bude informovat oborový portál BOZPinfo a odborný tisk (včetně publikování tematicky zaměřených článků na podporu řešení problematiky BOZP) zejména:

- Zpravodaj (SÚIP) • JOSRA - Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (Journal of Safety Research and Applications, JOSRA), odborné recenzované elektronické periodikum, které je zaměřeno na oblast výzkumu, vývoje a aplikací v oblasti BOZP a souvisejících oborech v České republice (<http://www.bozpinfo.cz/josra>) • Fórum sociální politiky - odborný recenzovaný časopis, který je zaměřen zejména na oblast sociální problematiky, ale částečně se zabývá i problematikou BOZP • Bezpečnost a hygiena práce (komerční periodikum) • Inovace a Práce a zdraví (komerční periodikum) apod.

Při zpracování a realizaci projektu kampaně je nezbytná úzká spolupráce MPSV, SÚIP (OIP), VÚBP, v. v. i. se sociálními partnery, resorty MPO a MZe (MZd), regionálními organizacemi a institucemi, dále s poskytovateli služeb BOZP a školami. Usilováno bude o získání a aktivní zapojení mediálních partnerů. Kampaň by měla probíhat s využitím všech důležitých médií (TV, tisk celostátní a zejména regionální, odborné časopisy, rozhlas, kino, internet) a dále také se počítá s využitím odborně zaměřených veletrhů a výstav včetně doprovodných programů.

Předmětem zájmu a aktivit bude identifikace, získání a zapojení dalších významných subjektů k podpoře kampaně (příp. využití jako vhodného distribučního kanálu). Zejména se předpokládá spolupráce s odbory (OS STAVBA), Svazem zaměstnavatelů a regionálními úřady státní správy. Dále budou osloveni zástupci Hospodářské komory, zájmových a profesních organizací, Regionálních poradenských a informačních center (RPIC) apod. Usilováno bude o získání ke spolupráci některé z pojišťoven. Aktivity budou také směřovány k získání sponzorů celé kampaně či na dílčí vybrané akce.

Vyhodnocování kampaně (indikátory plnění cílů)

Během celé kampaně bude průběžně sledován její vývoj, odezva a aktivní zapojení cílových skupin, získání podpory a zapojení všech významných subjektů (odborů, svazu zaměstnavatelů, profesních a zájmových sdružení apod.). Bude realizován monitoring médií, sledována návštěvnost stánků na výstavách a jejich doprovodných akcích, účast v soutěžích i na dalších regionálních akcích, návštěvnost webových stránek apod. V závěrečné fázi půjde zejména vyhodnocení účinnosti a odezvy kampaně u cílových skupin, spolupráce s médii, plnění cílů kampaně a celkové její vyhodnocení.

Měřitelné cíle

Názory, postoje, chování cílových skupin a veřejnosti – vývoj a změny bude vhodné ověřit výběrovým dotazníkovým šetřením.

- dosažení požadovaného snížení pracovní úrazovosti (statistika PÚ) • mediální zásah (povědomí o kampani) cílových skupin dle jednotlivých komunikačních kanálů (TV, rozhlas, tisk, kino, internet)
- počet účastníků vyhlášených soutěží, výstav, doprovodných akcí, seminářů, konferencí apod.

Zpracování podrobného harmonogramu (odpovědnost)

Zdroje a způsob financování

Vedle nezbytnosti zajištění zdrojů zůstávají **NÁSTROJE** a jejich účinná aplikace důležitým prostředkem zvyšování úrovně BOZP.

Působení na zaměstnance přitom můžeme rozčlenit do následujících oblastí:

- důležitost a význam BOZP (humánní, etické, ekonomické hledisko),
- význam prosazování kultury bezpečnosti a formování pozitivního vztahu k fyzickému a duševnímu zdraví,
- nutnost bezpečného chování a jednání při pracovních činnostech (dodržování určených pracovních postupů),
- základní právní normy týkajících se bezprostředně BOZP,
- základní povinnosti zaměstnavatele v BOZP a v prevenci rizik,
- základní práva a povinnosti v oblasti BOZP z pozice budoucího zaměstnance,
- nejzávažnější rizika a zásady jejich prevence (škodlivé faktory pracovního prostředí, vhodné způsoby ochrany),
- význam osobních ochranných pracovních pomůcek (OOPP),
- důležitost ergonomie jako významné oblasti prevence muskuloskeletálních poruch (MSD),
- důležité informační zdroje z oblasti BOZP apod.

Důležitá a zásadní je volba správných nástrojů. Jiný přístup bude nezbytný pro dopravu a jiný pro stavebnictví, kde úroveň bezpečnosti práce stále nedosahuje požadované výše, a která podle statistik pracovní úrazovosti nepříznivě vyčnívá nad ostatními ekonomickými odvětvími.

Působení na zvlášť nebezpečná, příp. specifická pracoviště lze v souvislosti s potřebou snižování pracovní úrazovosti řešit např. cestou:

- organizování kampaní s relevantním tematickým zaměřením (riziková odvětví, rizikové činnosti, resp. zdroje úrazů), tj. opakování a obnovování dříve pořádaných kampaní nebo pořádání zcela nových kampaní;
- organizování specializovaných programů, soutěží podniků i jednotlivců k jednotlivým kampaním, příp. samostatně (vyhlašování témat Správné praxe pro riziková odvětví a rizikové činnosti, resp. zdroje úrazů) a vyhlašování cen pro podniky z odvětví o nejlepší nápady a praktické zkušenosti na podporu snižování pracovní úrazovosti;

- organizování dalších programů na podporu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců⁷⁵, např. k relevantním tématům spojeným s prevencí rizik na specifických a zvláště nebezpečných pracovištích), např. obdoba anglického (HSE) programu Dobrý soused k prezentaci správných postupů, způsobů řízení BOZP, ke vzájemné výměně zkušeností ze zajišťování BOZP a prevence rizik. Vedle odvětvové či celonárodní úrovně programu je možné i jeho teritoriální nebo komunitní vyhranění;
- zveřejňování správných a účinných postupů ke snižování pracovní úrazovosti, doporučování spolupráce s těmito podniky či provozy, příp. organizování takové spolupráce (viz cestou „organizování platformem“ – viz následující odrážka nebo v rámci projektu (např. Příklady táhnou);
- organizování oborových či mezioborových platform pro získávání nových informací, znalostí, přístupů, metod a výměnu praktických zkušeností k zajišťování BOZP a prevenci rizik na úrovni relevantních rizikových odvětví (semináře, workshopy a diskusní fóra);
- tiskové konference a aktivity v oblasti sdělovacích prostředků se zaměřením na riziková odvětví a rizikové činnosti, resp. zdroje úrazů (tiskové zprávy, interview, besedy u kulatého stolu, účast v TV nebo rozhlasových programech, tiskové besedy aj.);
- zajišťování informovanosti podniků (specifických a zvláště nebezpečných pracovišť) a zprostředkování osvětových materiálů na webové stránce FOP a oborovém portálu BOZPinfo, vč. podpory jejich provozu a relevantního obsahového zajištění (vytváření speciálně tematicky zaměřeného obsahu);
- zpracovávání a zveřejňování praktických informací, případových studií, pokynů určených specifickým, a zvláště nebezpečným pracovištím;
- vydávání bezplatných publikací, metodických materiálů a dalších osvětových materiálů určených pro specifická, a zvláště nebezpečná pracoviště a jejich distribuce či zprostředkování koncovým příjemcům;
- návržení, příp. rozpracování obsahu školení zaměstnanců dle § 103, odst. 2c ZP v podnicích rizikových odvětví a na specifických a zvláště nebezpečných pracovištích;
- stanovení programů celoživotního vzdělávání pro manažery BOZP a další osoby zajišťující BOZP v podniku (celoživotní vzdělávání, vč. osob odborně způsobilých v prevenci rizik a osob odborně způsobilých pro činnosti koordinátora na staveništi) vč. stanovení periodicity, posloupnosti a obsahu, příp. zpracování osnovy celoživotního vzdělávání a obsahu jeho jednotlivých výukových částí;
- zajišťování a poskytování bezplatné poradenské a konzultační činnosti;
- iniciace a doporučování provádění konkrétních podnikových aktivit na snižování pracovní úrazovosti;
- podpory a oceňování doporučených i individuálně vyvíjených aktivit podniků na snižování pracovní úrazovosti, a současně podpory a oceňování aktivit s prokazatelným přínosem a s potenciálem dobrých zkušeností pro transfer k dalším podnikům.

⁷⁵ Mimo programy Bezpečný podnik, Podnik podporující zdraví apod.

Značnou pomoc pro podniky (zaměstnavatele) mohou představovat také další nástroje, jako např.:

- nástroje (programy) na vyhledávání rizik nebo
- nástroje pro podporu školení - instruktážní filmy, prezentace, letáky, brožury, příp. celé výukové programy (prezenční, e-learningové, kombinované).

Z podnikových nástrojů a aktivit je možné mimo více či méně zaběhnuté zvyklosti podniků (podnikové strategie/politiky bezpečnosti, bulletiny/zpravodaje, oběžníky, vitríny, informační vývěsky, billboardy) a mimo požadavky zákoníku práce a jeho prováděcích předpisů k zajištění BOZP (školení o právních a ostatních předpisech, školení obsluhy VTZ, školení revizních techniků apod.) podnikům rizikových odvětví ke snižování pracovní úrazovosti doporučit tyto aktivity:

- mezipodniková spolupráce v rámci jednoho resortu i napříč resorty (organizace, kooperace, účast) za účelem prezentování správných postupů, způsobů řízení BOZP, výměny a sdílení zkušeností, nástrojů a námětů pro zajišťování BOZP na pracovišti a přijímání opatření na snižování pracovních úrazů neformálním způsobem (neformální účelové jednorázové či periodické platformy) nebo cestou partnerství (např. jako mezipodnikový program Dobrý partner) či soutěží (např. praktická soutěž odborně způsobilých osob v prevenci rizik nebo znalostní či praktická soutěž mezi zaměstnanci partnerských či spolupracujících podniků);
- vnitropodnikové projekty a programy - zpracovávání a uplatňování dalších, účelových, politik bezpečnosti a strategií na podporu snižování pracovní úrazovosti; - organizování instruktážních a vzdělávacích programů k rozpoznání rizik všemi zaměstnanci a k celkovému zlepšení povědomí o rizicích spojených se specifiky daného pracoviště a s nejčastějšími zdroji úrazů (převzaté nebo vlastní); - vyhledávání projektů a soutěží pro různé cílové skupiny zaměstnanců (osoby odborně způsobilé v prevenci rizik, ostatní zaměstnanci) s cílem aktivního zapojení zaměstnanců do BOZP a podporujících předkládání nových nápadů vyhledávání nebezpečí, hodnocení rizik, utváření a zvyšování povědomí o existujících rizicích a jejich prevenci;
- nástroje na vyhledávání a hodnocení rizik;
- prohlubování a zvyšování kvalifikace osob zajišťujících BOZP v podniku (odborný rozvoj pro výkon funkce manažer BOZP, osoba odborně způsobilá v prevenci rizik, osoba odborně způsobilá pro činnosti na staveništi) podle § 227 ZP;
- nástroje pro podporu školení BOZP dle § 103, odst. 2 zákoníku práce (instruktážní a vzdělávací programy a filmy, fotografie, prezentace, letáky, návody, informační listy, plakáty, brožury), příp. celé výukové programy (pro prezenční školení nebo pro e-learningové vzdělávání) nebo prezentace pro prezenční školení;
- nástroje pro přímé působení na zaměstnance za účelem rozšiřování jejich povědomí a znalostí o rizicích a trvalého působení na jejich správné chování, jednání a pracovní návyky; - provádění školení zaměstnanců „v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci“ (§ 103, odst. 2c ZP) s obsahovým zaměřením na rizika a zdroje s nejvyšší četností úrazů v podniku, na rizika a zdroje úrazů, které jsou typické pro daný provoz či odvětví, na rizika a zdroje úrazů, které vyplynuly ze sumarizace statistických dat za příslušné roky, a na nutnost ochrany před konkrétními

riziky; - specializované odborné přednášky nebo semináře pro osoby zajišťující BOZP v podniku; - Intranet, direkt mail k rychlému i soustavnému informování (u pracovišť, kde mají zaměstnanci=koncoví příjemci možnost přístupu k těmto ICT); - nástroje, které budou zaměstnancům zprostředkovány (např. nástroje, které podnik získá zvnějšku a poskytne je v svým zaměstnancům (plakáty, samolepky, CD/DVD, infomateriály, brožury, reklamní předměty, apod.).

Dalšími vhodnými nástroji, které mohou podniky využít k zavádění opatření na snižování pracovní úrazovosti, jsou:

- interní či externí audity BOZP nebo specializované audity (např. audity bezpečného chování),
- inspekční dny, při nichž pro podnik platit pravidlo „Zeptejte se inspektora!“

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví v mimopracovní době (ve volném čase)

Pro zvyšování kultury bezpečnosti je také důležité zdůrazňovat občanům správné jednání a chování při všech činnostech v rámci svého volného času. Přínosem k posílení efektu/dopadu působení zejména podnikových osvětových nástrojů na zaměstnance je paralelní využívání obdobných nebo dalších nástrojů v jejich volném čase. Vhodné k využití jsou nástroje snadno dostupné, nejlépe bezplatně nebo s malou pořizovací hodnotou a obsahem zaměřeným na témata související s riziky specifických a zvláště nebezpečných pracovišť, rizikovými odvětvími a nejčastějšími zdroji pracovních úrazů, jako např.:

- Internet (speciálně vytvářené sekce s relevantní tematikou na webu FOP nebo na oborovém portálu BOZPinfo i celoplošná působnost těchto internetových stránek na uživatele v oblasti BOZP a předcházení rizikům);
- tematicky relevantní celostátní nebo mezinárodní výstavy a veletrhy;
- instruktážní a vzdělávací programy (na CD, DVD nebo na internetu);
- interaktivní zábavné programy nebo počítačové hry (na CD, DVD nebo na internetu);
- instruktážní a vzdělávací nebo zábavné filmy (např. NAPO);
- znalostní testy;
- křížovky, kvízy, rébusy;
- plakáty;
- poradenství osobní, telefonické a poradenství elektronickou poštou nebo na internetu.

Některé z těchto nástrojů mohou být součástí školení BOZP (např. instruktážní a vzdělávací programy a filmy, testy, křížovky, internet atd.), kde by se zaměstnanci, kromě jiného, dozvěděli o možnostech jejich dostupnosti mimo pracovní prostředí pro účely zájmového vzdělávání v rámci

celoživotního učení, případně by je na školeních BOZP nebo odjinud (např. výstavy) přímo získávali. Vytváření takových nástrojů a zajištění jejich dostupnosti by mělo být úkolem zainteresovaného ministerstva (MPSV v součinnosti s dalšími dotčenými ministerstvy) národního systému BOZP, případně pověřených subjektů nebo příjemců prostředků projektů či grantů).

V předchozím textu byly uvedeny nástroje, kterými lze působit na zaměstnavatele a zaměstnance přímo na pracovištích i v jejich volném čase.

Osvětové nástroje přitom byly voleny tak, aby:

- zaměstnavatelům a managementu firem i managementu BOZP (všechny osoby zajišťující BOZP v podniku nebo se na ní podílející vč. odborně způsobilých osob v prevenci rizik a odborně způsobilých osob pro činnosti koordinátora na staveništi) pomáhaly v utváření příznivých pracovních podmínek, zvyšování úrovně BOZP, zvyšování úrovně řízení, práci s lidským potenciálem (zaměstnanci) a motivovali je k využívání podnětů, navrhování kroků a realizaci snah za snižování pracovní úrazovosti;
- zaměstnance motivovaly k bezpečnému chování, k celoživotnímu učení, žádoucí flexibilitě, utváření správných postojů k bezpečné a zdravé neohrožující práci a celkově napomáhaly změnám v jejich pracovním chování.

Význam pro efektivitu používaných nástrojů a dopad na cílovou skupinu (zaměstnanci a/nebo zaměstnavatelé) má kombinování jednotlivých nástrojů. To má vliv na komplexnost ve smyslu soustředění více nástrojů do jednoho (např. kampaně), současného (křížového) cíleného působení osvětovými nástroji na zaměstnance i na zaměstnavatele a souběh využívání nástrojů na pracovišti i ve volném čase (zejména zaměstnanci).

Dále se pro zajištění očekávaného dopadu na cílovou skupinu ekonomicky aktivní populace doporučuje:

- dlouhodobé a důsledné uplatňování nástrojů (vytrvat);
- systematické a opakované používání nástrojů (v případě, že jejich použití vykazovalo největší dopad/přínos nebo které jsou oblíbené či jinak se osvědčily v praxi nebo je potřeba jejich využití zejména v zájmu udržitelnosti a zachování kvality života stále aktuální);
- dobrý organizátor;
- metodické vedení;
- správné načasování;
- motivace cílových skupin ze strany státu (zaměstnavatelé a zaměstnanci) a ze strany zaměstnavatelů (zaměstnanci) vhodným způsobem, nástroji a prostředky.

Prosazování nástrojů pro snižování úrazovosti do praxe

Podpora péče o BOZP, ochrana zaměstnanců a ostatních osob vykonávajících samostatně výdělečnou činnost, i těch, kteří mohou být touto činností nepříznivě ovlivněni, je důležitou součástí sociální politiky státu. Stát by proto měl v případě nespokojenosti se stavem BOZP a prevence rizik, a chce-li naplňovat cíle Národní politiky BOZP, provádět, příp. iniciovat takové kroky které vedou k zabezpečení protiúrazové prevence, předcházení vzniku nemocí z povolání a dalších onemocnění souvisejících s prací, omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací

a k vytváření podmínek pro uspokojivou práci. Aktivity by měly vést k naplnění pojmu „zdraví“ ve smyslu fyzické, psychické a sociální pohody člověka. Zároveň by měl zajišťovat odpovídající zdroje a prostředky ke zlepšování úrovně BOZP a na podporu aktivit a subjektů v prevenci rizik a současně vymáhat a kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní jim uložené povinnosti a přijímají rady, návody a doporučení. Výše uvedené kroky může iniciovat aktivním přístupem v podobě organizování osvětových akcí nebo vývoje, výroby a distribuce relevantních nástrojů a zajišťování podmínek spojených s jejich využíváním. Dalším krokem je přijímání potřebných opatření a jejich důsledné plnění.

XXX

PROGRAMY PREVENCE A VHODNÉ ZAMĚŘENÍ OSVĚTOVÝCH A PROPAGAČNÍCH AKTIVIT

Ke zvýšení všeobecného povědomí o prevenci rizik souvisejících s prací je třeba podporovat šíření informací a propagaci zaměřenou zejména na:

- **zaměstnance**, aby si uvědomili cenu svého zdraví (svou hodnotu pracovní síly, budoucí zaměstnatelnost, kvalitu svého pracovního života) a nezbytnost dodržovat pravidla BOZP při činnostech, které vykonávají (chrání sebe a své okolí);
- **zaměstnavatele** (zejména malých, mikrofirem, OSVČ) s cílem vysvětlit jim, že provádění preventivních opatření se vyplatí, chrání je před možnými problémy (nehody, úrazy) a že jim šetří peníze (důsledkem závažného pracovního úrazu může být i likvidace firmy).

Za tím účelem bude vhodné zejména podporovat **sociální marketing**:

- **celostátní a regionální mediální kampaně** k prevenci pracovních úrazů, nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací, k propagaci příkladů správné praxe a k dodržování ergonomických zásad k ochraně zdraví (televizní šoty i seriály, rozhlasové relace, zvláštní přílohy v denním tisku apod.);
- vydávání tiskových materiálů pro **informace o pracovních rizicích** (jejich důsledcích) a ochraně (**prevenci**) před nimi (např. specifické profese a práce s vyšší mírou rizika, malé a střední podniky apod.), v dostatečném množství a se zajištěním cesty k cílovým skupinám.

11. VÝZKUM A VÝVOJ

Široká problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci využívá spojení přírodních, technických a společenských vědních oborů (průřezový, syntetický charakter, multidisciplinární přístup). Výzkum je zaměřen na uspokojování specifických zájmů a potřeb společnosti /naplňování i rozvoj politiky EU, státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců, odborů/ ve smyslu růstu sociální užitečnosti vědění (znalostní společnosti). EU i vlády ČR staví BOZP jako nedílnou součást své sociální politiky. Aktivní zapojení ČR do tvorby politik EU, včetně reflexe, zpětných vazeb a vyhodnocování účinnosti konkrétních opatření na národní úrovni v oblasti BOZP, která je významnou součástí celé sociální politiky, předpokládá kvalifikované řízení BOZP a pružné reagování na dynamické změny ve sféře práce a pracovních podmínek (mění se formy práce, tlak na flexibilitu, nová rizika v souvislosti s novými technologiemi apod.), zvyšující se tlak na konkurenceschopnost ekonomiky apod.

Dlouhodobě výsledky výzkumu zajišťují odbornou podporu BOZP v praxi. Celkově umožňují vytvářet a zdokonalovat integrovaný systém řízení dané oblasti, umožňují koncentrovat know how, intenzifikovat tvořivý potenciál, realizovat potřebný multidisciplinární přístup, budovat progresivní informační systém BOZP a efektivně poskytovat informace, zajišťovat osvětu a propagaci, vytvářet moderní výchovně vzdělávací aktivity, rozvíjet domácí i zahraniční spolupráce v této oblasti, aktivní účast na domácích a mezinárodních projektech, v národních i mezinárodních institucích, sdruženích, výborech, pracovních skupinách s obdobnými cíli, zájmy a zaměřením, umožní komplexnější poskytování poradenství, komplexnější zpracování analytických prací, návrhů metodik z oblasti BOZP pro státní orgány a instituce, provádění auditů systémů řízení BOZP, komplexnější posuzování a tvorbu projektů, expertizní a znalecké činnosti jak pro IP, tak i pro podnikovou sféru.

VÚBP, v. v. i. přispívá k systematickému zlepšování úrovně a účinnosti BOZP v ČR, napomáhá k tvorbě legislativních, ekonomických, organizačních, osvětových, výchovně vzdělávacích apod. opatření, jejichž zavádění umožňuje trvale rozvíjet systém řízení BOZP na všech úrovních a v požadované komplexnosti. Výstupy z výzkumné a vývojové činnosti VÚBP, v. v. i. napomáhají zvyšovat adaptaci všech subjektů na neustálý a zrychlující se proces změn, hledat míry regulací (úpravu pracovních vztahů a pracovního práva), optimalizovat rozdělení pravomocí, hledat společné zájmy a rozvíjet vzájemné vztahy, iniciativu, motivaci, participaci, důvěru a zainteresovanost příslušných stran, podporovat investice do lidského kapitálu a zejména prosazovat prevenci rizik.

Specifičnost oboru BOZP přináší také řadu problémů

Možnosti komercializace vědy a výzkumu v této oblasti jsou velmi malé. Poptávka po řešeních a výsledcích věd zabývajících se BOZP je v podstatě omezena na stát (osvětenost podnikatelů je opravdu velmi nízká), případně na odborné a vysoké školství, neziskový sektor. Využití rámcových programů Evropské unie pro financování výzkumných projektů z oblasti BOZP v ČR je v konkrétní praxi značně problematické. Volba jednotlivých výzkumných témat je de facto v kompetenci

pracovníků Evropské komise, což v řadě případů neumožňuje jejich přímé přizpůsobení aktuálním potřebám a prioritám ČR.

Například:



Instituce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Institution of Occupational Safety and Health – IOSH) vyzval výzkumné pracovníky, aby předložili návrhy ve dvou prioritních oblastech. (Uzávěrka přihlášek byla 18. listopadu 2019).

*Jednalo se o návrhy, které prozkoumají, jak nejlépe čelit výzvěm **snížení počtu úmrtí ve spojitosti s výkonem pracovní činnosti**, a to v ekonomikách s nízkými a středními příjmy. Nejvíce smrtelných pracovních úrazů se vyskytuje v zemích s nízkými a středními příjmy v jihovýchodní Asii a v oblasti západního Pacifiku. Ztráta pracovních úrazů se zvyšuje také v důsledku rostoucího podílu výroby v zemích, jejichž průmyslový pokrok je rychlý, zejména v Asii a Africe.*

Poruchy pohybového aparátu související s prací. Muskuloskeletální podmínky ovlivňují lidi po celou dobu jejich pracovního života ve všech regionech světa. V zemích, jako je Indie a Čína, je statistická základna slabá a pro Střední Ameriku, Jižní Ameriku a subsaharskou Afriku neexistují aktuální a přesné epidemiologické údaje. Skutečná globální zátěž muskuloskeletálních poruch tedy bude pravděpodobně hrubě podceňována. MSD také představují pro evropské ekonomiky stále závažnější problém. Ztráta produktivity a nepřítomnosti v důsledku nemocí způsobených pouze MSD stojí EU ročně přibližně 240 miliard EUR (2% HDP).

Základní informace o výzkumu zajišťovaném Českou republikou i Evropskou unií, vč. výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze získat na stránkách FOP: http://www.ceskyfocalpoint.cz/?page_id=27.

- [Priority výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropě na období 2013–2020 – souhrn \(celý dokument v angličtině: \[Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020\]\(#\)\)](#)
- [Určení priorit výzkumu v oblasti BOZP pomůže Evropě dosáhnout cílů pro rok 2020](#)
- [Horizont 2020 – 8. rámcový program pro výzkum a inovace: 2014-2020 \(CZELO\)](#)
- [Horizont 2020 – 8. rámcový program pro výzkum a inovace: 2014-2020 \(Národní portál pro evropský výzkum\)](#)
- [Příprava 9. rámcového programu pro výzkum a inovace pro r. 2021 až 2027 – Horizont Evropa \(Národní portál pro evropský výzkum\)](#)
- [Seznam výzkumných organizací \(v ČR\)](#)
- [Technologická agentura České republiky \(TA ČR\)](#)
- [Výběr dotačních programů, vhodných pro podávání projektů aplikovaného \(průmyslového\) výzkumu v rámci oboru AQ – Bezpečnost a ochrana zdraví, člověk-stroj](#)

Řada existujících i očekávaných problémů (jako jsou například zvyšující se globalizační tlaky na konkurenceschopnost a flexibilitu české ekonomiky, rostoucí pracovní migrace, nepříznivý demografický vývoj vedoucí ke stárnutí populace, přetrvávající strukturální problémy na trhu práce a udržování sociálního smíru, nová rizika a jejich vliv na kvalitu pracovního života) představují

výzvu, na kterou bude muset naše společnost a její výzkumná základna reagovat. Alokace dostatečného množství finančních prostředků na projekty výzkumu BOZP a udržení personálních kapacit se jeví v prostorovém i časovém kontextu jako perspektivní a žádoucí.

Dále je třeba vzít v úvahu, že nelze automaticky přebírat výsledky výzkumu ze světa a EU – kulturní, historické a jiné odlišnosti. Poznámka na závěr tohoto bloku - ve vyspělých zemích světa, v plně a dlouhodobě rozvinutých ekonomikách existují prosperující výzkumné instituce zabývající se BOZP, jejich činnost je plně nebo z větší části financována ze státních zdrojů (pokud mají více zdrojů je financování realizováno z velké části ze systému úrazového pojištění).

V ČR lze výzkumné aktivity v BOZP včetně související problematiky zaznamenat na univerzitách a vysokých školách (VŠB, ČVUT, VUT). Řešené výzkumné projekty a jejich výstupy jsou evidovány v příslušné databázi RIV.

Programy prevence by měly podporovat rozvoj vědy a výzkumu v oblasti BOZP

Podpora výzkumných projektů (společenská objednávka) zaměřených na prevenci existujících, nových a potenciálních rizik a podpora jejich výsledků do praxe (aplikace), zejména se zaměřením na změny světa práce (trhu práce), klimatické změny, ekologii (zelená ekonomika), demografický vývoj (stříbrná ekonomika), změny charakteru práce (digitalizace, robotizace, nové technologie, bio a nanotechnologie, nové formy práce apod.), zdravotní aspekty v důsledku výkonu práce (NzP, MSD, onkologická onemocnění, psychosociální zátěž, civilizační nemoci), na rozvoj ergonomie apod. Vzhledem k rychle a dynamicky se měnícím podmínkám bude velmi významná podpora výzkumných projektů zaměřených na kultivaci systémů BOZP (řízení, nástroje) a zejména na získávání a zpracování relevantních, kvalitních (objektivních) dat z reálné praxe vztahujících se k celé problematice BOZP

12. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Spolupráce na mezinárodní úrovni je v dnešní době nedílnou součástí komplexního řešení aktuálních témat také v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Účast zainteresovaných institucí v rámci mezinárodních aktivit je přínosem pro ně samotné a při navazující spolupráci na národní úrovni mohou následně přinést synergický efekt při řešení otázek BOZP v ČR. Strategické dokumenty mezinárodních organizací poukazují na nemalé přínosy takovéto spolupráce a vybízejí jednotlivé státy k zapracování a rozvíjení mezinárodních aktivit do vlastních národních koncepčních a strategických materiálů.

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, o strategickém rámci EU pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci na období 2014–2020⁷⁶

Hlavní výzvy, které jsou ve sdělení zmíněny, jsou:

- Zdokonalit provádění v členských státech, a to zejména posílením schopnosti mikropodniků a malých a středních podniků zavádět účinná a hospodárná opatření pro předcházení rizikům.
- Zdokonalit prevenci onemocnění souvisejících s prací řešením stávajících, nových a vznikajících rizik.
- Vyrovnat se s demografickou změnou.

Komisi doporučená opatření rozpracovaná do sedmi klíčových strategických cílů, která by měla pomoci k celostnímu způsobu reagování na uvedené výzvy, je třeba provádět a rozvíjet v těsné spolupráci s členskými státy, sociálními partnery a dalšími zúčastněnými subjekty. Mezi cíli je mimo jiné zmíněna lepší koordinace úsilí EU a mezinárodní úsilí o řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a spolupracovat s mezinárodními organizacemi.

V globalizované ekonomice je v zájmu EU zvyšovat pracovní normy a zlepšovat jejich účinné celosvětové uplatňování, a to prostřednictvím vícestranné činnosti ve spolupráci s příslušnými mezinárodními subjekty a dvoustranné činnosti v rámci vztahů EU se třetími zeměmi. EU rovněž musí podporovat kandidátské země a potenciální kandidátské země v tom, aby uvedly svoji strukturální kapacitu a právní předpisy do souladu s požadavky práva EU. K rychlému rozšiřování dvoustranné spolupráce dochází v posledních letech i mimo tradiční partnery z vyspělých ekonomik, ale také s novými partnery z rozvíjejících se ekonomik.

Je třeba, aby EU zejména společně s Mezinárodní organizací práce a dalšími specializovanými organizacemi, např. Světovou zdravotnickou organizací (WHO) a Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), na základě probíhající spolupráce společně usilovaly o to, aby bylo dosaženo lepších výsledků jak v EU, tak především mimo ni. Je třeba zlepšit operační spolupráci,

⁷⁶ http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_com_2014_332_cs_acte_f.pdf

aby byl zaručen jednotný a soudržný přístup, a lépe využívat synergie na úrovni EU a úrovni mezinárodní.

Vybraná opatření od roku 2014:

- posílit spolupráci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to zejména s Mezinárodní organizací práce, ale také s WHO a OECD,
- zahájit přezkum memoranda o porozumění s Mezinárodní organizací práce, aby lépe odráželo politiku v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- přispívat k provádění kapitoly o udržitelném rozvoji v dohodách EU o volném obchodu a investicích v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci a pracovními podmínkami,
- zabývat se nedostatky v celosvětovém dodavatelském řetězci, zejména společně s Mezinárodní organizací práce, a přispívat v tomto ohledu k iniciativám G20 pro bezpečnější pracoviště,
- posílit probíhající spolupráci a dialog o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se strategickými partnery Komise.

Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky⁷⁷

Národní politika BOZP (z června 2008) vyjadřuje vůli nejvyšších výkonných orgánů státu 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 ekonomiky a přitom bylo naplněno ústavní právo upravené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé pracovní podmínky. Tyto skutečnosti vycházejí z mezinárodních trendů zdůrazňujících odpovědný přístup k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního a životního prostředí.

V rámci bodu IV. Základní priority a cíle Národní politiky BOZP lze vyzdvihnout bod 10. Zahraniční a mezinárodní spolupráce. Jedna z priorit zmiňuje aktivní spolupráci s institucemi Evropské unie, členských zemí EU, Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace v oblasti BOZP. Aktivity národního systému BOZP musí navazovat na práce, které probíhají jak v rámci Evropské unie, tak v mezinárodních organizacích, zejména ve Světové zdravotnické organizaci a Mezinárodní organizaci práce.

Je proto nezbytné prohlubovat spolupráci na národní i mezinárodní úrovni v rámci opatření doporučených Evropskou komisí a co nejlépe využívat zdrojů poskytovaných Evropskou unií v oblasti BOZP. Dále rozvíjet spolupráci s Evropskou agenturou pro BOZP v Bilbao, Nadací pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu a v rámci Evropské sítě pro podporu zdraví na pracovišti. Jeden z cílů zařazuje podporu spolupráce a využití osvědčených modelů a přístupů k řešení BOZP v ostatních státech EU a věnovat potřebnou pozornost:

- nově přijímaným dokumentům mezinárodních organizací, jichž je Česká republika členem, a vytvořit personální a ekonomické podmínky pro zajištění účasti odborníků v těchto

⁷⁷ http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/syst_narodni_politika_cr.pdf

- mezinárodních organizací a na důležitých mezinárodních setkáních, projektech a aktivitách,
- aktivitám Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbao a podporovat její evropskou síť informačních center,
 - spolupráci v oblasti harmonizace statistik a výměny informací v oblasti BOZP a aktivně se zapojovat do činnosti Výboru nejvyšších představitelů inspekce práce (SLIC).

Mezinárodní spolupráce vybraných institucí

VÚBP

Součástí aktivit instituce je rozvíjení mezinárodní spolupráce, výměna vědeckých poznatků, pořádání vědeckých setkání, konferencí a seminářů s mezinárodní účastí a zajišťování infrastruktury pro výzkum. Výměna poznatků na mezinárodní úrovni rozvíjí poznání a schopnosti zlepšovat vlastní výzkum. VÚBP si vyměňuje výzkumné zkušenosti s řadou zemí (Velká Británie, Španělsko, Německo, Francie, Portugalsko, Rakousko, Polsko, Slovensko, Austrálie). Úzce spolupracuje s evropskými institucemi, které patří k předním světovým institucím v problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Patří sem především:

- ENETOSH (European Network of Education and Training in Occupational safety and Health), <http://www.enetosh.net> - evropská vzdělávací síť, která nabízí platformu pro systematické sdílení znalostí v otázkách zaměřených na vzdělávání a školení v oblasti BOZP. Projekt vznikl za podpory z programu Leonardo da Vinci a v současné době sdružuje více jak 40 partnerů z 16 evropských zemí.
- Euroshnet (EUROpean Occupational Safety and Health NETwork - Evropská síť pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci), <http://www.euroshnet.org> - mezinárodní organizace, založená roku 2000. Je tvořena sítí expertů z 18 zemí EU a 35 organizací, kteří se angažují v oblasti bezpečnosti práce zabývající se normalizací, zkoušením, certifikací a spřízněným výzkumem.
- Evropská agentura pro BOZP (EU-OSHA), <https://osha.europa.eu> - informační agentura Evropské unie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Práce této agentury přispívá ke strategickému rámci Evropské komise pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci a dalším příslušným strategiím a programům EU. Na národní úrovni pod MPSV působí český Focal Point viz <http://www.ceskyfocalpoint.cz/>, na jehož činnosti VÚBP participuje.
- United Nations Environment Programme (UNEP) – <http://www.unep.org> – program APELL (Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level) <http://www.unep.org/apell/> - program rozvíjený organizací UNEP ve spolupráci s vládním i soukromým sektorem s cílem minimalizovat vznik a nežádoucí účinky technologických nehod a podporovat environmentální připravenost. Strategií APELL je identifikovat a vytvářet povědomí o rizicích v průmyslové společnosti s cílem iniciovat tvorbu opatření ke snižování rizik a rozvíjet proto spolupráci v oblasti havarijní připravenosti mezi průmyslem, místní samosprávou a obyvatelstvem.
- World Safety Organization (WSO); <http://www.worldsafety.org> - účelem WSO je učinit všechny oblasti týkající se bezpečnosti problematikou řešenou na mezinárodní úrovni, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, prevence úrazů, ochrany životního prostředí

atd., a šířit po celém světě správnou praxi, dovednosti, znalosti a technologie zaměřené na bezpečnost a prevenci úrazů. VÚBP, v. v. i., funguje jako národní středisko WSO.

- Safety European Research Area (SAFERA) <https://www.safera.eu> - partnerská síť výzkumných organizací z 10 evropských zemí, které spolupracují na programování výzkumu a společných výzvách v oblasti průmyslové bezpečnosti.
- United Nations Environment Programme (UNEP) <http://www.unep.org> – program APELL (Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level) <http://www.unep.org/apell/>
- Žilinská univerzita v Žiline – Fakulta bezpečnostního inženýrstva (FBI ŽU) <http://fbi.uniza.sk> - existuje v rámci Žilinské univerzity v Žiline už 55 roků. FBI ŽU je manažérsko-technologicky zaměřená a poskytuje bakalářské, inženýrské a doktorandské studium na úseku krizového řízení. Kromě vzdělávací činnosti je fakulta zaměřená také na vědeckou činnost a pravidelně se organizují vědecké konference a semináře.

Mezinárodní spolupráce jakékoliv výzkumné instituce je nezbytným předpokladem jejího rozvoje v kontextu aktuálních trendů a témat výzkumu a vývoje. VÚBP zde sleduje hlavní směry Akčního plánu mezinárodní spolupráce ČR ve výzkumu a vývoji a internacionalizace prostředí výzkumu a vývoje v ČR na léta 2017 až 2020. Mezinárodní zapojení ČR podle tohoto dokumentu je klíčovým předpokladem progresivního rozvoje jejího výzkumného a inovačního systému. Česká republika by se měla intenzivně zapojovat do mezinárodních aktivit výzkumu a vývoje na témata a výzvy socioekonomické relevance regionálního a globálního významu, u nichž lze očekávaných efektů dosáhnout výlučně synergickým využíváním národních a zahraničních zdrojů a kapacit na mezinárodní úrovni.

Státní úřad inspekce práce (SÚIP)

Úřad a inspektoráty jsou kontrolními orgány na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na úseku ochrany pracovních vztahů a podmínek a na úseku zaměstnanosti. O své činnosti každoročně informuje ve své Zprávě o činnosti⁷⁸, kde lze mimo jiné nalézt aktivity na poli mezinárodní spolupráce (vybrané aktivity v roce 2018).

Výbor vrchních inspektorů práce (SLIC)

Ve funkci zástupce za Českou republiku, který se dvakrát ročně účastní plenárních zasedání Výboru vrchních inspektorů práce SLIC, je generální inspektor, který zastupuje Státní úřad inspekce práce. Účast ČR v tomto výboru je nutná, neboť ČR je jedním ze členských států EU. Tento Výbor je poradním orgánem Evropské komise. Zasedání je zpravidla organizováno členskými státy EU, který je aktuálně pověřen předsednictvím Evropské unie.

Na každém plenárním zasedání jsou projednávány kampaně, které by bylo vhodné zavést nebo rozšířit za účelem osvěty, preventivního působení či v reakci na aktuální problematiku BOZP, jsou analyzovány výsledky kampaní a probíhají diskuse o plánu činností skupiny. Tradičně jedním z důležitých bodů jednání je příprava hodnocení národních systémů inspekce práce ve vybraných členských státech pod záštitou Evropské komise a stav celoevropských projektů včetně

⁷⁸ http://www.suip.cz/_files/suip-1f238f3adccd0c69bbeb16562ce86200/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2018.pdf

nadcházejícího kola výměnných odborných stáží inspektorů práce. Projednávají se zprávy z jednání stálých i jednorázových pracovních skupin, realizace nadnárodních projektů (zpravidla v režii Komise EU), vyhodnocení systémů národních inspekcí práce dle tzv. „Společných principů inspekce práce v rámci EU“ a návrhy kandidátů pro hodnocení národních inspekcí práce. V roce 2018 v Sofii se zástupce za ČR zúčastnil Tematického dne SLIC. Hlavním tématem jednání bylo „Ladění intervencí inspekce práce prostřednictvím lepšího cílení kontrol“. Příspěvky se věnovaly např. prezentaci výsledků studie o zlepšování intervence inspekce práce v mikro a malých podnicích a indikátory měření výsledků intervencí národního inspektorátu. Projednávány byly problematiky: přijetí obsahu publikací pracovní skupiny WG EMEX na téma „Principy inspekce práce v oblasti analýz rizik zohledňujících pohlaví aj. demografická specifika“, přijetí obsahu příručky pracovní skupiny WG MACHEX na téma „Používání přenosných žebříků“. Přizvaní hosté poskytli informace o nadcházejících kampaních SLIC a EU.

Tématem druhého tematického dne pořádaného ve Vídni v říjnu 2018 byly „Karcinogeny – staré a nové výzvy na pracovišti“. Během jednání v rámci hlavního bloku věnovanému různým přístupům a správným praktikám zazněly příspěvky např. o používání bezpečnostních listů a nástrojů REACH za účelem zlepšení úrovně BOZP v Holandsku a o Finském registru pracovníků vystavených účinkům karcinogenů. 75. Plenární schůze SLIC přijala obsah 2 nezávazných manuálů zpracovaných pracovní skupinou WG EMEX na téma: „Posuzování kvality hodnocení psychosociálních rizik“ a „Posuzování kvality hodnocení rizik s ohledem na prevenci nemocí pohybové soustavy“. Mezi dalšími body byl program inspektorských výměn, evaluace systémů inspekce práce a diskusní workshop věnovaný tématu prevence a ochrana před pracovní expozicí zplodinám vznikajícím při svařování. V rámci informativních bodů programu zazněly příspěvky přizvaných delegátů z Evropské agentury pro BOZP, Mezinárodní organizace práce a Mezinárodní asociace inspekce práce.

Pracovní skupiny výboru SLIC

Pracovní skupiny jsou sestavovány na základě potřeb výboru SLIC. Jedná se zejména o pracovní skupiny Strategický management (dříve Enforcement) a MACHEX. Jednání probíhají zpravidla jedenkrát popř. dvakrát ročně v Lucemburku; jejich cílem je projednávání aktuálních otázek z oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci a z pracovních-právní oblasti. Kromě uvedených skupin výbor SLIC rovněž ustavuje krátkodobé ad hoc pracovní skupiny zaměřené na určitou konkrétní záležitost, např. informační a inspekční kampaň SLIC, hodnocení systému inspekce práce v daném členském státu EU apod.

IMI – informační systém výměny informací o vysílání pracovníků

Tři zástupci SÚIP za ČR komunikují s členskými státy EU v rámci systému IMI pro administrativní spolupráci a zabezpečenou výměnu informací mezi evropskými kontrolními orgány. Modul je zaměřený na sdílení informací o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, který byl vytvořen v souladu s požadavky Směrnice 96/71/ES, Směrnice 2014/67/EU a nařízení Evropského parlamentu a Rady 1024/2012. V roce 2018 nejvíce žádostí o informace směřovalo do Polska a na Slovensko, v opačném směru bylo vyřizováno nejvíce požadavků ze strany rakouských správních orgánů; jednalo se o žádosti o informace, doručení dokumentů (vč. pravomocných rozhodnutí) a o vymáhání pokut uložených v zahraničí českým subjektům.

Členství v Mezinárodní asociaci inspekce práce IALI

V rámci svého členství v Mezinárodní asociaci inspekce práce SÚIP příležitostně přispívá do publikace „IALI Forum“ a má možnost se vyjadřovat k projednávaným tématům.

Účast na mezinárodních konferencích aj. setkáních s mezinárodní účastí

Stockholm (Švédsko) – účast na workshopu uspořádaného Evropskou platformou pro řešení otázek souvisejících s problematikou nehlášené práce na téma „Nástroje a přístupy pro odhalování případů nehlášené práce“,

Oberwolfachu (Německo) – účast na konferenci na téma „aktuální předpisy v silniční dopravě“, prezentace výsledků inspekce práce v ČR v oblasti BOZP,

Kyjev (Ukrajina) – účast na konferenci na téma „Systémy řízení BOZP“, zástupce SÚIP vystoupil s prezentací na téma výsledků kontrolní činnosti na úseku BOZP/VTZ,

Brusel (Belgie) – účast na diskusním fóru na téma návrhu nového evropského nařízení o Evropské agentuře práce (ELA); tématem jednání byla informační funkce a kontrolní pravomoci ELA,

Brusel (Belgie) – účast na semináři evropské sítě Equinet na téma „Diskriminace a zajištění ochrany před rozvázáním pracovního poměru s osobu pečující o osobu blízkou“,

Gorlitz (Německo) – účast na akci „Polsko – Německý dialog k ochraně zdraví při práci“; akce pod záštitou Saského ministerstva hospodářství, práce a dopravy,

Štrbské pleso (Slovensko) – účast na mezinárodní konferenci BOZP (XXXI. Ročník) „Aktuálne otázky bezpečnosti práce“,

Vratislav (Polsko) – setkání s představiteli polské inspekce práce z NIP ve Varšavě a obvodního inspektorátu ve Vratislavi ve školicím středisku inspekce práce; projednávána polsko-česká spolupráce ve věci vysílání pracovníků (zejména občanů Ukrajiny), sdílení zkušeností o problematice agenturního zaměstnávání vč. „zastřené“ zprostředkovatelské činnosti, systém vzdělávání inspektorů práce.

Program SLIC výměn inspektorů práce

Studijní návštěvy slovinského Národního inspektorátu práce v Lublani. Hlavním tématem stáže byla výměna zkušeností s kontrolami vyhrazených technických zařízení, zejména tlakových nádob, kotlů, stanic CNG a zařízení na výrobu bioplynu.

Portál SLIC-KSS pro sdílení informací mezi inspekcemi práce v členských státech EU

Přispívání informacemi, otázkami a odpověďmi na dotazy ostatních členských států prostřednictvím národního profilu na portále pro zabezpečenou výměnu informací SLIC KSS (informační platforma CIRCA BC), který poskytuje prostředí pro komunikaci mezi zástupci orgánů inspekce práce ve všech členských státech EU. V roce 2018 bylo diskutováno celkem 30 otázek, na které SÚIP poskytl odpověď, popř. odkaz na příslušný správní orgán v České republice.

Pravidelné pracovní setkání s představiteli Národního inspektorátu práce SR

Ve Velkých Losinách proběhlo pracovní setkání vedení SÚIP s vedoucími zaměstnanci slovenského Národního inspektorátu práce, za účasti vedoucích inspektorů OIP. Projednávaná témata zahrnovala výměnu zkušeností z následujících oblastí: kontrolní činnost (NLZ, PVP, BOZP, pracovní úrazovost, výsledky informačních a kontrolních kampaní), realizace a výsledky projektů, aktualizace znění dohody o spolupráci mezi SÚIP ČR a NIP Slovensko.

Setkání čelních představitelů zemí Visegrádské čtyřky (V4)

Setkání čelních představitelů členských zemí V4, které proběhlo v Maďarsku. Hlavní náplní setkání byla diskuse nad otázkami BOZP/VTZ a rovněž problematika přeshraničního vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Spolupráce s MKC Praha v rámci projektu PROMO

Na základě spolupráce s neziskovou organizací Multikulturní centrum Praha účast v Bruselu konference na téma strategie a osvědčené praktiky přijaté na podporu ochrany práv vysílaných pracovníků. Konference byla pořádána v rámci ESF projektu PROMO; realizátory projektu bylo uskupení evropských univerzit, neziskových organizací a vybraných orgánů inspekce práce.

Mezinárodní spolupráce na úrovni oblastních inspektorátů práce

- Spolupráce se zástupci partnerského inspektorátu práce Trnava ve Slovenské republice.
- 11. ročník mezinárodní pracovní akce pod názvem "Mariánskolázeňské dialogy", kterou organizovala Řemeslnická komora (HWK) Dolního Bavorska a Horní Falce se sídlem v Rezně. Diskuse o aktuálních výzvách na přeshraničním trhu práce a vzdělávání, jakož i překážkách v poskytování práce přes hranici.
- Seminář v Drážďanech v rámci partnerství EURES – TriRegio na téma Aktuality z pracovního a sociálního práva.

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)⁷⁹

Českomoravská konfederace odborových svazů je největší odborovou centrálou v České republice, je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 31 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

V rámci mezinárodní činnosti ČMKOS uvádí:

- **Evropský hospodářský a sociální výbor EHSV/EESC** je poradní orgán Evropské komise, Evropského parlamentu a Rady Evropské unie. Jeho hlavním úkolem a posláním je vypracovávat stanoviska k návrhům nařízení, směrnic, doporučení a dalších materiálů těchto

⁷⁹ <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/262/mezinarodni-cinnost>

institucí a vnášet tak do tohoto legislativního procesu pohled občanské společnosti. Je tedy „mostem“ mezi organizacemi občanské společnosti a rozhodovacími orgány EU.

- **Evropská odborová konfederace EOK/ETUC** sdružuje 90 národních organizací z 38 evropských zemí a 10 evropských odvětvových federací. Členy EOK jsou organizace ze zemí Evropské unie (EU), Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí, které se připravují na vstup do EU, a některých dalších zemí. EOK tak zastupuje zájmy kolem 60 milionů členů. ČMKOS je řádným členem EOK od prosince r. 1995. Hlavním cílem EOK je prosazování evropského sociálního modelu, rozvoj sjednocené mírové a stabilní Evropy, kde pracující i jejich rodiny mohou plně požívat lidských a občanských práv a žít na vysoké úrovni. Základními nástroji k dosažení těchto cílů jsou pro EOK konzultace zaměstnanců, kolektivní vyjednávání, sociální dialog a dobré pracovní podmínky, které jsou základem pro zavádění inovací, zvyšování produktivity, konkurenceschopnosti a růstu v Evropě. EOK usiluje o posílení sociálního rozměru EU a o vyvážený makroekonomický rámec, který zohledňuje potřeby a aspirace občanů EU. EOK je zapojena do vypracovávání hospodářské a sociální politiky na nejvyšší úrovni EU, v tomto směru spolupracuje s orgány a institucemi Evropské unie: spolupracuje se zástupci země, která právě předsedá EU, s Evropskou komisí, Evropským parlamentem a Radou.
- **Evropský sociální dialog** - jednání a konzultace evropských sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců). Sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni. Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikaci principů EU týkajících se pracovníků, jako je BOZP, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání. Sociální dialog je rovněž stále více prostředkem pro provádění směrnic na národní úrovni uzákoňováním dohod evropských sociálních partnerů, případně přímou realizací těchto dohod sociálními partnery na národní úrovni.
- **Mezinárodní odborová konfederace - MEOK/ITUC** je největší odborová federace na světě. MEOK zastupuje prostřednictvím 328 členských organizací 176 milionů pracujících ze 162 zemí a oblastí. MEOK poprvé zveřejnila globální právní index (Global Rights Index), který řadí země na základě 97 metrik, které souvisejí s právy pracujících, jako například svoboda od násilného zacházení a právo na stávkou a zakládat odbory.
- **Odborový poradní výbor při OECD - TUAC**
- **Mezinárodní organizace práce - MOP/ILO** je celosvětovou specializovanou tripartitní organizací, jejímž hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.
- **Evropský pilíř sociálních práv je iniciativa Evropské komise** zaměřená na sociální dimenzi EU. Základem pilíře jsou sociální cíle a sociální práva zakotvené v primárním právu EU. Evropský pilíř sociálních práv má občanům zajistit nová a účinnější práva. Vychází z 20 základních zásad, které lze rozdělit do 3 kategorií: Rovné příležitosti a přístup na trh práce; Spravedlivé pracovní podmínky; Sociální ochrana a začleňování.

Programy prevence by měly podporovat rozvoj mezinárodní spolupráce v oblasti BOZP

K využití zahraničních zkušeností a příkladů správné praxe podporovat projekty zaměřené zejména na:

- účast/zapojení výzkumných pracovníků z ČR v mezinárodních výzkumných týmech;

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost



- vydávání materiálů s významným přínosem pro oblast prevence pracovních rizik publikovaných v rámci EU (překlady a bezplatná distribuce uživatelům);
- výměnu zkušeností (konzultací, stáží) se zahraničními partnery (podpora účasti na mezinárodních workshopech, konferencích včetně podpory pořádání odborných konferencí a seminářů v ČR za účasti zahraničních odborníků).

13. REHABILITACE – ELIMINACE, ZMÍRNĚNÍ DŮSLEDKŮ POŠKOZENÍ ZDRAVÍ Z PRÁCE

V současné době je rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vymezen § 365 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (ZP). Podle tohoto ustanovení se odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání řídí ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Přebytek na pojistném je odváděn do státního rozpočtu. Systém je aktuálně nastavený tak, že neumožňuje využívat část vybraného pojistného k prevenci a rehabilitaci. Poslední čísla uvádí v roce 2018 přes 8 miliard korun vybraných na pojistném. Vyplaceno na pojistém bylo přes 4 miliardy. Náklady správní režie pojišťoven činí 4 % z celkového objemu přijatého pojistného zaplaceného zaměstnavateli v daném kalendářním roce (§ 365 odst. 2 ZP).

Rehabilitace⁸⁰

Rehabilitace je (dle definice OSN) proces, jehož cílem je umožnit osobám se zdravotním postižením, poškozeným úrazem, nemocí nebo vrozenou vadou, aby dosáhly a zachovaly si optimální fyzickou, smyslovou, intelektovou, psychickou a sociální úroveň funkcí a poskytnout jim prostředky pro změnu jejich života k dosažení vyšší úrovně nezávislosti. Rehabilitace může zahrnovat opatření pro zajištění a obnovu funkcí nebo opatření kompenzující ztrátu nebo absenci funkce nebo funkční omezení. Ucelenost v rehabilitaci znamená především včasnost, provázanost jednotlivých oblastí rehabilitace (léčebné, sociální, pedagogické a pracovní) a také komplexnost. Cílem ucelené rehabilitace je co nejrychlejší a nejširší zapojení osob se zdravotním postižením, poškozených úrazem, nemocí, nebo vrozenou vadou, do všech obvyklých společenských aktivit s maximálním důrazem na jejich úspěšné pracovní začlenění. Základním obsahem ucelené rehabilitace musí být co nejvíce minimalizovat důsledky trvalého nebo dlouhodobého zdravotního postižení.

Charakteristika jednotlivých složek rehabilitace

- Léčebná rehabilitace

Léčebná rehabilitace je soubor včasných diagnostických a terapeutických opatření směřujících k optimální zejména fyzické funkci organismu. Do léčebné rehabilitace vstupují pacienti, kteří mají poruchu určitého orgánu, či pohybového ústrojí vedoucí k následnému snížení aktivity. Nejčastěji je zajišťována zdravotnickými zařízeními, a to při hospitalizaci, ambulantně nebo v denním stacionáři.

Zdravotní složka spočívá v aplikaci léčebných metod (např. medikace, fyzioterapie, ergoterapie aj.) vedoucích ke stabilizaci zdravotního jedince. Vede i k obnovení ztracených funkcí a k tvorbě

⁸⁰ Kapitola zpracovaná v rámci projektu Projekt č. TB03MPSV003 „Systém hodnocení sociálně ekonomických důsledků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ řešený Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i., v období 1/2015-3/2016 s finanční podporou TA ČR, Program BETA.

nových schopností organismu, popř. ke zmírnění následků a prevenci progresu či vzniku dalšího postižení, onemocnění či zdravotního oslabení. Kromě léčebných metod využívá také prostředky psychologické a pedagogické.

- Pedagogická rehabilitace

Pedagogická rehabilitace je proces, jehož cílem je dosáhnout co nejvyššího stupně vzdělání lidí se zdravotním postižením, podpořit tak jejich samostatnost a aktivní zapojení do všech obvyklých aktivit společenského života. Pedagogická rehabilitace má pomoci člověku dosáhnout k samostatnému rozhodování a v důsledku toho i k plnohodnotnému společenskému a pracovnímu uplatnění. Pedagogická složka komplexní rehabilitace je u osob se ZP zaměřena na aplikaci speciálně pedagogických metod (stimulace, reedukace, kompenzace, rehabilitace) do edukace. Jejím cílem je především rozvoj individuálních schopností, soběstačnosti. Mezi prostředky pedagogické rehabilitace osob se ZP řadíme také edukační programy (programy aktivizační, programy doplňující vzdělání atp.)

- Sociální rehabilitace

Je souborem specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti lidí se zdravotním postižením pomocí rozvoje jejich schopností a dovedností, posilování návyků a nácvikem výkonů běžných a pro samostatný život nezbytných činností. Předchází ohrožení způsobenému sociálním vyloučením. V duchu sociální rehabilitace se člověk musí naučit se svým postižením žít, přijmout je jako výzvu či úkol. Sociální rehabilitace se prolíná s ostatními složkami ucelené rehabilitace, liší se tím, že má permanentní charakter, čili je celoživotním procesem. Sociální rehabilitace se poskytuje formou pobytových, terénních a ambulantních služeb. Cílem sociální rehabilitace je vytvoření předpokladů pro samostatnost, nezávislost, integraci a pracovní uplatnění jedince. Funkčnost sociální oblasti těchto jedinců je založena na symbióze vnějších – tj. materiálních podmínek a vnitřních podmínek. V zájmu maximalizace socializace jde o přímé či nepřímé působení na jedince se zdravotním postižením a jeho nejbližší sociální okolí. Jeho úkolem je přijetí vyrovnání se s faktem daného postižení. Zejména však s diskomfortem, který mu přináší. I člověk se zdravotním postižením (například po úrazu) by měl žít (i po delší dobu probíhající rehabilitace) kvalitním životem tak, aby nedocházelo k jeho frustracím a deprivacím, neboť ty negativně ovlivňují jeho osobnost. Význam sociální složky narůstá zejména v zařízeních sociálního zabezpečení, školství, kultury, ale hlavně v občanských sdruženích zdravotně postižených.

Rodina představuje pro člověka se ZP nukleární sociální jednotku, která je zázemím, zdrojem zkušeností a předpokladem dalšího rozvoje. Rodinná rehabilitace se proto nemusí zaměřovat pouze na jedince se ZP, ale i na ostatní členy jeho rodiny. Usiluje o celkovou podporu a případně i nápravu rodinných vztahů, které mohou být faktorem úrazu a zdravotního postižení narušeny.

- Psychologická rehabilitace

Psychologická rehabilitace usiluje o zvládnutí psychických krizí, které jsou u jedinců spojeny zejména se změnami zdravotního stavu. Dále se jedná především podporu rozvoje sebepojetí, sebehodnocení tvorbu životní perspektivy jedince. Velmi významná je podpora rodiny. Psychologická rehabilitace zahrnuje nejen individuální a skupinovou psychoterapii, ale také

psychoterapii aplikovanou v podobě muzikoterapie, arteterapie, ergoterapie, kinezioterapie a hippoterapie. Na podporu psychologické rehabilitace lze zmínit složku (volnočasovou) zaměřenou na oblast pozitivní seberealizace osob se ZP, zahrnující jejich zájmové, sportovní a kulturní aktivity.

- Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je chápána jako podmínka uchování kvality života, která navazuje na výsledky léčebné i sociální rehabilitace. Poukazuje se na její uplatnění především u skupiny postižených jedinců v produktivním věku, kdy cílem celého procesu je udržitelnost stávajícího nebo volba jiného vhodného zaměstnání. Pracovní rehabilitace je soustavná podpora poskytovaná osobám se změněnou pracovní schopností směřující k získání a udržení zaměstnání. Nejedná se tedy pouze o pracovní přípravu, získání kvalifikace (odpovídajících vědomostí, dovedností a návyků), ale i o obnovení pracovního potenciálu. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu a změnu povolání, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, vytváření vhodných podmínek a pracovních příležitostí a zprostředkování nabídky zaměstnání.

Týmová spolupráce v rámci systému rehabilitace

Komplexní přístup uplatňovaný v edukaci osob se ZP vyžaduje týmovou spolupráci všech zainteresovaných odborníků tj. zejména lékařů, sester, fyzioterapeutů, ergoterapeutů, psychologů, logopedů, speciálních pedagogů, sociálních pracovníků, a rodinných příslušníků. Komplexní přístup by měl být aplikován na základě individuálního programu, na jehož tvorbě by se podíleli všichni zúčastnění odborníci. Ve velké míře je efektivnost komplexní rehabilitace osob ovlivněna jejich motivací, s níž je úzce spjata také kvalita vznikajících kompenzačních mechanismů. S jejich pomocí se člověk se ZP snaží vyrovnat sníženou výkonností funkcí či orgánů.

Doc. Švestková⁸¹ zdůrazňuje, že je nutné objektivně posoudit potřeby jedince pro sociální, pedagogickou i pracovní rehabilitaci, toto je možné posoudit jen v inter profesním rehabilitačním týmu (lékař, fyzioterapeut, ergoterapeut, klinický psycholog, klinický logoped, speciální pedagog, sociální pracovníce, event. logoped, nutriční terapeut a další).

L. Bělohávková⁸² uvádí, že úspěšnost celého procesu koordinované rehabilitace je založen na předpokladu včasného zahájení rehabilitace, individuálně směřované k postižené osobě a její rodině, zajištění optimálně dostupných návazných služeb v oblasti sociální rehabilitace ve všech jejích formách tak, aby zejména po psychické stránce byla zdravotně postižená osoba připravována již v počátečním stádiu rehabilitačního procesu na svoje budoucí pracovní a společenské uplatnění. U osob v produktivním věku, do jejichž života náhle a neočekávaně vstoupil vážný úraz nebo nemoc, nastupuje vedle zdravotních obtíží základní existenční starost.

⁸¹ Zdroj: „Máme obrovské možnosti, ale...“TÉMA 16. červen 2014 doc. MUDr. Olga Švestková, Ph.D. Přednostka Kliniky rehabilitačního lékařství 1. lékařské fakulty UK a VFN v Praze.

⁸² BĚLOHLÁVKOVÁ, L. Sociálně-ekonomický přínos koordinované rehabilitace osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání. In: Základní východiska zavedení koordinované rehabilitace zdravotně postižených v ČR. Praha: MPSV, 2012. ISBN 978-80-7421-052-5.

Pokud nepřichází včas nástin vize dalšího způsobu života, upne se postižená osoba k naději na invalidní důchod, jako jediný, z jeho pohledu jistý, způsob ekonomického zajištění sebe a svojí rodiny. Tato cesta však s sebou zpravidla nese hluboké sociální problémy, vyplývající na jedné straně z propadu životního standardu postiženého a jeho rodiny (ekonomická nejistota, neschopnost splácet finanční závazky), s tím přicházejí psychické problémy (ztráta seberealizace, neschopnost zajištění potřeb rodiny, společenská izolace), rodinná krize (oslabení partnerského vztahu, omezení funkce rodiče). Celý komplex těchto a dalších navazujících problémů není zpravidla člověk při náhlé vážné změně svého zdravotního stavu sám bez odborné pomoci úspěšně řešit. Zejména u pracovních úrazů se nejvíce případů postižení týká relativně mladých zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných v manuálních, zpravidla dělnických profesích. U ostatních vážných úrazů a onemocnění v produktivním věku je pak po ekonomické stránce (pokud osoba není pro tento případ individuálně pojištěna) situace z ekonomického hlediska ještě horší. Budeme-li se zabývat komplexně otázkou potřeby koordinované rehabilitace u osob v produktivním věku po úrazu a nemoci jako cílové skupiny (koordinace rehabilitace se samozřejmě týká všech skupin zdravotně postižených osob), je třeba především vyjít z toho, že náhlá vážná změna zdravotního stavu zasáhla postiženého člověka naprosto nepřipraveného, bez informací a schopnosti orientovat se ve vzniklé životní situaci. Z tohoto faktu je třeba vycházet a chápat rehabilitaci jako včasnou cílenou koordinovanou zdravotně sociální službu, která půjde za klientem k nemocničnímu lůžku a provede ho celým rehabilitačním procesem. Jedině takto fungující systém rehabilitace se zapojením a vzájemným propojením všech zainteresovaných složek a subjektů může přinést reálné výsledky – včasný návrat zdravotně postižené osoby do pracovního a společenského života.

Důležité je vytvářet podmínky tak, aby člověk s postižením mohl prožít pokud možno aktivně a samostatně svůj život (aktivita), podpořit jeho spoluúčast na společenském životě (participace). Také mezinárodní zdravotnická organizace WHO směřuje nový přístup více k umožnění samostatnějšího života osob s poškozením při rozsáhlé společenské integraci. Komplexní rehabilitační péče, jako nový moderní systém péče o postižené jedince, se začala rozvíjet od druhé třetiny 20. století. Podle Jesenského⁸³ je rehabilitace pojem širokospektrální, a proto je vhodné hovořit o ní jako o rehabilitaci komprehensivní – ucelené, komplexní, globální, integrální. Jankovský⁸⁴ uvádí, že ačkoliv se nám problematika celistvosti člověka může jevit jako příliš vzdálená a nesouvisející s daným tématem, je to jen pouhé zdání, neboť nám ve skutečnosti umožňuje vnímat rehabilitaci lidí s tělesným a kombinovaným postižením opravdu uceleně, se všemi náležitostmi, možnostmi a konsekvencemi. Důležitým předpokladem dobré tělesné kondice je samozřejmě i psychická rovnováha (duševní hygiena) a nemálo otázek se dokonce dotýká problémů souvisejících s duchovní dimenzí člověka (kulturní a náboženská reflexe). Tato péče je určena osmi oblastmi, které, každá ze svého úhlu nazírání a zároveň do jisté míry na sobě závislé, charakterizují současný stav péče o postiženého člověka. Složky komplexní rehabilitace Janovský (2005) člení komplexní rehabilitaci na složky:

- Léčebná - Léčba akutní, operativní, medikamentózní - léčba rehabilitační, fyzioterapie, léčebná tělesná výchova, léčba prací (ergoterapie).

⁸³ JESENSKÝ, J. Základy komprehensivní pedagogiky. Hradec Králové: Gaudeamus, 1995.

⁸⁴ JANKOVSKÝ, J. Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením. Praha: Triton, 2005. ISBN 80-7254-192-7.

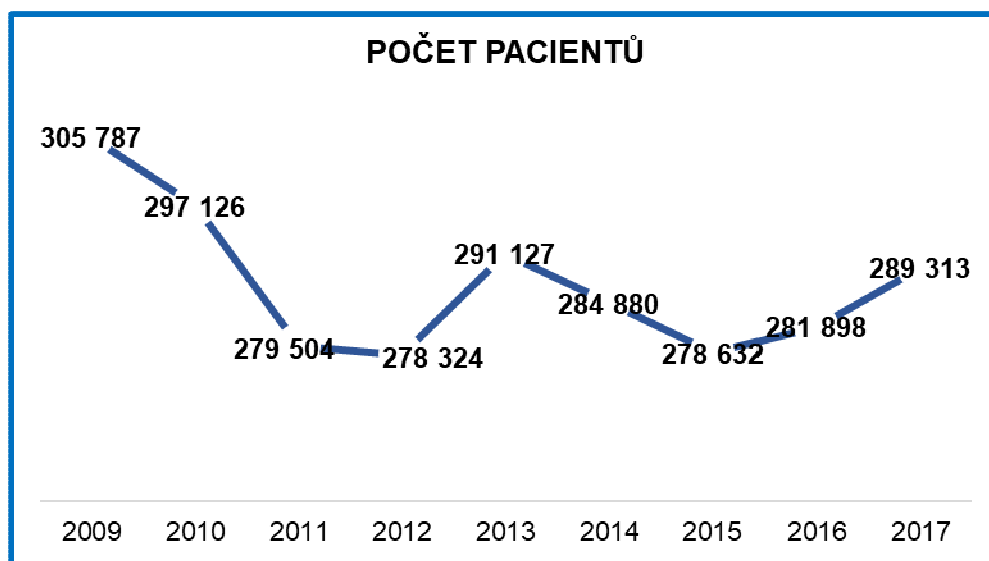


- Pedagogická - Výchova a vzdělávání základní, všeobecné i odborné, příprava na povolání, výchovné poradenství.
- Psychologická - Psycho-rehabilitací se rozumí používání psychického ovlivňování postiženého při vyrovnávání se se svým handicapem, v rozvoji motivace postiženého ke všem oblastem života.
- Technická - Ortopedické protézy a pomůcky, ortoptické, ortodontické, akustické, odstraňování architektonických zábran (bezbariérové domy, byty, dostupnost služeb).
- Pracovní - Kvalifikace a rekvalifikace osob se změnou pracovní schopnosti – SOU, OU, SOŠ usiluje o rozvoj specifických dovedností, vědomostí, a návyků znevýhodněných osob v pracovním procesu.
- Právní - Zákony a směrnice k zajištění práv a péče pro postiženou mládež i dospělé občany, které jim umožňují rovnoprávné postavení ve společnosti.
- Sociální - Zajišťuje podporu zaměstnanosti, řeší nezaměstnanost, bydlení, dopravu, důchody (invalidní, částečné), zájmové a kulturní činnosti. Snaží se všemi dostupnými prostředky o prevenci či odstranění sekundárních důsledků postižení.
- Ekonomická - Organizace a řízení výrobní činnosti a produktivní práce invalidních občanů, státní dotace zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby zdravotně postižené, státní příspěvky určené na vytváření nových pracovních míst pro ZP.

Publikované počty a kvalifikované propočty k oboru rehabilitace:

- V roce 2017 bylo k léčbě v oboru rehabilitační a fyzikální medicína v důsledku poranění a otrav nově přijato 289 313 pacientů.

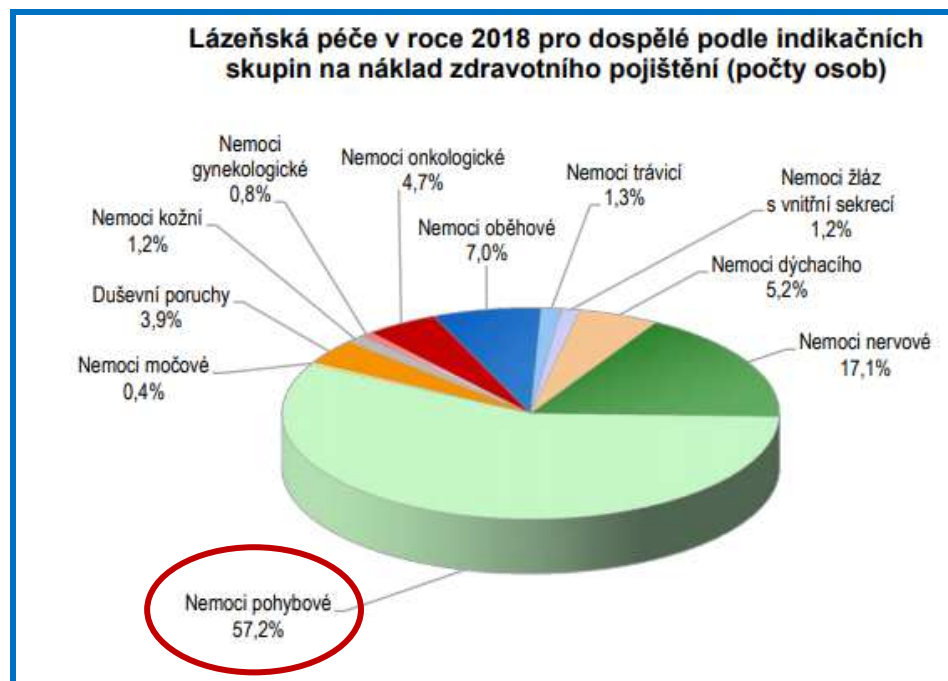
Graf: Vývoj absolutního počtu nově přijatých pacientů k léčbě v oboru rehabilitační a fyzikální medicína v důsledku poranění a otrav



Zdroj: ÚZIS

- Dle kvalifikovaného odhadu (cca minimálně 8 % z celkového počtu) se počet rehabilitovaných pacientů z důvodu pracovních úrazů pohybuje v posledních deseti letech řádově mezi 22 až 24 tisíci ročně.
- Absolutní počet nově přijatých pacientů k léčbě v oboru rehabilitační a fyzikální medicína v důsledku nemocí svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně (MSD) v roce 2017 byl 1 637 478 pacientů (z toho bylo 971 631 žen - téměř 60 %).
- Dle kvalifikovaného odhadu (cca minimálně 8 % z celkového počtu) se počet rehabilitovaných pacientů s nemocí svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně v důsledku pracovních úrazů pohybuje v posledních deseti letech řádově mezi 110 až 130 tisíci ročně.
- Do lázní v ČR přijelo během roku 2018 za účelem lázeňské léčebné rehabilitační péče na náklady veřejného zdravotního pojištění 109 171 osob. Z hlediska četnosti indikací se u léčby hrazené zdravotními pojišťovnami nejčastěji vyskytovaly nemoci pohybového ústrojí - 57,2 % (tj. 56 279 osob) z celkového počtu dospělých pacientů.

Graf: Lázeňská léčba v roce 2018 dle indikačních skupin



Zdroj: ÚZIS

Problematice rehabilitace, současnému stavu, historickému vzhledu a návrhům budoucího zaměření byla věnována **konference Prevence a rehabilitace poškození zdraví z práce - právní úprava a praxe**⁸⁵, která se konala 12. června 2019 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR v Praze (pořádal Stálý výbor pro sociálně zdravotní problematiku a národní dokumenty BOZP Rady vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). Cílem této konference bylo otevřít problematiku BOZP a formulovat návrhy opatření ke zvýšení prevence pracovních rizik a snížení sociálních a ekonomických důsledků poškození zdraví z práce v ČR.

Významnou oblastí snižování dopadů zdravotního poškození z práce je včasná, ucelená a koordinovaná rehabilitace osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání k jejich zpětnému začlenění do pracovního procesu, včetně souvisejícího, sociálně citlivého způsobu odškodnění.

Konkretizované hlavní nedostatky v oblasti rehabilitace poškození zdraví z práce:

- Pojem rehabilitace poškození zdraví z práce je nutné vnímat jako komplexní systém podpory a péče o postižené osoby – léčebné, sociální (včetně odškodnění dle ZP a pracovní, včetně rekvalifikace pro nové pracovní zařazení a úpravu pracovního místa a podmínek práce.

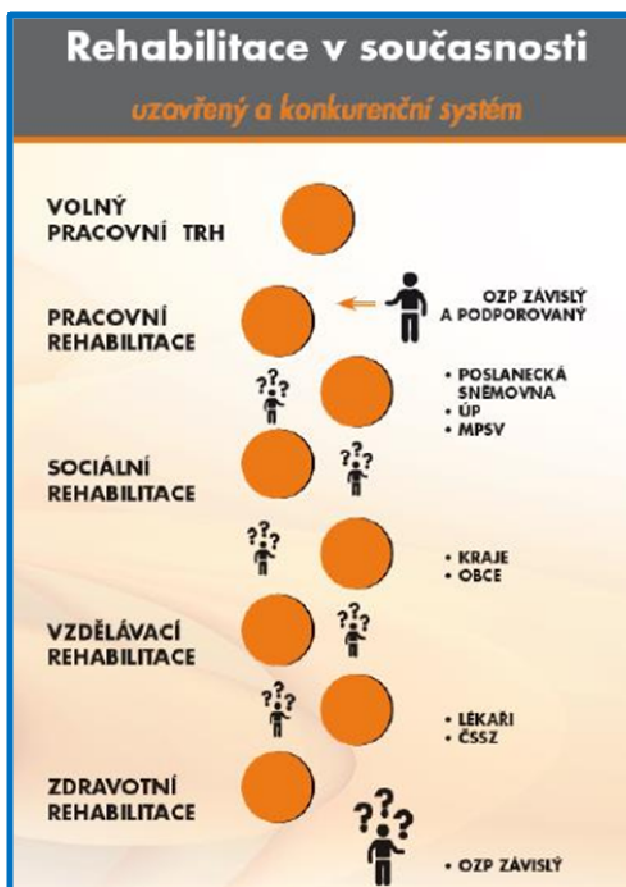
⁸⁵ <https://www.bozpinfo.cz/vystupy-z-konference-prevence-rehabilitace-poskozeni-zdravi-z-prace-pravni-uprava-praxe>

- Jednotlivé složky rehabilitace musí být plynule propojeny, být cíleny na podmínky konkrétní osoby a zahájeny neodkladně – včas a koordinovaně.
- Připravovaný návrh právní úpravy koordinace rehabilitace osob se zdravotním postižením se tedy vztahuje přímo i na osoby po pracovním úrazu a nemoci z povolání, byť nemusí z hlediska charakteru svého zdravotního poškození projít všemi fázemi rehabilitačního procesu.
- Zde by měla být výrazná podpora ze systému povinného pojištění pro pracovní úrazy, jako je tomu u pojišťoven v zahraničí.

Pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením – zkušenosti z praxe⁸⁶ se ve své prezentaci věnoval ředitel HANDIC-UP! z. ú. Zmínil některá současná úskalí celého systému.

Aktuální portfolio subjektů přímo poskytujících rehabilitační podporu OZP a subjektů nepřímě ovlivňujících fungování systému v ČR.

Schéma současného systému rehabilitace

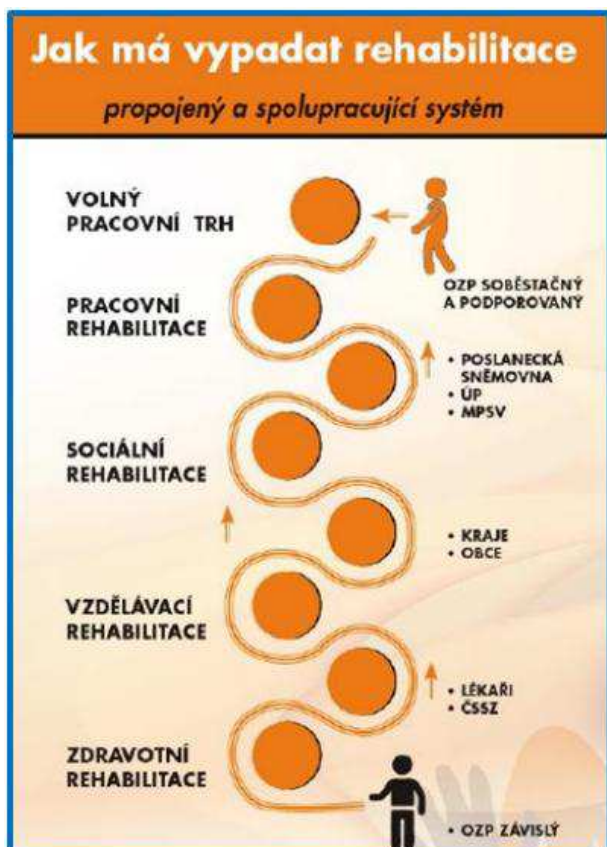


⁸⁶ <https://www.bozpinfo.cz/sites/default/files/obsah/super-obsah/vystupy-z-konference-prevence-rehabilitace-poskozeni-zdravi-z-prace-pravni-uprava-praxe/soubory/vejpravapracovnirehabilitaceozp-zkusenostizpraxe-1262019.pdf>

Každý subjekt musí znát svůj koordinační protějšek – osobu z jiné odbornosti, aby společně vytvořili síť podpory, která zajistí:

- Identifikaci aktuální životní situace OZP.
- Vytvoření plánu podpory.
- Realizaci Individuálního plánu všech typů rehabilitačních aktivit.

Schéma Koordinovaného systému rehabilitace OZP jak by mělo působit



Programy prevence by měly podporovat eliminaci či zmírnění důsledků poškození zdraví z práce a realizaci koordinovaného systému rehabilitace

Podpora preventivních opatření ke snížení humánních a ekonomických ztrát cestou aktivit a projektů zaměřených na:

- systémové řešení reintegrace postižených osob zpět do pracovního procesu; na usnadnění návratu zaměstnanců po pracovním úrazu zpět na pracovní místo (ve spolupráci se zaměstnavatelem, odborovou organizací apod.);

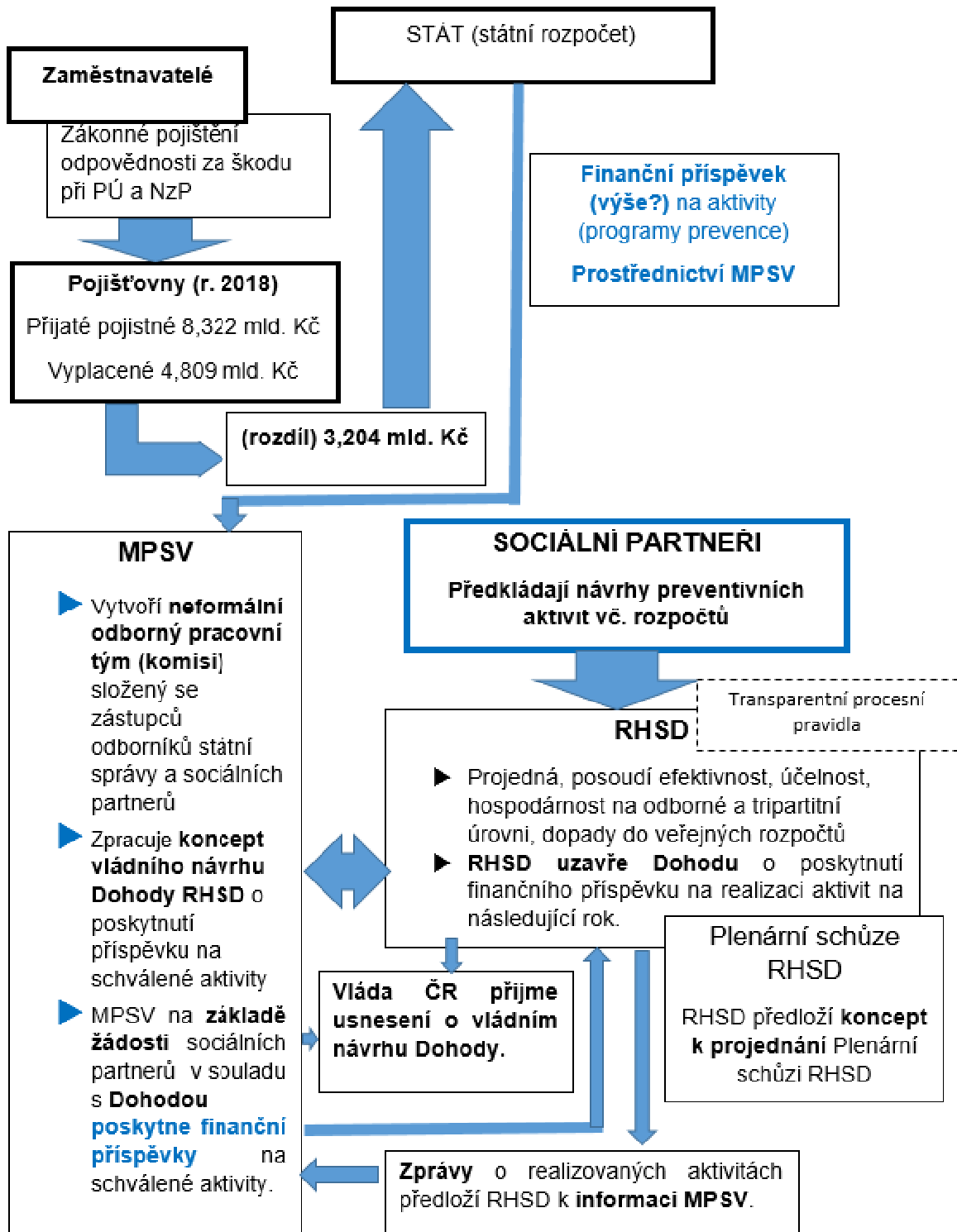
- zavádění a podporu služeb odborných poradenských center v rámci sociální a pracovní rehabilitace postižených zaměstnanců.

SCHÉMA DOHADOVACÍHO PROCESU DLE NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Návrh algoritmu dohadvacího procesu k programům prevence dle návrhu novely ZP (*novela byla dne 29. května 2020 schválena ve třetím čtení Poslaneckou sněmovnou a dne 10. 6. 2020 Senátem*).

V důvodové zprávě k návrhu změn a doplnění Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (předkladatel MPSV) je uveden návrh algoritmu, dohadvacího procesu k realizaci § 320a:

- ▶ Stát (státní rozpočet) bude sociálním partnerům poskytovat finanční příspěvek na realizaci aktivit v oblasti protiúrazové prevence.
- ▶ Návrhy preventivních aktivit (vč. rozpočtů) předkládají sociální partneři RHSD.
- ▶ RHSD projedná, posoudí efektivnost, účelnost a hospodárnost na odborné a tripartitní úrovni, dopady do veřejných rozpočtů. Vše dle transparentních procesních pravidel pro výběr aktivit v oblasti prevence rizik.
- ▶ MPSV vytvoří neformální odborný pracovní tým (komisi) složený se zástupců odborníků státní správy a sociálních partnerů. Tým posoudí návrhy aktivit z odborného hlediska. Zpracuje koncept vládního návrhu Dohody RHSD o poskytnutí příspěvku na schválené aktivity.
- ▶ Vláda ČR přijme usnesení o vládním návrhu Dohody.
- ▶ RHSD předloží koncept k projednání Plenární schůzi RHSD. RHSD uzavře dohodu o poskytnutí finančního příspěvku na realizaci aktivit na následující rok.
- ▶ MPSV na základě žádosti sociálních partnerů v souladu s Dohodou poskytne finanční příspěvky na schválené aktivity.
- ▶ Zprávy o realizovaných aktivitách předloží RHSD k informaci MPSV.





Navrhovaná změna paragrafu 320a ZP je určitou formou společenské objednávky a podpory ze státního rozpočtu (z prostředků odvedených formou pojistného ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání, které ve formě nespotřebovaného přebytku vrací pojišťovny do státního rozpočtu) aktivit a dílčích projektů zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na prevenci existujících, nových a potenciálních rizik v podnikové praxi. Představuje pozitivní signál pro snižování pracovní úrazovosti i pro celou oblast kvality pracovního života v ČR.

Nový systém podpory prevence by mohl urychlit přenesení výsledků výzkumu do praxe (aplikace), zejména se zaměřením na změny světa práce (trhu práce), klimatické změny, ekologii (zelená ekonomika), demografický vývoj (stříbrná ekonomika), změny charakteru práce (digitalizace, robotizace, nové technologie, bio a nanotechnologie, nové formy práce apod.), zdravotní aspekty v důsledku výkonu práce (NzP, MSD, onkologická onemocnění, psychosociální zátěž, civilizační nemoci), na rozvoj ergonomie apod.

Vzhledem k rychle a dynamicky se měnícím podmínkám bude velmi významná podpora preventivních aktivit, projektů zaměřených na kultivaci systémů BOZP (řízení, nástroje) a také na získávání a zpracování relevantních, kvalitních (objektivních) dat z reálné praxe vztahujících se k celé problematice BOZP.

ZÁVĚR

Závěr – VIII. Q (březen – květen 2020)

Osmé období řešení projektu (březen až květen 2020), které bylo závěrečnou etapou řešení celého dvouletého projektu, proběhlo svými aktivitami podle plánu. Kvartální výstup výsledku Vsouhrn předkládá specifikace všech vybraných cílových skupin. Finální verze promítá do konečného výsledku rovněž závěry z konzultací s odborným garantem:

- **Vsouhrn** - Finální verze zprávy jako výsledku Vsouhrn (v písemné podobě) zohledňující účelně provedený aplikovaný výzkum od předchozího kvartálu.

Řešitelský tým k procesu rozhodování, stanovování priorit pro podporované preventivní aktivity (v návaznosti na výše uvedené schéma) připravil v tomto výstupu/výsledku Vsouhrn za konečné období rozsáhlý analytický a informační soubor věcných oblastí pro budoucí zaměření programů prevence BOZP. Jedná se o cílové skupiny (osoby se zdravotním postižením, starší pracovníky, agenturní zaměstnanci, zahraniční pracovníky, děti a mládež), dále o specifické oblasti (rizikovitost ekonomických činností, pracovní rizika, odborné služby, výchova a vzdělávání, informace a poradenství, osvěta a propagace, výzkum a vývoj, mezinárodní spolupráce, eliminace či zmírnění důsledků poškození zdraví z práce – komplexní rehabilitace).

T A
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou
Technologické agentury ČR
v rámci programu BETA2

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost

