

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
FAKULTA STROJNÍ
ÚSTAV ŘÍZENÍ A EKONOMIKY PODNIKU**



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**NÁKLADY NA BOZP VE VYBRANÉM PRŮMYSLOVÉM PODNIKU
HEALTH AND SAFETY COSTS IN A SELECTED ENTERPRISE**

AUTOR: Bc. Andrei Kosov

STUDIJNÍ PROGRAM: Strojní inženýrství

VEDOUCÍ PRÁCE: doc. Ing. Jan Horejc, Ph.D.

PRAHA 2021

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Kosov** Jméno: **Andrei** Osobní číslo: **469553**
Fakulta/ústav: **Fakulta strojní**
Zadávací katedra/ústav: **Ústav řízení a ekonomiky podniku**
Studijní program: **Strojní inženýrství**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**

II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

Náklady na BOZP ve vybraném průmyslovém podniku

Název diplomové práce anglicky:

Health and safety costs in a selected industrial enterprise

Pokyny pro vypracování:

Význam BOZP v činnosti podniku Vzorový
model řešení BOZP v podniku
Stručná charakteristika systému BOZP vybraného podniku
Analýza daného systému BOZP, jeho řízení a ekonomiky
Doporučení vybranému podniku v oblasti BOZP

Seznam doporučené literatury:

Zákoník práce v aktuálním znění
Pracovněprávní předpisy a dokumenty EU a vlády ČR v oblasti BOZP
Mrkvička, Petr: Náklady a ztráty vyplývající z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Praha, VÚBP 2008
Šenk, Zdeněk: BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI prakticky a přehledně podle normy OHSAS, Praha, Anag 2012, ISBN: 978-80-7263-737-9

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

doc. Ing. Jan Horejc, Ph.D., ústav řízení a ekonomiky podniku FS

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

Datum zadání diplomové práce: **30.04.2021** Termín odevzdání diplomové práce: **23.07.2021**

Platnost zadání diplomové práce: **28.02.2022**

doc. Ing. Jan Horejc, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Miroslav Žilka, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. Ing. Michael Valášek, DrSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomant bere na vědomí, že je povinen vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací.
Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studenta

ABSTRAKT

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále též BOZP) je zaměřená na postupy a procesy, které zlepšují pracoviště, chrání, zachovávají a podporují zdraví, bezpečnost a pohodu pracovníků na jejich pracovištích. BOZP je ústředním bodem součtu zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance a všechny fyzické osoby nebo skupiny jednotlivců spojené s prací a pracovním prostředím. BOZP tedy představuje důležitou strategii nejen pro zajištění bezpečnosti a blahobyt pracovníků, ale také pozitivně přispívá k produktivitě, image společnosti a sociální zlepšení. Jednoduše platí, že zdraví pracovníci jsou lépe motivovaní a projevují větší spokojenost s prací a lépe přispívají k produktivitě firmy. BOZP proto zvyšuje celkovou kvalitu života pracovníků, jejich rodin, firem a podceňování jeho přístupů může být pro obě dvě strany fatální. Tato práce popisuje a analyzuje BOZP ve firmě Siemens, s.r.o., Elektromotory, odštěpný závod Mohelnice. Speciálně si všímá nákladů na tuto oblast a dává vedení podniku i určitá doporučení pro následující zlepšování podniku.

Klíčová slova

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, normy, legislativa, zákony, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, řízení a ekonomika BOZP, popis a analýza BOZP ve vybraném podniku, doporučení pro daný podnik v oblasti BOZP, pracovní podmínky, pracovní prostředí

ABSTRACT

Occupational health and safety (hereinafter referred to as OSH) focuses on procedures and processes that improve the workplace, protect, maintain and promote the health, safety and well-being of workers in their workplaces. Health and safety is the central point of the sum of the improvement of working conditions for employees and all natural persons or groups of individuals associated with work and the working environment. Health and safety is therefore an important strategy not only for ensuring the safety and well-being of workers, but also positively contributes to productivity, the company's image and social improvement. It is simply true that healthy workers are better motivated and show greater job satisfaction and contribute better to the company's productivity. Health and safety therefore increases the overall quality of life of workers, their families, companies and underestimating its approaches can be fatal for both parties. This work describes and analyzes occupational health and safety in the company Siemens, s.r.o., Elektromotory, branch plant Mohelnice. He specifically notes the costs of this area and gives the management of the enterprise even certain recommendations for subsequent business improvement.

Keywords

Occupational health and safety, standards, legislation, laws, employees, employers, rights and obligations of employees and employers, management and economics of OSH, description and analysis of OSH in the selected enterprise, recommendations for the enterprise in the field of OSH, working conditions, work environment

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a to výhradně s použitím pramenů a literatury, uvedených v seznamu citovaných zdrojů.

V Praze dne: 22.07.2021

..... Podpis

Obsah

1 VÝZNAM BEZPEČNOSTI PRÁCE A OCHRANY ZDRAVÍ V ČINNOSTI PODNIKU	9
1.1 Základní pojmy v oblasti BOZP	9
1.2 Historie BOZP	9
1.2.1 Historie a vývoj BOZP v rámci Evropské Unie.....	10
1.2.2 Historie a vývoj BOZP v České republice	12
1.3 Další významy BOZP	16
1.3.1 Sociálně-zdravotní význam.....	17
1.3.2 Ekonomický význam BOZP	20
1.4 Legislativa BOZP.....	22
1.4.1 Legislativa BOZP dle EU	22
1.4.2 Hlavní právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v ČR	23
1.5 Instituce v oblasti BOZP.....	25
1.5.1 Instituce v oblasti BOZP ve světě	25
1.5.2 Instituce v oblasti BOZP v Evropské unii	26
1.5.3 Instituce v oblasti BOZP v ČR.....	27
1.6 Ekonomika BOZP	31
2. VZOROVÝ MODEL ŘEŠENÍ BOZP V PODNIKU	34
2.1 Politika BOZP	34
2.2 Řízení BOZP.....	35
2.3 Legislativa BOZP.....	36
2.4 Monitoring v oblasti BOZP.....	37
2.5 Preventivní a nápravná opatření v oblasti BOZP	39
2.6 Vzdělávání v oblasti BOZP.....	40
2.7 Ekonomika oblasti BOZP	42
3. STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA SYSTÉMU BOZP VE FIRMĚ SIEMENS, S.R.O., ODŠTĚPNÝ ZÁVOD ELEKTROMOTORY MOHELNICE	44
3.1 Organizačně-právní charakteristika	44
3.2 Výrobně-technická charakteristika	45
3.3 Charakteristika lidských zdrojů	45
3.4 Systém řízení BOZP v podniku	47
3.5 Legislativa BOZP.....	50
3.6 Náklady na BOZP v podniku	52
4. ANALÝZA DANÉHO SYSTÉMU BOZP, JEHO ŘÍZENÍ A EKONOMIKY	55
4.1 Normativní vymezení oblasti BOZP	55

4.2 Plánování BOZP	56
4.3 Realizace BOZP.....	57
4.4 Kontrola v oblasti BOZP	58
4.5 Technicko-organizační opatření v oblasti BOZP	58
4.6 Pracovní úrazy, jejich prevence a odškodňování	60
4.7 Dokumentace v oblasti BOZP.....	61
4.8 Vzdělávání v oblasti BOZP.....	62
4.9 Ekonomika v oblasti BOZP	63
5. DOPORUČENÍ PRO SIEMENS, S.R.O., ELEKTROMOTORY MOHELNICE V OBLASTI BOZP	66
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	69
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	71
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	72
SEZNAM TABULEK	72
SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

V České republice od roku 1989 nepochybně došlo k řadě pozitivních změn v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto změny se však týkají především legislativních úprav. Dalším důležitým krokem je podpora právních požadavků v praxi, kde jde nejen o snížení či úplnou eliminaci pracovních rizik, která souvisí především s fyzickým ohrožením, ale je potřeba se rovněž dle Evropské unie zaměřit na psychosociální faktory, zejména na vliv stresu v obecné úrovni zaměstnání a výkonu v souvislosti s bezpečností zaměstnanců.

Díky výše uvedeným skutečnostem se problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví blíží sféře řízení a organizace práce. Důsledkem toho jsou problémy práce se zaměstnanci a bezpečnost člověka při práci v pozornosti, která má zvláštní význam.

Tato práce se zabývá náklady na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v průmyslovém podniku Siemens elektromotory. Teoretická část práce uvádí definice a hlavní přístupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, legislativní úpravu, historický vývoj v České republice a instituce, které se touto problematikou zabývají. Praktická část potom provede návrh vzorového modelu BOZP pro firmu Siemens Elektromotory, stručnou charakteristiku systému BOZP, analýzu daného systému BOZP, jeho řízení a ekonomický přístup v této oblasti, v poslední řadě bude uvedeno doporučení této firmě v oblasti BOZP.

1 VÝZNAM BEZPEČNOSTI PRÁCE A OCHRANY ZDRAVÍ V ČINNOSTI PODNIKU

Programy bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců by měly být hlavní prioritou managementu, protože chrání životy, zvyšují produktivitu a snižují náklady. Tyto programy bezpečnosti a ochrany zdraví by měly zdůrazňovat zapojení zaměstnanců a zaměstnavatelů s cílem vytvářet vhodné pracovní podmínky a prostředí pro kvalitní a bezpečný výkon práce (Anthony, 2007, s. 76). Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je proto zaměřena na vytváření podmínek, schopností a návyků, které umožňují zaměstnancům vykonávat svou práci efektivně a tak, aby nedocházelo k událostem, které by mohly poškodit jejich zdraví (Garcia-Herrero, 2012, s. 98). Je zřejmé, že bezpečné pracovní podmínky mají vliv na návyky pracovníků, což má zase dopad na efektivitu. To znamená, že zaměstnanci pracují v takových bezpečných podmínkách, které jim nezpůsobují nebo nezpůsobí újmu (Šenk, 2012, s. 56).

Tato kapitola se zaměří na základní popis obsahu a náplně bezpečnosti ochrany a zdraví při práci, legislativní rámec a další významy pro zaměstnance a zaměstnavatele, které pro ně vyplývají.

1.1 Základní pojmy v oblasti BOZP

Hlavní pojmy, které tvoří teoretický rámec této práce, jsou: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), politika BOZP, kultura bezpečnosti, pracovní podmínky, pracovní prostředí, tělesná a psychická náročnost práce, pracovní rizika, nehody, nemoci z povolání, prevence (programy) nehod a nemocí z povolání, řízení (organizace) BOZP, kontroly (audity BOZP), měření výsledků BOZP, náklady a ztráty BOZP. Tyto pojmy jsou podrobně vysvětleny v Příloze 1.

1.2 Historie BOZP

Výzkum a regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou fenoménem relativně nedávným. Vzhledem k tomu, že v důsledku průmyslové revoluce vznikly dělnické pohyby v reakci na obavy pracovníků, začalo být zdraví pracovníků považováno za problém související s prací.

1.2.1 Historie a vývoj BOZP v rámci Evropské Unie

Evropská unie (EU) vždy stanovovala základní pravidla na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků: od Římské smlouvy, která založila Evropské hospodářské společenství (1957), byly otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považovány za klíčové oblasti činnosti pro Evropské společenství. I když takové ustanovení naznačovalo uzákonění konkrétních vnitrostátních zákonů v mnoha různých evropských zemích, první společný a komplexní legislativní rámec pro BOZP byl přijat v roce 1989, kdy šlo o rámcovou směrnici 89/391/EHS).

Kromě toho bylo v této oblasti vydáno 65 konkrétních směrnic, které poskytují podrobnější a přesnější ustanovení o konkrétních aspektech a rizicích. Ačkoli se směrnice EU někdy považují za příliš náročné a příliš podrobné, představují (od rámcové směrnice z roku 1989) silnou reakci na zachování a rozvoj sociální dimenze v měnícím se světě práce. Zejména zaznamenaly praktický úspěch v malých a středních podnicích (MSP). Od přijetí rámcové směrnice v roce 1989 byl zahájen aktivní proces přehodnocení a provádění otázek BOZP se silným dopadem na organizaci a poskytování služeb. Jejich ratifikace na národní úrovni podpořila zlepšení zdravotních podmínek na pracovišti přijetím ještě přísnějších a účinnějších opatření na ochranu zdraví pracovníků na pracovišti. Do popředí se dostávají profesionálové v oblasti BOZP, kteří jsou potřební k prosazování a implementaci zákonů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

EU dále zřídila dva evropské orgány, které usilují o harmonizaci osvědčených postupů a výzkumů, a to Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (tzv. Eurofound) v roce 1975, jejímž cílem je poskytovat informace, rady a odborné znalosti o životních a pracovních podmínkách klíčovým aktérům v oblasti sociální politiky EU. Dále to byla Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) v roce 1995, zaměřená na zlepšení pracovního života v EU se zaměřením na zvyšování povědomí, šíření osvědčených postupů a analýzu vědeckých výzkumů a statistik pro předvídání nových a vznikajících rizik (Herbert, 2001, s. 25 – 27).

Další vývoj v současné globalizaci a hospodářská krizi má a bude mít hluboký dopad na kvalitu pracovního prostředí a organizaci práce, což povede ke snížení standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V tomto směru je několik znepokojivých indikátorů:

- Vzrůstající tendence outsourcingu služeb v oblasti pracovního zdraví: nedostatek pracovníků hygieny a zdravotních sester,
- Investice do výzkumu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trpí škrty: řada národních výzkumných institucí čelí restrukturalizačním procesům nebo dokonce uzavíráním,
- Demografické změny: stárnutí a migrace, duševní zdraví, pracovní schopnosti a návrat do práce, přizpůsobení pracovní síly organizačním změnám, dopad životního stylu na povolání, nové technologie, globalizace, klimatické změny,
- Tradiční rizika: fyzické, biologické, chemické a psychosociální faktory,
- Nové formy zaměstnání, čas dojíždění a práce na dálku atd.

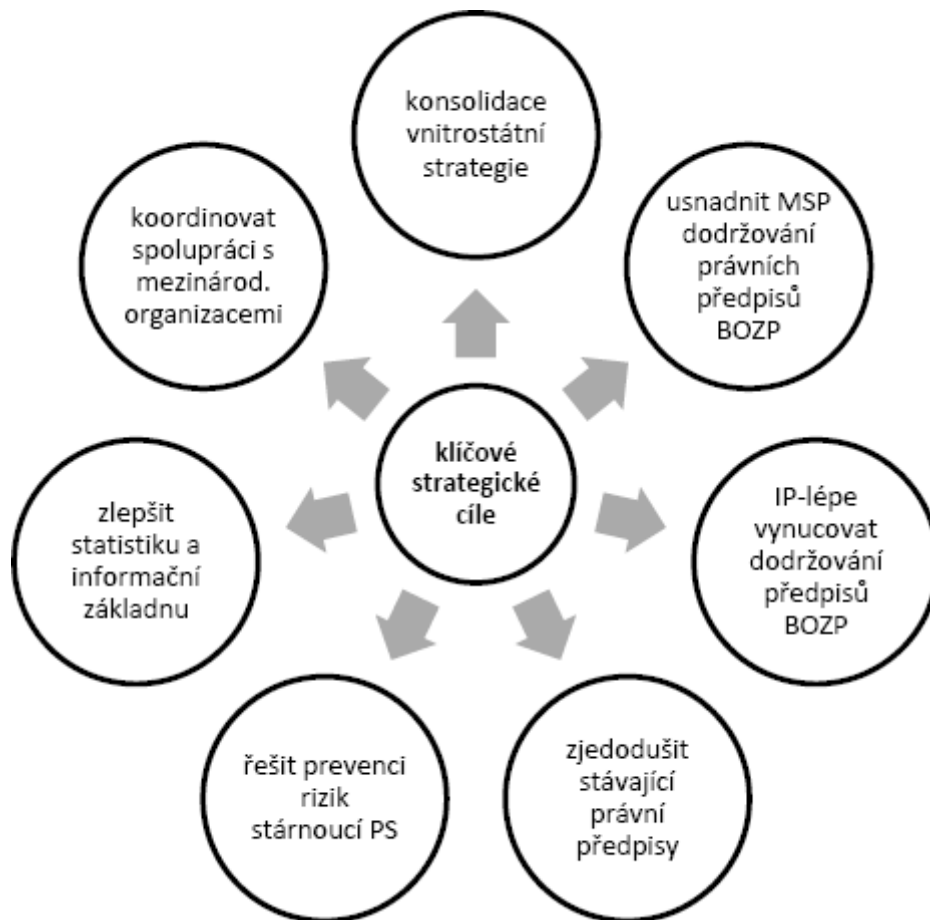
Jukka Takala, bývalý šéf agentury EU-OSHA, který představuje výroční zprávu agentury za rok 2010, potvrzuje, že blahobyt evropské pracovní síly je klíčem k udržitelné obnově ekosystému. Aby bylo možné uspokojit potřeby společnosti v měnícím se světě práce, musí být v celé Evropě prosazována kultura prevence povolání. Současně musí být komunita odborníků v oblasti BOZP účinná při zachycování potřeb společnosti, rovněž s ohledem na dopad ekonomické krize a měnící se svět práce. Ekonomický a sociální rozměr by měl být klíčovým prvkem integrovanějšího přístupu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci směrem k širšímu ambicióznímu cíli blahobytu evropských pracovníků.

Strukturální synergie mezi oblastmi výzkumu, odměňování a prevence tato strategie by mohla podpořit řádnější přehodnocení ukazatelů BOZP než pouhé statistiky úrazů a nemocí z povolání. Aby bylo možné splnit jeden ze 7 klíčových cílů Strategie Evropské unie 2020:

- 75 % míra zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20– 64 do roku 2020 (dosažitelné dosažením většího počtu lidí v práci, zejména žen, mladých, starších, osob s nízkou kvalifikací a legálních migrantů).

Kvalita pracovního života a dobré zdraví na pracovišti musí být klíčovým prvkem, který povede k akci a dále je základní součástí odpovědného a udržitelného rozvoje rychle rostoucích nových technologií (nanotechnologie), které vystaví v nadcházejících letech nově vznikajícím rizikům rostoucí počet pracovníků. Z tohoto důvodu je nutný kulturní vývoj, který zvýší hodnotu ochrany zdraví při práci pro širší publikum zúčastněných stran: od osob s

rozhodovací pravomocí až po odborníky v oblasti BOZP, zaměstnavatele, pracovníky a jejich zástupce a nakonec i celou společnost (EU-OSHA, 2011).



Obrázek 1: Klíčové strategické cíle EU-OSH (zdroj: <https://zsbozp.vubp.cz/strategie-eu/122-strategie-eu-v-oblasti-bozp>)

1.2.2 Historie a vývoj BOZP v České republice

Převládající rozvoj těžkého průmyslu (železářský a ocelářský průmysl, hutnické a rafinérské závody), kovoobrábění a strojírenství a důraz na výrobu energie ve střední a východní Evropě významně předurčily strukturu ekonomik v regionu pro poslední čtyři desetiletí. Tento stav způsobil relativně vysoké expozice určitým typům pracovních rizik na pracovišti. Současné úsilí o transformaci stávajících ekonomik v souladu s modelem tržního hospodářství a zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bylo doposud vzhledem ke krátké době značně úspěšné.

Až donedávna bylo zajištění prevence nepříznivých zdravotních účinků chemických látek přítomných v pracovním prostředí a v životním prostředí, pitné vodě a potravinovém koši obyvatel zajišťováno povinným dodržováním hygienických norem a limitů expozice na pracovišti, jako je maximum povolené koncentrace, prahové limitní hodnoty a přijatelný denní příjem. Zásady testování toxicity a hodnocení expozice doporučené různými mezinárodními organizacemi, včetně norem používaných v zemích Evropské unie, budou čím dál více kompatibilní s těmi, které se používají v zemích střední a východní Evropy, protože se tyto země postupně začleňují do jiných evropských ekonomik.

V 80. letech 20. století byla stále více uznávána potřeba harmonizovat metodiky a vědecké přístupy v oblasti toxikologie a hygienické standardizace používané v zemích OECD s metodami používanými v členských zemích Rady vzájemné ekonomické pomoci (CMEA). To bylo způsobeno hlavně rostoucí úrovní výroby a obchodu, včetně průmyslových a zemědělských chemikálií. Přispívajícím faktorem upřednostňujícím naléhavost, s níž se na tyto úvahy pohlíželo, byl rostoucí problém znečištění ovzduší a řek přesahujících národní hranice evropských států (Novák, 2014. S 35 – 36).

System bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice prošel ve svém vývoji třemi po sobě jdoucími etapami a byl ovlivněn politickými a ekonomickými změnami v zemi. Fáze byly následující (Veber, Pincová, 2008, s. 112):

- Fáze 1: 1932-48. Toto období bylo poznamenáno založením první katedry pracovního lékařství profesorem J. Teisingerem na nejstarší univerzitě ve střední Evropě - Karlově univerzitě. Později, v roce 1953, se z tohoto oddělení stala Klinika pracovního lékařství s 27 lůžky. Profesor Teisinger také založil Výzkumný ústav ochrany zdraví při práci a v roce 1962 Poison Information Center na klinice. Získal několik mezinárodních ocenění, včetně ocenění Americké asociace průmyslových hygieniků v roce 1972 za osobní příspěvek k rozvoji zdraví na pracovišti.
- Fáze 2: 1949-88. Toto období vykazovalo řadu nesrovnalostí, v některých ohledech se vyznačovalo významnými nedostatky a v jiných vykazovalo výrazné výhody. Bylo uznáno, že stávající systém ochrany zdraví při práci, v mnoha ohledech spolehlivý a dobře vyvinutý, musí být přesto reorganizován. Zdravotní péče byla považována za základní občanské právo zaručené ústavou. Šest základních principů systému zdravotnictví bylo:

- plánovaná integrace zdravotní péče do společnosti,
- podpora zdravého života,
- vědecký a technický rozvoj,
- prevence tělesných a duševních chorob,
- bezplatný a univerzální přístup ke službám zdravotní péče,
- zdravé životní prostředí.

V těchto etapách, navzdory určitému pokroku nebyl žádný z těchto cílů plně dosažen. Očekávaná délka života (67 let u mužů a 76 let u žen) je nejkratší z průmyslových zemí. Existuje vysoká úmrtnost na kardiovaskulární onemocnění a rakovinu. Asi 26 % dospělých Čechů je obézních a 44 % z nich má hladinu cholesterolu nad 250 mg / dl. Dieta obsahuje mnoho živočišných tuků a má nízký obsah čerstvé zeleniny a ovoce. Spotřeba alkoholu je relativně vysoká a přibližně 45 % dospělých kouří; kouření zabije ročně asi 23 000 osob.

Lékařská péče, zubní péče a léky byly poskytovány zdarma. Počty lékařů (36,6 na 10 000 obyvatel) a zdravotních sester (68,2 na 10 000 obyvatel) patřily k nejvyšším na světě. V průběhu času však vláda nebyla schopna pokrýt neustále rostoucí a hojně výdaje potřebné pro veřejné zdraví. Došlo k dočasnému nedostatku některých léků a vybavení a také k potížím s poskytováním služeb zdravotní péče a rehabilitací. Stávající struktura, která neumožňovala pacientovi vybrat si svého lékaře primární péče, způsobila mnoho problémů. Zdravotničtí pracovníci pracující ve státních nemocnicích dostávali nízké fixní platy a neměli žádné pobídky k poskytování více služeb zdravotní péče. Soukromý systém zdravotní péče neexistoval. V nemocnicích bylo hlavním kritériem přijatelného fungování „procento obsazených lůžek“, a ne kvalita poskytované zdravotní péče (Čermák, 2008, s. 346).

Jakkoli se to může zdát divné, některé hygienické normy, včetně přípustných úrovní a limitů expozice na pracovišti, byly přísnější než ve Spojených státech a v západoevropských zemích. Bylo tedy někdy nemožné je nepřekročit zastaralými stroji a vybavením. Pracoviště překračující limity byla klasifikována do „kategorie 4“ nebo nejnebezpečnějších, ale z ekonomických důvodů nebyla výroba zastavena a pracovníkům byly místo toho nabídnuty vyrovnávací výhody.

- Fáze 3: 1989 – současnost. „Sametová revoluce“ z roku 1989 umožnila nevyhnutelnou změnu systému veřejného zdravotnictví. Reorganizace byla poměrně složitá a někdy obtížně proveditelná. V úvahu bylo nutné brát například to, že systém

zdravotní péče má více lůžek v nemocnicích a lékařů na 10 000 obyvatel než jakákoli průmyslově vyspělá země, zatímco využívá nepoměrně méně finančních zdrojů.

Zavedení systému povinného zdravotního pojištění a vytvoření Všeobecné zdravotní pojišťovny, která začala fungovat v lednu 1993, stejně jako menší zdravotní pojišťovny v České republice znamenají počátek reformy v oblasti veřejného zdraví. Tyto změny přinesly pracovním zdravotním službám určité problémy vzhledem k jejich preventivnímu charakteru a vysokým nákladům na léčbu v nemocnicích. Role ambulantních zdravotnických zařízení při léčbě pacientů s konvenčními nemocemi i nemocemi souvisejícími s prací se tak neustále zvyšuje.

Růst reforem v sektoru veřejného zdraví vyvolal potřebu změn u lékařů, průmyslových hygieniků a ústavních zdravotnických zařízení a také vedl k zaměření se na prevenci. Schopnost zaměřit se na prevenci a mírnější formy onemocnění je částečně vysvětlena dřívějšími pozitivními výsledky a relativně dobrým fungováním předchozího systému ochrany zdraví při práci, který fungoval účinně k eliminaci závažných nemocí z povolání. Změny zahrnovaly přesun pozornosti z těžkých forem pracovní patologie, které vyžadovaly urgentní léčbu (jako je průmyslová otrava a pneumokoniózy s respiračním selháním a selháním srdce), na mírné formy onemocnění. Změna činností služeb pracovního lékařství z léčebné orientace na včasnou diagnostiku se nyní týká takových stavů, jako jsou mírné formy pneumokonióz, chronická onemocnění jater a plic a chronické muskuloskeletální poruchy způsobené přetížením nebo vibracemi (ILO, 2019).

Činnosti průmyslové hygieny nejsou hrazeny ze systému zdravotního pojištění a průmysloví hygienici v hygienických stanicích jsou stále placeni vládou. Docházelo tak ke snížení jejich počtu a reorganizace hygienických stanic.

Další změnou v systému zdravotní péče byla privatizace některých zdravotnických služeb. Privatizace malých ambulantních zdravotnických středisek již v této době byla zahájena. Nemocnice - včetně univerzitních – se rovněž do tohoto procesu zapojily, a to díky pokročilému systému ochrany zdraví při práci, který založil profesor Teisinger v roce 1932. Česká republika nečelí vážným problémům vzdělávání v oblasti ochrany zdraví při práci pro studenty vysokých škol, přestože v některých zemích střední a východní Evropy je míra uznávaných nemocí z povolání asi pětikrát menší než v České republice. Český seznam nemocí z povolání se nijak zvlášť neliší od seznamu připojeného k Úmluvě ILO o peněžité kompenzaci při pracovních úrazech (ILO, 2019).

System pracovního zdraví v České republice se po roce 1989 nacházel na křižovatce a byla nutná jeho reorganizace. Zároveň však docházelo i k zachování jakýchkoli pozitivních rysů získaných ze zkušeností s předchozím systémem ochrany zdraví při práci, a to:

- registrace pracovních podmínek na pracovištích,
- udržování v provozu širokého systému pravidelných lékařských prohlídek zaměstnanců
- poskytování léčebných služeb zdravotní péče ve velkých podnicích
- nabízí systém očkování a kontroly přenosných nemocí

Jde o nezbytnost zachování systému, v němž služby pracovního lékařství přijímají pacienti s různými nemocemi z povolání, což je systém, který by zahrnoval univerzitní nemocnice při poskytování léčby pacientům, jakož i vzdělávání a odborné přípravy studentům medicíny a absolventům (Vala, 2016, s. 135).

Vývoj BOZP v České republice na počátku 21. století je dán Národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“, tedy dlouhodobou strategií vydanou usnesením vlády č. 475 v roce 2003.

V roce 2008 byla revidována v souladu se strategií Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2007–2012. Národní politika byla rozpracována do konkrétních úkolů, které byly postupně integrovány do Národního akčního programu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což je dvouletý program. Národní program pokrývá deset prioritních oblastí národní politiky v souladu se „Strategickým rámcem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2014–2020. Program rovněž navazuje na Globální akční plán WHO v oblasti zdraví pracovníků. Obsah je výsledkem konsensu sociálních partnerů, odborníků a úřadů (Rada vlády pro BOZP, 2021).

1.3 Další významy BOZP

Jedna z dalších definic BOZP na pracovišti uvádí, že zdraví na pracovišti je podpora a udržování nejvyššího stupně fyzické, duševní a sociální pohody pracovníků ve všech povoláních prevencí zdravotních odchylek, kontrolou rizik a přizpůsobováním práce lidem a lidem v jejich zaměstnání. (ILO / WHO 1950).

Tato kapitola se zaměří na další významy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to konkrétně na sociálně-zdravotní a ekonomický.

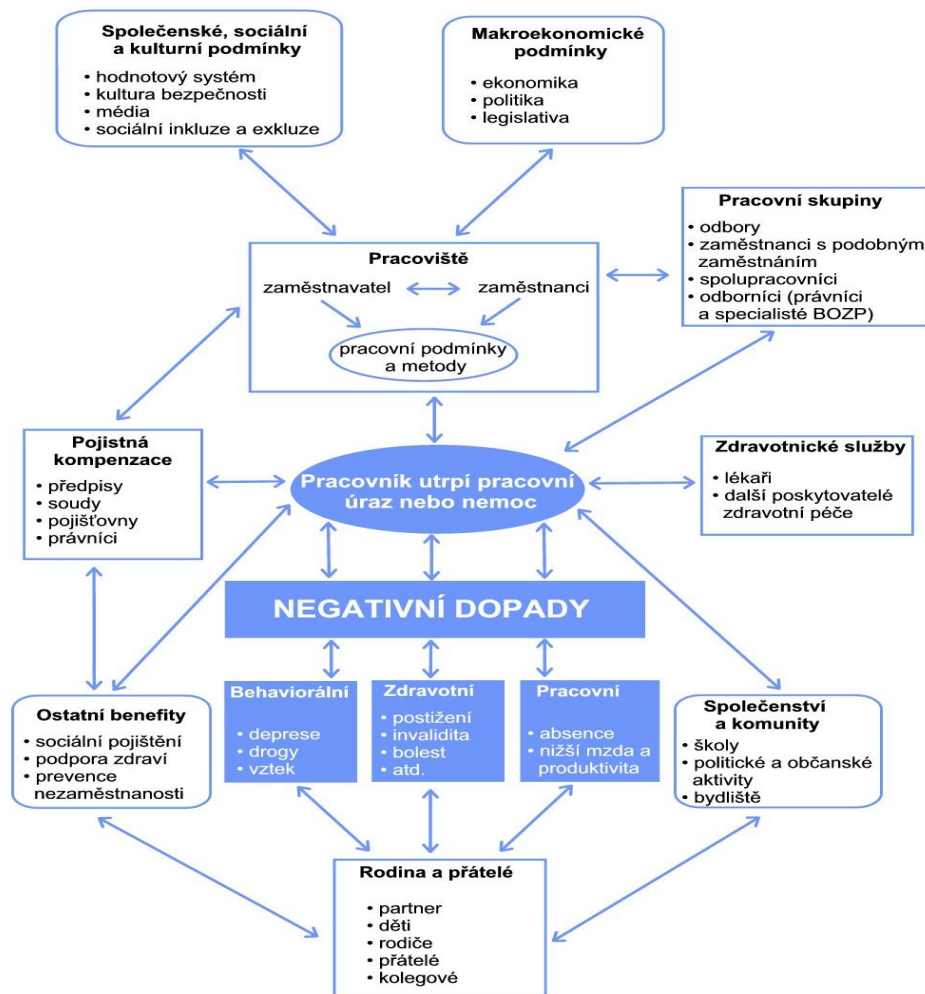
1.3.1 Sociálně-zdravotní význam

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je multidisciplinární obor zabývající se bezpečností, ochranou zdraví a pohodlím lidí při práci.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je oblast veřejného zdraví, která studuje trendy v oblasti nemocí a úrazů v populaci pracovníků a navrhuje a implementuje strategie a předpisy k jejich prevenci. Jeho rozsah je široký a zahrnuje širokou škálu oborů - od toxikologie a epidemiologie po ergonomii a prevenci násilí.

Historicky se úsilí v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci soustředilo na manuální práce, jako jsou dělníci v továrnách. Kromě zajištění toho, aby pracovní prostředí (od stavenišť po kancelářské budovy) měla zavedena bezpečnostní opatření k prevenci úrazů, odborníci na ochranu zdraví při práci také pracují na omezení krátkodobých i dlouhodobých rizik, která by nyní mohla vést k fyzickým nebo duševním onemocněním nebo v budoucnu (Neugebauer, 2008, s. 75).

Cílem programů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je podpora bezpečného a zdravého pracovního prostředí. BOZP může chránit také spolupracovníky, členy rodiny, zaměstnavatele, zákazníky a mnoho dalších osob, které mohou být ovlivněny prostředím na pracovišti (obr. 2).



Obrázek 2: Schéma sociálně-zdravotních dopadů v důsledku úrazů (zdroj: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/504-dusledky-zanedbavani-prevence-rizik>)

V jurisdikci obecného práva mají zaměstnavatelé povinnost se pečlivě starat o bezpečnost svých zaměstnanců. Statutární právo může navíc ukládat další obecné povinnosti, zavádět konkrétní povinnosti a vytvářet vládní orgány s pravomocemi regulovat otázky bezpečnosti na pracovišti (Šenk, 2012, s. 67).

Jak je definováno Světovou zdravotnickou organizací (WHO), „zdraví při práci se zabývá všemi aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a silně se zaměřuje na primární prevenci rizik“. Zdraví bylo definováno jako „stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody a ne pouze absence nemoci nebo slabosti“ (Kosina, 2008, s. 123). Zdraví na pracovišti je multidisciplinární oblast zdravotní péče zabývající se umožněním jednotlivcům vykonávat jejich povolání způsobem, který nejméně poškozuje jejich zdraví. Naproti tomu jde o jistý

protiklad v podpoře bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která se týká prevence škod způsobených jakýmkoli náhodnými nebezpečími, která na pracovišti vznikají.

Od roku 1950 sdílí Mezinárodní organizace práce (ILO) a Světová zdravotnická organizace (WHO) společnou definici zdraví při práci. Byl přijat Společným výborem MOP / WHO pro zdraví při práci na svém prvním zasedání v roce 1950 a revidován na svém dvanáctém zasedání v roce 1995. Definice zní (Kosina, 2008, s. 124):

Hlavní důraz v oblasti ochrany zdraví při práci je na tři různé cíle:

- udržování a podpora zdraví a pracovní kapacity pracovníků;
- zlepšování pracovního prostředí a úsilí přispívající k bezpečnosti a ochraně zdraví a
- rozvoj pracovních organizací a pracovních kultur ve směru, který podporuje zdraví a bezpečnost při práci, a tím také podporuje pozitivní sociální klima a hladký chod a může zvýšit produktivitu podniků.

Kultura práce je v této souvislosti zamýšlen jako odraz základních hodnotových systémů přijatých dotyčným podnikem. Taková kultura se v praxi odráží v manažerských systémech, personální politice, zásadách účasti, politikách školení a řízení kvality podniku.

Pracovníci v oblasti pracovního zdraví pocházejí z celé řady oborů a profesí, včetně medicíny, psychologie, epidemiologie, fyzioterapie a rehabilitace, pracovní terapie, pracovního lékařství, lidských faktorů a ergonomie a mnoha dalších. Odborníci radí v široké škále otázek ochrany zdraví při práci. Patří mezi ně způsob, jak se vyhnout konkrétním již existujícím podmínkám způsobujícím problémy v zaměstnání, správné držení těla při práci, četnost přestávek na odpočinek, preventivní opatření, která lze provést, atd.

Zdraví při práci by se mělo zaměřit na podporu a udržení nejvyššího stupně tělesné, duševní a sociální pohody pracovníků ve všech povoláních; prevenci odchylek pracovníků od zdraví způsobených jejich pracovními podmínkami; ochranu pracovníků v jejich zaměstnávání před riziky vyplývajícími z faktorů nepříznivých pro zdraví; umístění a údržba pracovníka v pracovním prostředí přizpůsobeném jeho fyziologickým a psychologickým schopnostem; a shrnuto, přizpůsobení práce člověku a každého člověka jeho zaměstnání (Janáková, 2011, s. 132).

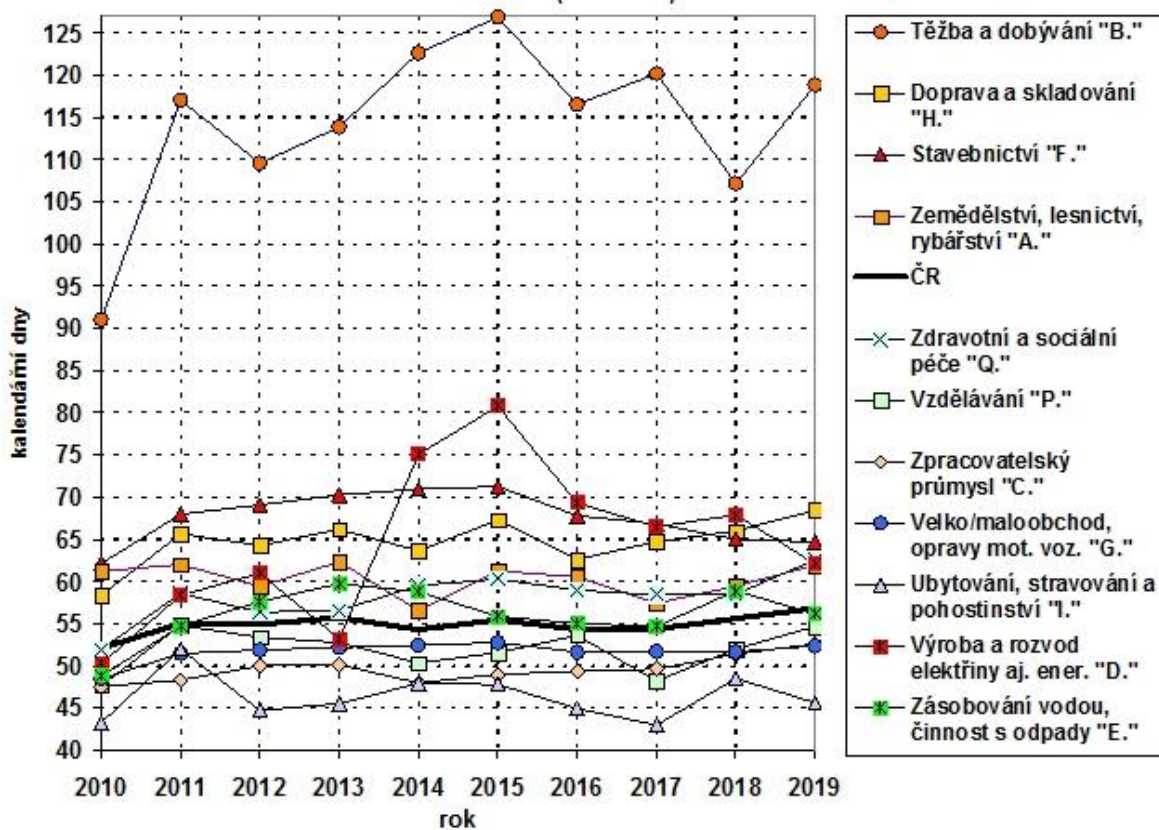
1.3.2 Ekonomický význam BOZP

Bezpečnost práce se zabývá všemi aspekty fyzického, duševního a sociálního zdraví a bezpečnosti na pracovišti. Jedná se o zastřešující snahu společnosti předcházet úrazům a rizikům ve všech pracovních prostředích.

Každé odvětví představuje pro své zaměstnance různé druhy bezpečnostních rizik. Spektrum možných rizik bezpečnosti práce se pohybuje od vážných a bezprostředních fyzických nebezpečí až po mírnější nebezpečí. Okamžitějšími případy mohou být požáry, výbuchy, chemická nebezpečí nebo jiná podobná nebezpečí, která bezprostředně ohrožují život zaměstnance. Mírnější rizika zahrnují výzvy v ergonomii, pracovní zátěži, mentální kapacitě a celkové pohodě zaměstnanců. Druhé druhy rizik se často odehrávají v kancelářském prostředí. Ať už se však věnujete jakémukoli podnikání, vždy existuje možnost, že se někomu stane nehoda.

Největší a neměřitelné náklady na selhání bezpečnosti mohou být osobního druhu. Ztracená končetina nebo roky duševní rehabilitace mohou jednotlivce přinutit k přijetí zcela nového životního stylu a dokonce i vlastní identity. Je těžké definovat, jak u těchto typů incidentů stanovit cenu. Smrtelná zranění, při nichž jsou lidé při plnění svých úkolů skutečně zabití, jsou nepochybně nad rámec toho, co můžeme ekonomicky vyčíslit. Kromě toho, kdo je zabit, trpí i několik dalších přímých účastníků, jako jsou rodina a přátelé, spolupracovníci a další strany.

Tyto nehody mají také přímý dopad na výsledek hospodaření společnosti. Zraněný zaměstnanec snadno znamená nespočet ztracených hodin a rychle se na výdajích společnosti podílí nejen miliardami, ale i biliony eur. Z pohledu společnosti se výdaje nesčítají jen kvůli ztrátě produktivity, ale také kvůli rostoucím nákladům na pojištění (obr.3).



Obrázek 3: Průměrná doba trvání pracovní neschopnosti ve vybraných odvětvích (zdroj: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-urazovost/666-pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2019>)

Další velká ztráta pro společnost pochází ze snížené pracovní morálky a zvýšené retence zaměstnanců. Lidé se chtějí cítit v bezpečí. Není žádným překvapením, pokud se pracovní morálka zaměstnanců sníží poté, co vidí například pád kolegy z koleje kvůli nedostatečným bezpečnostním opatřením. A nejlepší lidé mají tendenci odcházet první.

Namísto pouhého pohledu na bezpečnost práce jako na rizika a náklady, které by měly být kontrolovány a omezeny, je dalším hlediskem přijmout ji jako nevyužitou příležitost.

Ochota a zájem investovat do bezpečnosti práce by měla vycházet z upřímného zájmu o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, a tedy také o produktivitu a růst společnosti. To se opět může stát obrovským přínosem při zlepšování udržení zaměstnanců a najímání nejlepších lidí.

Rané výzkumy psychologů a sociologů zkoumaly individuální dispozice a využití sociálních příčin disciplinární rámce při vývoji konceptů a teoretických poznatků o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (Dawson, 2011, s. 329).

Zjištění byla vylepšena výsledky průzkumů na pracovišti provedených specialisty na průmyslové vztahy, kteří upozornili na důležitost legislativy a inovativních regulačních strategií.

Starost o zdraví a bezpečnost existuje v historii. První vědci byli znepokojeni teoretické poznatky o zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Průzkumy, které byly provedeny později, se zaměřily na význam legislativy. V technických otázkách týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti je zde sociální prvek. To znamená, například mocenské vztahy ve výrobě: kdo říká, kdo má co dělat a jak rychle. Koneckonců, stroj samo o sobě nejde rychleji; někdo navrhl strojní zařízení, zorganizoval práci a navrhl práci. To znamená, že zdraví a bezpečnost nejsou jen technickým problémem, ale vyvolávají otázku ekonomických nákladů a mocenských vztahů. To platí pro všechny instituce (Sass, 1986).

1.4 Legislativa BOZP

Od roku 1919 udržuje a rozvíjí Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization – ILO) systém mezinárodních pracovních norem zaměřených na podporu příležitostí pro ženy a muže získat důstojnou a produktivní práci v podmínkách svobody, spravedlnosti, bezpečnosti a důstojnosti. V dnešní globalizované ekonomice jsou mezinárodní pracovní normy základní součástí mezinárodního rámce pro zajištění toho, aby růst globální ekonomiky poskytoval výhody všem.

1.4.1 Legislativa BOZP dle EU

Na základě článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie byla přijata široká škála opatření Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Evropské směrnice jsou právně závazné a členské státy je musí aplikovat do svých vnitrostátních právních předpisů.

Evropské směrnice stanoví minimální požadavky a základní zásady, jako je zásada prevence a hodnocení rizik, jakož i odpovědnost zaměstnavatelů a zaměstnanců. Rada evropských pokynů si klade za cíl usnadnit provádění evropských směrnic i evropských norem přijatých evropskými normalizačními organizacemi.

Další informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci lze nalézt také na webových stránkách Evropské komise, GŘ pro zaměstnanost a sociální věci. Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2014 – 2021 definuje klíčové strategické cíle s ohledem na snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání v EU.

V roce 2017 bylo zveřejněno doporučení Komise k pilíři sociálních práv. Jeho cílem je zajistit občanům nová a účinnější sociální práva. Pilíř vychází z 20 klíčových principů a zahrnuje právo pracovníků na vysokou úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti při práci. (Evropská směrnice, 2019).

1.4.2 Hlavní právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v ČR

V České republice je nařízení v rámci BOZP podřízeno legislativě evropské, z toho vyplývají práva a povinnosti pro legislativu českou. Za bezpečnost práce a inspekci práce odpovídá ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo zdravotnictví se zabývá ochranou zdraví při práci a inspekcí zdraví.

Obě agentury úzce spolupracují a obě jsou oprávněny ukládat sankce, pokud během inspekční činnosti zjistí závažné odchylky.

Legislativa České republiky zahrnuje ústavní zákony, zákony, nařízení vlády a ministerská oznámení (Janáková, 2011, s. 53):

- ústavní zákony mají nejvyšší právní sílu - řeší nejdůležitější věci státu, lidská a občanská práva; mezi ústavní zákony patří Ústava České republiky a Česká listina základních práv a svobod,
- ustanovení upravující práva a povinnosti osob a působnost orgánů veřejné moci,
- nařízení vlády a ministerská oznámení provádějí ustanovení zákonů.

Česká listina základních práv a základních svobod (1993) uvádí, že zaměstnanci mají právo na uspokojivé pracovní podmínky. Na každého pracovníka se vztahují národní právní předpisy, které vyžadují bezpečnou práci a ochranu zdraví na pracovišti. Legislativa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví se vztahuje na zaměstnance, příslušníky ozbrojených sil a osoby samostatně výdělečně činné.

Hlavní legislativou BOZP je zákoník práce (zákon č. 262/2006 v platném znění). Pátá část kodexu se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Evropská rámcová směrnice byla provedena do zákoníku práce.

Česká legislativa o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zdůrazňuje odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí a obecný princip průběžného hodnocení rizik.

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.) Upravuje zřizování a postavení úřadů inspekce práce jako orgánů dozoru v oblasti ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnosti a působnosti úřadů inspekce práce, jakož i práva a povinnosti vztahující se k inspekci a sankce v případě porušení požadovaných povinností.

Zdraví při práci upravuje samostatný zákon č. 258/2000 Sb., O ochraně veřejného zdraví.

Za bezpečnost práce a inspekci práce odpovídá ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo zdravotnictví se zabývá ochranou zdraví při práci a inspekcí zdraví.

Prováděcí právní předpis definuje čtyři kategorie pracovní činnosti na základě výskytu nemocí z povolání a rizik:

- Kategorie 1: je nepravděpodobné, že by představovala zdravotní riziko.
- Kategorie 2: Nelze vyloučit poškození zdraví v důsledku pracovních podmínek, ale lze jej předvídat za výjimečných okolností s přihlédnutím k individuální citlivosti.
- Kategorie 3: faktory pracovního prostředí přesahují bezpečné úrovně. Pracovníci musí používat osobní ochranné prostředky nebo musí být přijata kolektivní ochranná opatření, aby se minimalizovala rizika.
- Kategorie 4: nejsou k dispozici žádná vhodná ochranná opatření a existuje vysoké riziko poškození zdraví zaměstnanců.

Kategorie 3 a 4 se nazývají „nebezpečná práce“ a zaměstnavatelé jsou povinni zajistit přísnější zdravotní dohled pro ty, kteří pracují na nebezpečných pracovních místech (Mrkvička, 2008, s. 65).

V poslední řadě, ale ne menšího významu, je úplné znění zák. č. 1363 - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, který obsahuje podrobný přehled platných předpisů v této oblasti (Příloha 1). (Sagit, 2019).

1.5 Instituce v oblasti BOZP

Úlohou všech organizací zabývajících se BOZP je v zásadě nabídnout organizovaný rámec pro mezinárodní spolupráci. V průběhu staletí si lidé vyměňovali informace a zkušenosti mnoha způsoby. Spolupráce mezi zeměmi, vědci a profesními skupinami se postupem času postupně vyvíjela, ale na počátku 20. století bylo zřejmé, že některým problémům lze čelit pouze kolektivně.

Mnoho mezivládních a nevládních organizací má zájmy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která zahrnuje technické, lékařské, sociální a právní aspekty a také různé obory, profese a sociální skupiny. Existuje komplexní síť organizací, jejichž znalosti a schopnosti lze využít k podpoře výměny informací a zkušeností mezi zeměmi.

Tato kapitola se blíže zaměří na nejvýznamnější instituce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z pohledu světového, Evropské unie a dále pak i české institucemi BOZP.

1.5.1 Instituce v oblasti BOZP ve světě

Obecně se rozlišuje mezi „mezivládními“ a „nevládními“ mezinárodními organizacemi. Mezi mezivládní organizace (IGO) patří OSN a její specializované agentury. Existuje také mnoho dalších mezivládních organizací, jako je Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Evropská unie (dříve Evropská společenství), Evropské sdružení volného obchodu (ESVO).

Některé mezinárodní nevládní organizace, jako je Mezinárodní komise pro zdraví při práci (ICOH) a Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení (ISSA), pokrývají všechny aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mnoho mezinárodních nevládních organizací se zajímá o bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rámci svých širších aktivit, jako jsou organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců a mezinárodní sdružení různých profesních skupin. Některé nevládní organizace, jako je Mezinárodní organizace pro normalizaci (ISO), se zabývají standardizací a mnoho dalších nevládních organizací se zabývá konkrétními tematickými oblastmi nebo konkrétními odvětvími ekonomických aktivit (ILOencyclopaedia, 2019).

Jednou z důležitých rolí mezinárodních organizací je převádět dohodnuté hodnoty na práva a povinnosti. Charta Organizace spojených národů (OSN, 1994) je dobrým příkladem toho, jaká by role mezinárodní organizace v systému OSN měla být - tedy „dosáhnout mezinárodní

spolupráce při řešení mezinárodních problémů hospodářské, sociální, kulturní, nebo humanitární povahy a při zlepšování a podpoře dodržování lidských práv a základní svobody pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství. “ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech odkazuje na zásady vyhlášené v Listině Organizace spojených národů a uznává právo každého na bezpečné a zdravé pracovní podmínky.

Cíle a účely mezinárodních organizací jsou stanoveny v jejich listinách, ústavách, stanovách nebo základních textech. Například Ústava Světové zdravotnické organizace (WHO, 1978) uvádí, že jejím cílem je „*dosázení nejvyšší možné úrovně zdraví všemi lidmi*“. Ochrana pracovníka před nemocemi a úrazy způsobenými v zaměstnání je jedním z úkolů svěřených Mezinárodní organizací práce (ILO) ve smyslu Preambule její ústavy (ILO, 1992). Deklarace o cílech a cílech Mezinárodní organizace práce, přijatá Mezinárodní konferencí práce na jejím 26. zasedání ve Filadelfii v roce 1944, uznává povinnost ILO dále podporovat mezi národy světa provádění programů, které dosáhnou odpovídající ochranu života a zdraví pracovníků ve všech profesích.

1.5.2 Instituce v oblasti BOZP v Evropské unii

Nejvýznamnější organizací v rámci BOZP v Evropské unii je EU-OSHA (European Union Occupational Safety and Health Agency), která usiluje o to, aby byla evropská pracoviště bezpečnější, zdravější a produktivnější - ve prospěch podniků, zaměstnanců a vlád. Agentura podporuje kulturu prevence rizik za účelem zlepšení pracovních podmínek v Evropě.

Její hlavní náplní je:

- Předvídání změn: tvorba prognostických projektů zdůrazňujících a studujících nová a vznikající rizika BOZP.
- Fakta a čísla: shromažďování a šíření informací prostřednictvím podnikového průzkumu ESENER a přehledů BOZP o konkrétních tématech za účelem identifikace priorit.
- Nástroje pro dobré řízení BOZP: Interaktivní online hodnocení rizik (OiRA) pro malé a střední podniky.
- Zvyšování povědomí: prostřednictvím dvouletých kampaní Zdravé pracoviště v celé Evropě a filmů NAPO o bezpečnosti a zdraví na pracovišti.

- Strategické vytváření sítí: partnerství s vládami, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Ředitel řídí agenturu EU-OSHA a je odpovědný tripartitní správní radě (vlády EU, zaměstnavatelé, zaměstnanci) a Evropské komisi. Stanovuje strategie a cíle. Na provozní výkonnost dohlíží menší řídicí skupina představenstva, předsednictvo. Poradní skupiny poskytují strategické vedení. Informační síť je tvořena kontaktními místy ve více než 30 evropských zemích. Jmenování každou vládou jsou obvykle vnitrostátním orgánem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Každých 5 let EU-OSHA přezkoumává svou strategii a to, čeho chce dosáhnout. Po rozsáhlých konzultacích s bankovní radou a orgány EU vypracuje víceletý strategický program (v současné době 2014–2020). Poté jsou specifikovány podrobné roční pracovní programy. Agentura je v zásadě síťovou organizací a při jejím fungování je klíčová spolupráce s dalšími organizacemi na všech úrovních - národní, evropské i celosvětové. To se odráží v tripartitním složení její správní rady a její nejdůležitější síti národních kontaktních míst, která představují zásadní spojení s koncovými uživateli (Evropa, 2019).

1.5.3 Instituce v oblasti BOZP v ČR

Tato kapitola seznámí s jednotlivými institucemi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice, a to na úrovni státních a celostátních organizací, dále potom výzkumné instituce, poradenské instituce a uvede příklady informačních zdrojů v této oblasti.

1.5.3.1 Organizace státní a celostátní

Hlavními institucemi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou (Janáková, 2011, s. 54):

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) bylo založeno v roce 1990. Je odpovědné za sociální politiku, sociální zabezpečení, zaměstnanost, pracovní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti, Evropský sociální fond a další sociální nebo pracovní záležitosti. MPSV dohlíží na tři vládou financované organizace: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Ústav pro vzdělávání v oblasti bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

b) Ministerstvo zdravotnictví

Ministerstvo zdravotnictví je ústředním orgánem státní správy pro zdravotnictví, ochranu veřejného zdraví, výzkumné činnosti ve zdravotnictví, přímo řízená zdravotnická zařízení, některé léčivé přípravky, zdravotní pojištění a informační systém a biocidy.

c) Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce a osm krajských inspektorátů práce jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je zajistit dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Poskytují také poradenství, konzultace a vzdělávání veřejnosti s důrazem na prevenci nehod a nemocí.

d) Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je stálým poradním orgánem vlády ČR v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Rada ve své činnosti připravuje a schvaluje návrhy a doporučení k provádění a pravidelnému hodnocení plnění Národní politiky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, jejímž cílem je předcházet poškození zdraví z práce vzniklých v důsledku pracovních úrazů a nemocí z povolání anebo poškození vzniklá v souvislosti s prací nebo během ní.

e) Česká inspekce životního prostředí

Zaručuje ve spolupráci s institucemi BOZP provozování obchodní či průmyslové činnosti tak, aby byla zajištěna symbióza v rámci životního prostředí a požadavků na BOZP v v přísném hodnocení a splňovala závazné normy a nejlepší současné globální postupy, a to včetně certifikace v oblasti OHSAS 18001 a ISO 14001. (SUIP, 2018).

Další organizace ve spolupráci s oblastí BOZP jsou: Krajské hygienické stanice, specializované Orgány odborových svazů a organizací, zaměstnavatelských svazů atd.

1.5.3.2 Výzkumné instituce

Do této skupiny spadají:

a) Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Účelem zřízení VÚBP, v. v. i., je uskutečňování výzkumu v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a plnění úkolů, vyplývajících z Úmluv Mezinárodní organizace práce, z platných právních předpisů v oblasti BOZP, z požadavků Rady Evropské unie a Evropské komise, Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Eurostatu, a z potřeb zřizovatele a inspekce práce.

Předmětem hlavní činnosti VÚBP, v. v. i., je výzkum, ověřování a aplikace metod a prostředků v oblasti prevence rizik ohrožení zdraví a životů osob, životního prostředí a hmotných statků, vyplývajících z pracovních činností a zlepšování pracovní pohody a kvality pracovního života. Dále se zabývá operačním výzkumem, tj. monitorováním stavu a vývoje bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, udržováním dat a statistik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Plní funkci analytického a koncepčního pracoviště v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

b) Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Hlavní náplní ústavu je aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni, formulovaný podle aktuálních potřeb orgánů státní správy, popřípadě neziskových či privátních subjektů. Ústav také vykonává konzultantskou činnost pro uživatele výsledků výzkumů, organizuje semináře, konference a vydává odborné publikace. Výzkumné projekty se každý rok připravují ve spolupráci se zřizovatelem a zainteresovanými subjekty s ohledem na kontinuitu vývoje vědy a výzkumu v předemných oblastech. Mezi hlavní výzkumné zájmy ústavu patří: trh práce a zaměstnanost; sociální dialog a pracovní vztahy; sociální ochrana; rodina; rovné příležitosti; příjmy a mzdy, teorie sociální politiky. (BOZPinfo, 2019).

1.5.3.3 Poradenské instituce

Na trhu existuje široká nabídka firem v oblasti BOZP, které se zabývají poradenstvím a školením v této problematice. Již zmíněný Výzkumný ústav bezpečnosti práce má rovněž, kromě výzkumu, i roli poradenskou, vzdělávací a osvěty BOZP. Hlavní oddělení, které tyto služby nabízejí, jsou:

- Oddělení prevence rizik a ergonomie se zabývá výzkumem v oblasti prevence rizik ohrožení zdraví a životů osob, životního prostředí a hmotných statků v souvislosti s pracovní činností, optimalizací pracovních podmínek, pracovního prostředí a pracovní

pohody. Další činnost se zaměřuje na posuzování přístupů určených pro hodnocení rizik a pracovní zátěže zaměstnanců, navrhování a ověřování přístupů a metod určených pro hodnocení spolehlivosti a chybování lidského činitele v průmyslu. Dále poskytuje služby v oblasti BOZP, zpracovává odborné analýzy a studie, poskytuje odborné poradenství atd.

- Odborné pracoviště pro nanobezpečnost se zabývá výzkumem nebezpečnosti nanočástic na pracovištích a možnostmi prevence. Ve spolupráci s provozovateli navrhuje opatření na eliminaci nanočástic na pracovišti, resp. omezení jejich negativního vlivu na zaměstnance. Pandemie onemocnění covid-19 aktivovala úsilí prozkoumat možnosti využití 3D tisku k výrobě ochranných prostředků. Měření nanočástic probíhalo za chůze mezi stoly, na kterých byly umístěny 3D tiskárny. Probíhá-li 3D tisk z termoplastů současně na více tiskárnách, dosahuje koncentrace nanočástic v pracovním prostředí hodnot i nad úroveň, která je v metodice Ministerstva práce a sociálních věcí uvedena jako riziková, a tedy vyžadující aplikaci ochranných prostředků.

1.5.3.4 Informační zdroje v oblasti BOZP

V současnosti je všeobecná informační základna odborných informací z celého oboru BOZP v prostředí internetu zajišťována především internetovými stránkami národního Focal Pointu ČR provozovaným MPSV ČR a oborovým portálem BOZPinfo provozovaným VÚBP. Dalšími zdroji na internetu jsou specializované internetové stránky, jejichž zaměření vyplývá převážně z oboru působnosti jejich provozovatelů ze státní správy a samosprávy, kteří se zabývají oblastí BOZP v ČR. Dalšími zdroji na internetu z této oblasti jsou weby, které slouží především jako podpora komerčních činností různých poradenských firem z oblasti BOZP.

Národní informační centrum BOZP (Focal Point) (<http://osha.mpsv.cz>) je kontaktním místem evropského informačního systému BOZP v České republice. Tento systém je jednotný pro členské státy EU a jeho provoz koordinuje Evropská agentura pro BOZP se sídlem v Bilbao (Španělsko). Provoz národního Focal Point v České republice zajišťuje MPSV ČR. Jedním z jeho úkolů je také zajišťování provozu internetových stránek národního Focal Pointu (NFOP). Web NFOP lze považovat jako kontaktní místo, neboli informační křižovatku, jednotné mezinárodní informační sítě z oblasti BOZP, kterou tvoří vzájemně obsahově propojené weby, provozované každým členským i kandidátským státem EU.

1.6 Ekonomika BOZP

Na řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) by se mělo zajisté nahlížet v peněžním vyjádření jako součást obchodního systému. Když společnost zaměstnává kvalifikovaný personál v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a vypočítává potenciální ztrátu pracovní doby způsobenou úrazy a nemocemi do analýz nákladů, je skutečná hodnota bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti jasná. Experti na řízení BOZP by měli být schopni vybudovat ekonomiku zdraví a bezpečnosti, která je hladce integrována do podnikové kultury.

Dodržováním těchto standardů a předpisů jsou pracovníci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví odpovědní za udržování bezpečného pracovního prostředí, které je nezbytné pro udržení zaměstnanců a spokojenost s prací. Odborník na bezpečnost a ochranu zdraví však musí také pomoci zaměstnavateli pochopit, že dodržování těchto federálních standardů může vést k finančním úsporám.

EU-OSHA uvádí, že když zaměstnavatel investuje do změn ke zlepšení zdraví a bezpečnosti na pracovišti:

- Nižší náklady na odškodnění pracovníků a náklady na lékařskou péči
- Vyhýbání se sankcím OSHA
- Snížené náklady na školení náhradních zaměstnanců
- Snížené náklady na provádění vyšetřování nehod
- Významné zlepšení produktivity a finanční výkonnosti společnosti

Aby byla politika úspěšná, musí být prosazována politika bezpečnosti a ochrany zdraví, což je úkolem odborníka na BOZP. Zásady a jakékoli aktualizace musí být také jasně sděleny zaměstnancům. Pravidelná setkání jsou jedním ze způsobů, jak nabídnout osvěžení bezpečnostních předpisů a také umožnit zaměstnancům klást otázky nebo vyjadřovat obavy. Zaměstnavatelé si mohou objednat oficiální plakát bezpečnosti a ochrany zdraví OSHA a umístit jej do společného prostoru, kde mohou mít zaměstnanci trvalou vizuální připomínku pravidel a předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví na jejich pracovišti (obr. 4).

Kvůli omezeným rozpočtům se společnosti někdy snaží utratit minimální možnou částku, aby splnily bezpečnostní předpisy. Snížení nákladů investováním do méně kvalitního pracovního vybavení, strojů a nástrojů však může vést k vyššímu riziku finanční ztráty v důsledku úrazu na pracovišti nebo úrazu.

Ruser a Butler (2010, s. 32) ve svém článku „Ekonomika bezpečnosti na pracovišti“ uvádějí, že „plánování upgradů bezpečnosti pouze na základě ceny vede k tomu, že „zařízení nejnižší kvality dosáhne minimální shody - často bez rozumných možností nápravy jiné problémy než utrácet více za jiné řešení - než se soustředit na dlouhodobé náklady životního cyklu. Ve skutečnosti tedy nehody způsobené krátkozrakými a ekonomicky řízenými řešeními poškozují lidi, zhoršují životní prostředí a snižují zisk společnosti. “



Obrázek 4: Vztah úrovně BOZP ve firmě a produktivity práce (zdroj:

<https://www.bozpinfo.cz/ekonomicke-aspekty-bozp>)

Toto odůvodnění je přesně důvod, proč by zaměstnanci BOZP měli ukázat vedení konkrétní čísla, která odhalují potenciální finanční dopady zraněných nebo nemocných zaměstnanců na výsledek hospodaření společnosti.

OSHA nabízí bezplatný interaktivní nástroj s názvem „Bezpečnostní platby“, který společnosti mohou použít k výpočtu průměrné finanční ztráty způsobené zraněnými nebo nemocnými pracovníky, kteří čerpají dovolenou nebo pracují pouze na částečný úvazek. Odborník na bezpečnost na pracovišti může pomocí tohoto nástroje poskytnout managementu odhady přímých i nepřímých nákladů souvisejících s úrazem nebo nemocí zaměstnance.

Náklady se mohou značně lišit v závislosti na zaměstnavateli, ale web OSHA uvádí některé příklady typů nepřímých nákladů, které mohou bezpečnostní platby odhadnout:

- Jakékoli mzdy vyplácené zraněným pracovníkům za nepřítomnosti, na které se nevztahuje náhrada pracovníků.
- Mzdové náklady související s časem ztraceným přerušením práce spojeným s úrazem pracovníka.
- Náklady na přesčasy způsobené úrazem.
- Správní čas strávený nadřízenými, bezpečnostními pracovníky a administrativními pracovníky po úrazu.
- Náklady na školení náhradního pracovníka.
- Ztráta produktivity související s přeplánováním práce, křivkami učení nových zaměstnanců a ubytování zraněných zaměstnanců.
- Náklady na vyčištění, opravy a výměnu poškozeného materiálu, strojů a majetku.

Kromě těchto nepřímých nákladů uvádí OSHA několik dalších, které nelze určit pomocí nástroje, ale zaměstnavatel by je měl určitě zvážit (EU-OSHA, 2020):

- Náklady na pokuty a související poplatky
- Odpovědnost třetích osob a náklady na právní zastoupení
- Bolest a utrpení pracovníka
- Ztráta dobré vůle v důsledku špatné publicity.

Je tedy nutné nejen přihlížet k přímým nákladům, jako jsou náhrady zaměstnancům a náklady na lékařskou a právní péči. Jsou snadno rozpoznatelné a vyčíslitelné. Nepřímé náklady na bezpečnost, jako je školení, vyšetřování nehod, implementace nápravných opatření, ztráta produktivity, vybavení a majetku, jsou méně snadno kvantifikovatelné, ale mají pro organizaci finanční dopad. Celkové náklady na bezpečnost nelze podceňovat a rozumné investice do bezpečnosti vždy organizaci přinesou pozitivní návratnost investic.

2. VZOROVÝ MODEL ŘEŠENÍ BOZP V PODNIKU

Tato kapitola se nyní zaměří na model řešení BOZP v podniku. Popíše, jak by měl tento model správně vypadat, aby byl úspěšně aplikován v praxi.

2.1 Politika BOZP

Podnikovou (firemní) politikou obecně rozumíme stanovení základních priorit a zásad jejich uplatňování v podniku v návaznosti na schválenou podnikovou strategii. Některé podniky ji používají v podstatě jako synonymum pro pojem dílčí podniková strategie. V tomto smyslu bude slovo politika požíváno i celé této práci. Politika v dané oblasti se pak obvykle realizuje prostřednictvím souboru programů, zaměřených na dosažení jednotlivých základních parametrů stanovené politiky.

Zavedení programu bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti je jedním z nejučinnějších způsobů ochrany nejcennějšího aktiva každé firmy: zaměstnanců. Ztráta pracovníků v důsledku úrazu nebo nemoci, a to i na krátkou dobu, může způsobit značné narušení provozu a náklady – pro firmu i pro pracovníky a jejich rodiny. Může také poškodit morálku, produktivitu, obrát a pověst na pracovišti. Programy bezpečnosti a ochrany zdraví podporují proaktivní přístup k „hledání a opravování“ nebezpečí na pracovišti dříve, než mohou způsobit úraz nebo nemoc. Spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v této oblasti buduje důvěru, zvyšuje komunikaci a často vede k dalšímu vylepšení chodu firmy.

Odpovědní zaměstnavatelé vědí, že hlavním cílem programu a politiky bezpečnosti a ochrany zdraví je prevence úrazů, nemocí a úmrtí na pracovišti. Zaměstnavatelé mohou zjistit, že implementace doporučených postupů přináší i další výhody. Obnovený nebo posílený závazek k bezpečnosti a ochraně zdraví a atmosféra spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou spojeny se (BOZPinfo, 2020):

- zlepšením kvality výrobků, procesů a služeb,
- lepší morálka na pracovišti,
- lepší nábor a udržení zaměstnanců,
- příznivější image a pověst (mezi zákazníky, dodavateli a komunitou).

2.2 Řízení BOZP

Řízením oblasti BOZP rozumíme (stejně jako v jiných oblastech činnosti podniku) stanovování cílů v této oblasti a postupů jejich realizace, rozhodování v této oblasti a kontrolu realizace jak stanovených cílů, tak i úkolů, vyplývajících z celostátně platných předpisů v této oblasti. Podrobněji jsou hlavní dílčí části řízení BOZP popsány v dalším textu.

Doporučené postupy zdůrazňují proaktivní přístup k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Tradiční přístupy jsou často reaktivní - to znamená, že opatření jsou přijímána až poté, co je pracovník zraněn nebo onemocní, je zveřejněn nový standard nebo nařízení nebo vnější inspekce zjistí problém, který je třeba napravit. Hledání a odstraňování nebezpečí, která dříve způsobila úraz nebo nemoc, je mnohem efektivnější přístup. Tímto způsobem se firma vyhne přímým a nepřímým nákladům na úrazy a nemoci pracovníků a podpoří pozitivní pracovní prostředí. Koncept neustálého zlepšování je ústředním bodem doporučených postupů. Stejně jako u každé cesty je první krok často nejnáročnější. Myšlenkou je začít se základním programem a odtud růst. Tím, že se zpočátku firma soustředí na dosažení skromných cílů, monitorování výkonu a hodnocení výsledků, může pomoci pokroku na pracovišti v průběhu času na cestě k vyšší úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví.

Základní postupy v řízení BOZP:

- **NASTAVENÍ BEZPEČNOSTIA ZDRAVÍ JAKO NEJLEPŠÍ PRIORITA:** Vždy je nutné stanovit bezpečnost a zdraví jako nejvyšší prioritu. Ubezpečit zaměstnance, že jejich bezpečí je jedním z cílů firmy
- **VEDENÍ MUSÍ JÍT PŘÍKLADEM:** Zaměstnavatel by měl jít svým zaměstnancům sám příkladem v dodržování zásad BOZP.
- **IMPLEMENTACE SYSTÉMU KOMUNIKACE:** Rozvíjet komunikaci v rámci jednoduchého postupu, kdy zaměstnanci budou bez obav hlásit všechna zranění, nemoci, mimořádné události na pracovišti. Zde je vhodné i nabídnout možnost anonymního hlášení rizik nebo obav.
- **ZABEZPEČENÍ VÝCVIKU:** V tomto úkonu je vhodné vyškolit zaměstnance, jak identifikovat a kontrolovat nebezpečí, například pomocí školicího nástroje BOZP pro identifikaci nebezpečnosti.

- PROHLÍDKY PROVEDENÝCH NÁVRHŮ: Zaměstnavatel by si měl prohlédnout spolu se svými zaměstnanci pracoviště a vyzvat je, aby sami identifikovali možnosti rizika úrazu atd.
- NÁVRHY KONTROL RIZIK: Je vhodné požádat zaměstnance o nápady na vylepšení a návaznost na jejich návrhy.
- IMPLEMENTACE TĚCHTO NÁVRHŮ: Je vhodné implementovat a vyhodnotit řešení, která se nabídnou jako nejlepší postup v případě nutnosti.
- IDENTIFIKACE NOUZOVÝCH STAVŮ: Identifikovat předvídatelné nouzové scénáře a vypracovat pokyny, jak se zachovat. Je povinností zaměstnavatel tyto pokyny zveřejnit na viditelném místě na pracovišti.
- ZAJIŠTĚNÍ PROSTORU KE ZMĚNÁM V RÁMCI BOZP NA PRACOVIŠTI: Před provedením významných změn na pracovišti, organizaci práce, vybavení nebo materiálech je vhodná konzultace se zaměstnanci, aby byly zjištěny potenciální bezpečnostní komplikace.
- PRAVIDELNÉ POSKYTOVÁNÍ VYLEPŠENÍ: Zaměstnavatel by si měl vyčlenit pravidelný čas na projednání otázek bezpečnosti a ochrany zdraví s cílem identifikovat způsoby, jak zlepšit program.

V průběhu těchto doporučených postupů BOZP je zdůrazněna důležitost účasti pracovníků v programu bezpečnosti a ochrany zdraví. Aby byl program úspěšný, musí se zaměstnanci (a případně jejich zástupci) podílet na vývoji a provádění všech prvků programu bezpečnosti a ochrany zdraví. Tento důraz na účast pracovníků je v souladu se zákonem o BOZP, normami BPOZP, zásadami a postupy prosazování OSHA, které uznávají práva a role zaměstnanců a jejich zástupců ve věcech bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Několik položek akcí popsaných v těchto doporučených postupech závisí na perspektivách, odborných znalostech a vstupech, které mohou pocházet pouze od pracovníků a jejich zástupců (BOZPinfo, 2020).

2.3 Legislativa BOZP

Jak již bylo řečeno v kapitole 1.6 legislativa BOZP v České republice je podřízena legislativě evropské. Za bezpečnost práce a inspekci práce odpovídá ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo zdravotnictví se zabývá ochranou zdraví při práci a inspekcí zdraví.

Hlavní legislativou BOZP pro firmy je zákoník práce (zákon č. 262/2006 v platném znění). Pátá část kodexu se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Evropská rámcová směrnice byla zavedena do zákoníku práce.

Česká legislativa o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zdůrazňuje odpovědnost zaměstnavatele za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí a obecný princip průběžného hodnocení rizik.

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.) Upravuje zřizování a postavení úřadů inspekce práce jako orgánů dozoru v oblasti ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnosti a působnosti úřadů inspekce práce, jakož i práva a povinnosti vztahující se k inspekci a sankce v případě porušení požadovaných povinností.

Zdraví při práci upravuje samostatný zákon č. 258/2000 Sb., O ochraně veřejného zdraví.

Podniková legislativa v oblasti BOZP je standardní součástí podnikových norem, tj. zejména podnikového organizačního řádu a nejrůznějších pracovních či provozních předpisů, podnik má obvykle alespoň 1 podnikovou směrnici, která komplexně řeší danou problematiku v podniku a odkazuje i na další dílčí normy v této oblasti, ať už se týkají určitých dílčích činností v této oblasti (např. vybavování ochrannými pomůckami a jejich užívání apod.) anebo aktivit na pracovištích se zvýšeným rizikem či zvýšenou možností zdravotního postižení (např. svářečská pracoviště, práce ve výškách apod.). Současně musí podnik vyřešit i to, jak s těmito normami co nejefektivněji seznámit své zaměstnance (viz kap. 2.6), popř. jak prokázat, že skutečně byli s těmito normami seznámeni (viz následující subkapitola).

2.4 Monitoring v oblasti BOZP

Monitorování bezpečnosti je důležitým prvkem řízení bezpečnosti a provádí se za účelem zlepšení výkonu v oblasti bezpečnosti.

Aktivní monitorování je plánovaný proces, kterým firma umožňuje identifikovat potenciální problémy dříve, než by vedly k incidentům nebo nehodám, zahrnuje:

- návštěvy, kontroly a inspekce na pracovišti, vybavení a závodě,
- zdravotní dohled nad zaměstnanci zapojenými do určitých pracovních činností.

Aktivní monitorovací program poskytuje informace o:

- účinnost opatření k řízení rizik realizovaných na základě posouzení rizik,
- pracovní podmínky nebo postupy, které představují nová nebezpečí,
- rizika v důsledku nedodržení dříve dohodnutých opatření ke kontrole rizik.

Reaktivní monitorování se provádí, když dojde k incidentu. To zahrnuje:

- vyšetřování nehod a mimořádných událostí, včetně případů, kdy došlo téměř k chybě monitorování záznamů o nemoci a absenci nemoci.

Nehody nemusí vždy vést ke zranění a poškození zdraví - mohou způsobit poškození majetku, vybavení nebo životního prostředí.

Vyšetřování pomůže:

- zjistit, proč stávající kontrolní opatření mohla selhat nebo nebyla použita, a zlepšit budoucí řízení rizik,
- poskytnout přehled o tom, co se skutečně děje,
- identifikovat poučení, která lze sdělit jiným případným oddělením ve firmě,
- prokázat závazek ke zlepšení zdraví a bezpečnosti.

Veškeré monitorování v oddělení by mělo být aktivně propagováno a podporováno vedoucím oddělení a vrcholovým vedením. Aby byla zajištěna odpovídající úroveň monitorování, měla by oddělení vypracovat monitorovací programy pro všechny oblasti a činnosti. Programy by měly specifikovat rozsah monitorovacích aktivit, tj. umístění, téma, časový rámec a způsob záznamu, odpovědné osoby a frekvenci.

Rozvoj programů aktivního monitorování (návštěvy, kontroly a inspekce) může být funkcí výborů pro bezpečnost resortů, které jsou zřízeny ve větších odděleních.

Vedoucí činnosti nebo pracovní oblasti musí zajistit, aby osoba nebo osoby pověřené prováděním monitorování jejím jménem:

- je obeznámena s monitorovanými činnostmi, místy a riziky,
- je oprávněna přijmout nápravná opatření.

Vedoucí oddělení musí zajistit, aby program monitorování vycházel z rizikového profilu oddělení, kde jsou aktivity a oblasti s vyšším rizikem sledovány častěji než aktivity a oblasti s nízkým rizikem. Oddělení, která mají registr zdravotních a bezpečnostních rizik, to mohou použít k určení četnosti monitorovacích programů.

Frekvence lze podle výsledků zvyšovat nebo snižovat, tj. pokud jsou výsledky inspekce nebo kontroly trvale pozitivní, lze frekvenci snížit a naopak. Tím bude zajištěno, že zdroje potřebné k provádění monitorovacích činností lze efektivněji využívat.

Zákonné zkoušky a ostatní zkoušky smí provádět pouze kompetentní osoba na určitých typech zařízení, u nichž je bezpečný provoz kriticky závislý na jejich stavu a kde zhoršení může vést k významnému riziku pro jednotlivce. Tento typ inspekce je nezávislý na programech běžné údržby.

Výsledky monitorování a přijatá opatření by měly být hlášeny příslušným manažerům, kteří mohou určit, zda jsou nutné nějaké změny, např. nová kontrolní opatření, která mají být zavedena, udržovací školení zaměstnanců nebo kontrola opatření pro řízení bezpečnosti. Výsledek vyšetřování nehod a mimořádných událostí musí být zaznamenán a musí obsahovat: přijatá nápravná opatření okamžitá, základní příčiny doporučení ke zlepšení a časový harmonogram pro dokončení (BOZPinfo, 2020).

2.5 Preventivní a nápravná opatření v oblasti BOZP

Veškeré nehody na pracovišti mohou mít velký dopad na chod podnikání. Vyčíslení lékařské péče, ztracená produktivita, veškerá dokumentace odškodnění pracovníků, to vše jsou ne zrovna příjemné a náročné úkony, kterým lze předcházet.

Nejlepší způsob, jak se těmto nákladům vyhnout, je vyhnout se úrazům. Doporučuje se (BOZPinfo, 2020):

- Začlenit plán bezpečnosti, kdy základem bezpečného pracovního prostředí je účinná prevence úrazů a předcházení rizik. Program musí pokrýt všechny úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců s podporou hlášení nebezpečných postupů nebo chování.
- Vzdělávání zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Je nezbytné neustále kultivovat bezpečnostní standardy mezi zaměstnanci a vedoucími pracovníky. Školit zaměstnance o důležitosti dodržování bezpečnostních opatření co nejčastěji.
- Pravidelný průzkum rizik. Každý podnik je jedinečný a nemusí nutně mít stejné bezpečnostní obavy, je však důležité zvláštní pozornost věnovat i běžným nehodám a vytvořit strategii, jak těmto překážkám zabránit.

- Zajištění ochranného vybavení. Osobní ochranné prostředky jsou zásadní a jejich užívání by mělo být zdůrazněno ihned po nástupu do zaměstnání, pokud si je pracovní zaměření vyžaduje.
- Odpovídající „hospodaření“ s pracovním časem. Z různých příčin při nemožnosti dodržet vymezený pracovní čas, je vhodné zavést přesčasové hodiny, a to z toho důvodu, že mnohdy stres a spěch vyvolávají nepozornost, která vede právě k častým úrazům na pracovišti.
- Monitorování bezpečnostních opatření. Po počátečním školení posílit bezpečnostní opatření při každé příležitosti, tj. schůzky zaměstnanců, dohled a vzdělávání. V rámci podpory a motivace k dodržování bezpečnosti na pracovišti by měl zaměstnavatel tyto jedince vyzdvihnout a kladně ohodnotit – pochvalou, bonusem atd.
- Udržování pořádku na pracovišti. Uspořádaná pracoviště vykazují menší riziko nehod a úrazů, než tam, kde převládá nepřehlednost, neuspořádanost.

2.6 Vzdělávání v oblasti BOZP

Vzdělávání a školení jsou důležitými nástroji pro informování zaměstnanců a vedoucích pracovníků o rizicích a kontrolách na pracovišti, aby mohli pracovat bezpečněji a produktivněji. Další rolí vzdělávání a odborné přípravy je však poskytnout pracovníkům a manažerům lepší porozumění samotnému programu bezpečnosti a ochrany zdraví, aby mohli přispět k jeho rozvoji a implementaci.

Vzdělávání a školení poskytuje zaměstnavatelům, manažerům, supervizorům a pracovníkům:

- Znalosti a dovednosti potřebné k tomu, aby mohli svou práci vykonávat bezpečně a aby nedocházelo k vytváření rizik, která by mohla ohrozit sebe nebo ostatní.
- Povědomí o nebezpečích na pracovišti a jejich porozumění a o tom, jak je identifikovat, hlásit a kontrolovat.

Specializované školení, kdy jejich práce zahrnuje jedinečná rizika.

Může být nutné další školení v závislosti na rolích přidělených zaměstnavatelům nebo jednotlivým manažerům, vedoucím a pracovníkům. Například zaměstnavatelé, manažeři a vedoucí pracovníci mohou potřebovat zvláštní školení, aby zajistili, že budou moci plnit své role při zajišťování vedení, řízení a zdrojů pro program bezpečnosti a ochrany zdraví.

Pracovníci, kterým jsou v programu přiřazeny konkrétní role (např. členové týmu pro vyšetřování incidentů), mohou potřebovat školení, aby byla zajištěna jejich plná účast na těchto funkcích.

Manažeři, vedoucí a pracovníci musí pochopit strukturu, plány a postupy programu BOZP. Získání těchto znalostí zajišťuje, že se každý může plně podílet na vývoji, provádění a zlepšování tohoto programu.

Jak toho nejlépe dosáhnout je poskytnout školení všem manažerům, vedoucím, pracovníkům a dodavatelům či subdodavatelům o následujících tematických:

- zásady, cíle a postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví,
- funkce programu bezpečnosti a ochrany zdraví,
- koho kontaktovat s dotazy nebo obavami ohledně programu BOZP (včetně kontaktních údajů),
- jak hlásit nebezpečí a zranění,
- co dělat v případě nouze,
- odpovědnosti zaměstnavatele v rámci programu,
- práva pracovníků podle zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

V neposlední řadě je důležité poskytnout informace o bezpečnostních a zdravotních rizicích na pracovišti a o kontrolách těchto nebezpečí. Zdůraznit, že program může fungovat, pouze pokud jsou do něj zapojeni všichni a cítí se pohodlně při diskusi o obavách; podávání návrhů; a hlášení zranění, incidentů a rizik.

Posílit znalosti zaměstnavatelů, manažerů a nadřízených o jejich odpovědnosti podle zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a práv zaměstnanců zaručených tímto zákonem.

Vyškolit zaměstnavatele, manažery a vedoucí pracovníky v oblasti postupů, jak reagovat na hlášení zaměstnanců o úrazech, nemocech a mimořádných událostech, včetně způsobů, jak se vyhnout odrazování od hlášení.

Poučit zaměstnavatele, manažery a vedoucí pracovníky v základních koncepcích a technikách rozpoznávání rizik a metod jejich kontroly, včetně hierarchie kontrol (BOZPinfo, 2020).

2.7 Ekonomika oblasti BOZP

Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se v zásadě zabývá principy organizace této činnosti ve společnostech a jiných organizacích. Ekonomická dimenze přidává optimalizační přístup k organizačním a hlavním perspektivám. Neekonomický přístup obvykle předpokládá, že zdraví a bezpečnost mají svou vlastní vnitřní hodnotu, která například tvoří základ pro zásadu nulové nehody. Ekonomický přístup zaujímá relativnější postoj a zdůrazňuje, že zdroje jsou vždy omezené a musí být vždy přidělovány. Z tohoto hlediska je třeba srovnávat život a zdraví s jinými hodnotami a podle toho je třeba alokovat zdroje. Tato kapitola popisuje principy provádění tohoto typu analýzy.

Z ekonomického přístupu k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) vyplývá, že je třeba zaujmout systémový pohled nebo přijmout efektivní přístup. Tento druh analýzy se nejčastěji provádí v peněžním vyjádření. V systémovém pohledu jsou vstupy a výstupy činnosti v oblasti BOZP porovnávány za účelem vyvození závěrů a rozhodnutí. Nejvyšší produktivity je dosaženo, když je dosaženo největšího výstupu s nejmenším relativním vstupem. Nejlepší účinnosti je dosaženo, když je největší zamýšlené účinnosti v důsledku výstupu dosaženo prostřednictvím relativně nejmenšího množství vstupu. Když se vstup i výstup měří v peněžním vyjádření, lze účinnost vyjádřit jako poměr nákladů a přínosů. Pokud je analýza omezena na hranice podniku, lze hovořit o finančním hodnocení.

Obecně platí, že výhody bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) souvisí se snižováním nákladů, zlepšováním produktivity a vytvářením nových aktiv.

Špatná bezpečnost vytvářejí firmám náklady. Nejběžnější náklady souvisejí s absencí v nemoci, zdravotní péčí, ztrátou produktivity jednotlivce nebo přítomností, náklady na předání personálu, náklady na pojištění a důchod a nepřímými dopady nákladů, jako je náhrada za nábor, placení přesčasů, práce subdodavatele atd. BOZP jsou dobře zdokumentovány a společně představují konzistentní zprávu: dobře naplánovaná a systematicky prováděná opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přinášejí ekonomickou návratnost, která je 3–10krát vyšší než peněžní investice. Zdá se, že tomu tak je, i když je obtížné přesně odhadnout pozitivní účinky práce na produktivitu. Systematické přehledy literatury ukázaly, že jak opatření malého rozsahu, tak komplexní programy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou být pro organizace ziskové (OSHA, 2020).

Analýza nákladů na nemoc je nejtýpčtějším makro přístupem, ve kterém se počítají celkové náklady na zdravotní péči a ztrátu produkce v důsledku nemoci, úrazu nebo pracovních podmínek. Odhad těchto nákladů pomáhá určit maximální přínos ovlivnění těchto nemocí, který lze přičíst špatným pracovním podmínkám.

Několik studií prokázalo, že předčasný odchod do důchodu významně snižuje produktivní potenciál vysoce rozvinutých zemí, tj. průměr OECD činí 6,3 % HDP (OSHA, 2020). Souhrnně lze říci, že celkové náklady spojené se špatným zdravím a bezpečností jsou obrovské a tyto náklady nějakým způsobem ovlivní konkurenceschopnost jednotlivých společností. Identifikace celkové výše investic do BOZP může navíc pomoci při formování politiky na národní úrovni.

Mikroekonomický přístup k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se týká optimalizace alokace zdrojů na podnikové úrovni. Mikroekonomickou analýzu lze aplikovat také na veřejné organizace. Mikro přístupy zahrnují principy a postupy kontroly řízení, finanční hodnocení a různé metody výpočtu.

Jako nástroje či metody výpočtů se obvykle používají účetní systémy, rozpočtování a systémy odměn. V poslední době bylo zjištěno, že jedním z hlavních důvodů nedostatečného zohlednění pracovního zdraví v organizacích je to, že tyto položky nejsou v systémech kontroly řízení řádně rozpočtovány. Proto je potřeba vyvinout koncepty a nástroje řízení, které zahrnují aspekty zdraví související s prací. Zdraví na pracovišti lze zahrnout například jako prvek v Balanced Scorecards (BSC), účtech lidských zdrojů a zdravotních účtech

Finanční hodnocení se týká analýzy prováděné na mikroúrovni v podniku nebo jiné organizaci. Při finančním hodnocení se odhadují všechny dopady peněžních toků na činnost nebo jev související s BOZP. Nejjednodušší formou je provést odhad finančních dopadů určitého stavu věcí, např. současná úroveň absence z důvodu nemoci. Pokročilejší formou je analýza ekonomické proveditelnosti konkrétního zásahu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, například snížení hladiny hluku. V takové analýze jsou roční vstupní náklady a roční snížení nákladů a další ekonomické výhody porovnávány po řadu let. Diskontováním současné hodnoty ročních dopadů lze ekonomickou proveditelnost vyjádřit z finančního hlediska, např. návratnost investice (OSHA, 2020).

3. STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA SYSTÉMU BOZP VE FIRMĚ SIEMENS, S.R.O., ODŠTĚPNÝ ZÁVOD ELEKTROMOTORY MOHELNICE

Tato kapitola se bude nyní v rámci praktické části práce soustředit na příklad firmy Siemens, s.r.o. – odštěpného závodu Elektromotory Mohelnice, a. s. a její prevenci a opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3.1 Organizačně-právní charakteristika

Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, je součástí Siemens AG (a.s.), což je německá nadnárodní konglomerátová společnost se sídlem v Mnichově a největší průmyslovou výrobní společností v Evropě s pobočkami po celém světě. Hlavními divizemi společnosti jsou průmysl, energetika, zdravotnictví (Siemens Healthineers) a infrastruktura. Společnost je významným výrobcem lékařských diagnostických zařízení a její divize lékařské péče, která generuje přibližně 12 % z celkového prodeje společnosti, je po divizi průmyslové automatizace druhou nejziskovější jednotkou. Společnost je součástí indexu akciového trhu Euro Stoxx 50. Společnost Siemens a její dceřiné společnosti zaměstnávají přibližně 385 000 lidí po celém světě a podle zveřejnění příjmů vykázaly v roce 2019 celosvětové tržby kolem 87 miliard EUR (Výroční zpráva, 2020).

Jednou z dceřiných společností koncernu Siemens AG je podnik Siemens česká republika či Siemens CR, který sídlí v Praze a řídí dceřiné společnosti se sídlem v české republice, které produkují zboží ve výše uvedených oblastech. Jednou z těchto dceřiných společností je i Siemens, s.r.o. (rovněž sídlí v Praze), který má mj. i dva odštěpné závody, z nichž jedním je odštěpný závod Elektromotory Mohelnice. Odštěpným závodem podniku se obvykle rozumí v české legislativě taková organizační jednotka (závod) podniku, který sice nemá – stejně jako ostatní závody – právní subjektivitu, ale jejíž představitel (ředitel) se zapisuje (vedle statutárních orgánů podniku) rovněž do obchodního rejstříku a pak jedná ve věcech tohoto závodu (ale jen jeho) jménem podniku.

Historie odštěpného závodu Elektromotory Mohelnice spadá do roku 1904. V té době v Mohelnici fungovala firma Ludwig Doczekal & Co., která se v roce 1926 spojila s firmou Siemens Praha. Co se týče jejího zaměření, tak od roku 1939 se začala specializovat na výrobu indukčních motorů. Během vývoje v dalších letech rozvíjela své technologie a různě

se diverzifikovala. Od roku 1994 je firma známá pod názvem Siemens Elektromotory s. r. o., V říjnu 2010 zanikla společnost Siemens Elektromotory s. r. o. a závod Mohelnice se začlenil jako odštěpný závod do společnosti Siemens, s. r.o. Dalším závodem stejné specializace je potom Siemens, s.r.o. – odštěpný závod Frenštát pod Radhoštěm (Siemens, 2018).

3.2 Výrobně-technická charakteristika

Společnost Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice patří mezi největší technologické firmy v České republice a nedílnou součástí českého průmyslu. Portfolio firmy pokrývá řešení pro průmysl, energetiku, dopravu a veřejnou infrastrukturu, technologie budov a zdravotnictví. Siemens je průkopníkem v oblasti Průmyslu 4.0 a Smart Cities, v rámci kterých přináší komplexní digitální produkty a služby.

Náplní Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice je vyrábět vysoce kvalitní motory, které dokonale vyhovují potřebám zákazníků. Firma zaznamenala růst poptávky po individuálním přizpůsobení výroby. Aby toho dosáhla za cenu v rámci rozpočtu zákazníků, hromadně vyrábí ze standardní platformy - její produkce je největší v Evropě s 1 000 000 motorů ročně - a má velkou výrobní agilitu, nabízí více než 88 000 aktivních konstrukčních možností. Mohelnice jsou předním světovým dodavatelem nízkonapěťových asynchronních elektromotorů a současně největším závodem na výrobu standardních elektromotorů osových výšek 225 – 355 mm v Evropě. Závod dodává elektromotory do velkých investičních celků, především pro výrobce čerpadel, kompresorů a vzduchotechniky po celém světě. Výjimkou nejsou ani speciální typy motorů do nejnáročnějších prostředí jako jsou motory do prostředí s nebezpečím výbuchu, nebo motory digitální (Siemens, 2019).

3.3 Charakteristika lidských zdrojů

Podle firemních statistik k 31. 12. 2020 pracovalo v odštěpném závodě v Mohelnici 1813 zaměstnanců (Výroční zpráva 2019, 2020). Zaměstnanci ve firmě se dělí na technicko-hospodářské pracovníky (THP), výrobní a nevýrobní dělníky a dále na tzv. agenturní pracovníky, kteří jsou zaměstnaní prostřednictvím různých agentur práce.

V závodě jsou následující pracovní směny:

- 1. směna, včetně jednosměnného provozu: od 06.00 do 14.00 hodin nebo od 07.00 do 15.00 hodin,
- 2. směna: od 14.00 do 22.00 hodin,
- 3. směna: od 22.00 do 06.00 hodin,

Ve firmě je nepřetržitý provoz: od 06.00 do 18.00 hodin nebo od 18.00 do 06.00 hodin. Délka týdenní pracovní doby nesmí podle kolektivní smlouvy čítat více než 37,5 hodin, a to ve všech pracovních režimech. Délka směny nesmí být delší jak 12 hodin. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech v délce trvání nejméně 30 minut, nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce a tyto poskytnuté přestávky se nezapočítávají do pracovní doby. Začátky a konce těchto přestávek jsou stanoveny zaměstnavatelem. Výjimku tvoří technicko-hospodářští pracovníci, kterým není stanovený přesný začátek přestávek. Práce přesčas může být nařízena pouze ve zvláštních případech a nesmí u zaměstnance překročit více než 8 hodin týdně a více než 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nesmějí vykonávat mladiství do 18. roku věku, těhotné ženy a pracovníci pečující o dítě mladší jednoho roku (Vnitropodnikové směrnice, 2020).

Ve spolupráci s místními středními školami Siemens s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice pořádal již několik ročníků ve spolupráci programu Employer Branding pro žáky třetích ročníků technických středních škol, a to Střední průmyslové školy elektrotechnické Mohelnice a Střední školy technické a zemědělské Mohelnice.

Cílem tohoto programu bylo a je představit jednu z největších firem v regionu žákům technických škol jako potencionálním budoucím zaměstnancům. Žáci se setkávali po dobu pěti měsíců se zástupci firmy Siemens na přednáškách a besedách, jejichž cílem bylo přiblížit žákům chod takového typu firmy, seznámit je s výrobou, ale i sociální politikou a jinými oblastmi zájmu, jako je ochrana životního prostředí nebo péče o zaměstnance.

Součástí celého programu byla také exkurze přímo ve výrobním závodě, kde žáci mohli vidět mnohé z toho, co teoreticky znají z výuky odborných předmětů (Region Zábřežsko, 2014).

Zaměstnancům firma věnuje maximální péči. Díky programu Healthy@Siemens mohou čerpat benefity s cílem preventivní péče o zdraví. Firma je držitelem titulu „Podnik podporující zdraví“ i titulu „Bezpečný podnik“.

Kromě dělnických profesí u firmy najdou uplatnění také absolventi vysokých škol elektrotechnického a strojírenského oboru. Pracovní pozice ve firmě jsou následující:

A) Dělnické pozice:

- Balič
- Brigáda ve výrobě
- Dělník v lisovně
- Dělník v navijárně
- Elektromechanik
- Lakýrník
- Montážní dělník
- Obsluha CNC
- Skladník
- Slévač

B) Technicko-hospodářské pozice:

- Controlling specialista/ka
- Obchodní referent
- Obchodní referent pro operativní nákup
- Projektový/á specialista/ka R&D
- Specialista interní logistiky
- Technik dokumentace Engineering (Elektrická část)
- Technolog obrábění

3.4 Systém řízení BOZP v podniku

Ve firmě se v rámci BOZP užívá program Zero Harm Culture, což je celozávodní program pro BOZP, který jde nad rámec zákonných požadavků a obsahuje závazek trvalého vyhledávání a odstraňování nebezpečí a snižování rizik v oblasti BOZP. Jeho cílem je zvýšit bezpečnost na pracovištích, a to především díky jednání, spoluúčasti a uvažování zaměstnanců.

Jeho součástí je i program Healthy Siemens Activity, který se zaměřuje na zdravý životní styl zaměstnanců firmy. Tento program přispívá i ke snížení nákladů spojených s nemocností zaměstnanců. Společnost zavedla a udržuje systém pro ochranu životního prostředí podle normy ISO 14001 a systém bezpečnosti práce podle normy ISO 45001, které podporují neustálé zvyšování výkonnosti, zlepšování vztahu k životnímu prostředí a prevenci vzniku úrazů.

Kampaň si klade za cíl zlepšit bezpečnost, zdraví a pohodu při práci zapojením společností z celého světa do systematického snižování pracovních úrazů a nemocí z povolání prostřednictvím investic do zdravé a motivované pracovní síly (Vnitropodnikové směrnice, 2020).

Program byl nejen v rámci závodu, ale také celo podnikově, v rámci Siemens Global zahájen v roce 2012 s cílem zlepšit výkon v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve firmě a trvale změnit způsob, jakým vedení a zaměstnanci přemýšlejí a jednají s ohledem na zdraví a bezpečnost.

Společná vize a principy jsou základem celofiremního rámce, ale aby byla přijata a realizována udržitelným způsobem, je třeba kulturu bezpečnosti přizpůsobit místním kulturám. Zaměstnanci by si neměli osvojovat bezpečné chování jen proto, že to požaduje jejich nadřízený: Měli by být zcela přesvědčeni, že je to správná věc, a je zásadní chránit své zdraví a život a zdraví a životy svých kolegů za všech okolností. Mnoho prvků tohoto programu má emocionální charakter a je součástí firemní kultury.

Emocionální charakter spočívá v tom, že při školení BOZP se zahrnují videa, kde zaměstnanci, kteří měli pracovní úraz, vyprávějí svůj osobní příběh. Dalším přístupem je pořádání interaktivních relací zapojení, které kombinují natočené drama, živou akci a následnou diskusi.

Program je založen na třech jednoduchých principech:

- Prvním je silné přesvědčení, že je možné dosáhnout nulových událostí.
- Druhým důvodem je, že nikdy neexistuje důvod ke kompromisu v oblasti zdraví a bezpečnosti.
- Třetí je „Staráme se jeden o druhého.“

Tyto tři principy stanoví jasná očekávání pro zaměstnance i dodavatele firmy.

Manažeři, kteří chtějí být důvěryhodní a být přijati svým týmem, musí jít příkladem. Je také důležité, aby každý manažer ocenil chvályhodné chování a řešil nebezpečné nebo nekompatibilní chování. Proto je ve firmě zavedena platforma tzv. „Safety Walk and Talks“, která je pro manažerské týmy povinná. Ředitelé obchodních jednotek musí pravidelně hovořit s lidmi na místě a kontrolovat, zda je zajištěna bezpečnost. Manažeři, kteří dlouhodobě neplní závazek v oblasti bezpečnosti, jsou postihováni.

Obecně platí, že zavedení udržitelné kultury bezpečnosti, může fungovat pouze v případě, že se každý zaměstnanec a každý manažer zavazuje přispívat ke společnému cíli bez ohledu na jejich pozici, protože kultura nulového hazardu na pracovišti musí být zakotvena na všech pracovních pozicích. Kolegové z oddělení výzkumu a vývoje, prodeje spolu se všemi ostatními jsou pověřeni úkolem předcházet nehodám, stejně jako manažeři na projekčních místech. Všichni mají jinou práci, která má v konečném důsledku dopad na bezpečnost celé společnosti (Vnitropodnikové směrnice, 2020).

Konkrétní BOZP opatření v Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice:

Potenciální hrozby a nebezpečné situace zahrnují mimo jiné:

- Provádění úkolů na výškách, lešeních, žebřících a jiných strukturách,
- Práce s chemickými látkami (toxické, hořlavé atd.)
- Provoz nebezpečných zařízení
- Kluzký nebo nerovný povrch
- Elektrická infrastruktura
- Hluk/teplota
- Kvalita vzduchu

Firma Siemens přijímá následující preventivní opatření:

- Když zaměstnanci pracují ve výškách, ujistíme se, že existují bezpečnostní opatření, jako jsou bezpečnostní sítě a lana,
- Zajišťuje ochranné pomůcky, jako jsou rukavice, ochranné uniformy, brýle, obleky, respirátory. Používání bezpečnostního vybavení je povinné.
- Inspektoři a zaměstnanci kontroly kvality pravidelně kontrolují vybavení a infrastrukturu.
- Firma pořádá školení zaměstnanců v oblasti norem a postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Všechny vysoce nebezpečné úkony vyžadují přítomnost nejméně dvou zaměstnanců.
- Vystavení chemikáliím a záření nepřekročí určitý časový limit.
- Zaměstnanci (údržbáři), kteří provádějí opravy nebo čištění, musí umístit výstražné značky.
- Ve vnitřních prostorách je přísný zákaz kouření tabákových výrobků.

Nouzové řízení

Nouzové řízení se týká firemního plánu vypořádat se s náhlými katastrofami, jako je požár, povodeň nebo výbuch. Ty závisí na lidské chybě, ale také i přírodních silách.

Firemní nouzové řízení zahrnuje následující ustanovení:

- Funkční kouřové hlásiče a sprinklery, které pravidelně kontroluje vedoucí údržby.
- Technici (externí nebo interní) jsou k dispozici pro rychlou opravu úniků, poškození a výpadků proudu.
- Hasicí přístroje a jiná snadno dostupná hasicí zařízení jsou kontrolovány dle vyhlášek.
- Evakuační plán zveřejněný na stěnách každého patra a také k dispozici online.
- Požární schodiště a bezpečnostní východy, které jsou jasně označené a bezpečné.
- Plně vybavené lékárničky na lehce přístupných místech.

Firma rovněž pravidelně plánuje požární cvičení a nouzové evakuace. Sleduje tak výkon postupů BOZP a reviduje je pro dosahování co nejvyššího zabezpečení a kvality.

Každý vedoucí týmu je odpovědný za provádění této politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zaměstnanci musí dodržovat pokyny pro ochranu zdraví a bezpečnost a nesou odpovědnost, pokud tak nečiní. V tomto případě firma provádí disciplinární opatření, která se mohou vztahovat i na ukončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanci důsledně nedodržují pravidla ochrany zdraví a bezpečnosti.

3.5 Legislativa BOZP

Jak již bylo zmíněno, nařízení ohledně BOZP v České republice je podřízeno nařízením Evropské unie. Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, má ve svých standardech regulace BOZP dle unijních předpisů. Základní principy právních požadavků v Evropě – země ESVO přijaly koncept EU. Legislativa požaduje, aby „kvalita životního prostředí a zdraví lidí byla chráněna preventivními opatřeními“ Směrnice Rady 2012/18 / EU. Vyžaduje také „Zdraví a bezpečnost na pracovišti“ (směrnice o strojních zařízeních, legislativa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví).

Za účelem dosažení těchto cílů kladou právní předpisy požadavky na provozovatele a uživatele zařízení a výrobce zařízení a strojů.

Směrnice EU:

- upřesňují požadavky na provozy/systemy a provozní společnosti pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a kvality životního prostředí;
- obsahují předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- definují požadavky na výrobky (např. na stroje) k zajištění zdraví a bezpečnosti uživatele;
- definují různé požadavky na implementaci produktů k zajištění volné výměny zboží a požadavky na používání produktů.

Směrnice EU vychází z nového globálního konceptu a obsahuje pouze obecné bezpečnostní cíle a definují základní požadavky, jako například Sdružení pro normalizaci, která mají příslušný mandát Evropské komise (CEN, CENELEC) a na základě něho může definovat technické podrobnosti. Jsou-li harmonizované normy splněny, lze předpokládat, že jsou splněny i související bezpečnostní požadavky směrnic. Legislativa nestanoví, že je třeba dodržovat konkrétní normy. Jsou-li však dodržovány konkrétní normy, lze „předpokládat“, že jsou splněny související bezpečnostní cíle směrnic EU.

Kromě směrnic, které jsou specifické pro typ zařízení - např. směrnice o zařízeních nízkého napětí nebo směrnice o strojních zařízeních, existuje rovněž obecná „směrnice o bezpečnosti produktů“. Toto řeší obecné otázky týkající se bezpečnosti produktu. V Německu je implementován v zákoně o bezpečnosti výrobků (ProdSG). Směrnice EU mají stejný stupeň důležitosti, tj. pokud se na konkrétní část zařízení vztahuje několik směrnic, musí být splněny požadavky všech příslušných směrnic.

Ve firmě například pro stroj s elektrickým zařízením platí směrnice o strojních zařízeních a směrnice o nízkém napětí. Pro zařízení, na která se nevztahují směrnice EU, platí další předpisy. Zahrnují předpisy a kritéria pro dobrovolné zkoušky a certifikace.

Se zavedením společného evropského trhu bylo rozhodnuto o harmonizaci vnitrostátních norem a předpisů všech členských států ES, které zahrnují technické provedení strojů. Důsledkem toho bylo obsah předpisů a norem pro strojní zařízení, a to:

- Úvod a terminologie pro funkční bezpečnost strojů a systémů
- Referenční příručka, 09/2020, E86060-T1813-A101-A6-7600.

Tyto směrnice musely být implementovány do vnitrostátního práva o BOZP (Vnitřní směrnice, 2020).

3.6 Náklady na BOZP v podniku

Náklady na bezpečnost jsou výdaje spojené se zlepšením bezpečnosti na pracovišti. Náklady nezahrnuté do bezpečnosti zahrnují veškeré výdaje z nedostatečné bezpečnosti na pracovišti, jako jsou nehody, mimořádné události nebo soudní spory. Ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice jsou přímé a nepřímé náklady v rámci BOZP následující:

Přímé náklady na BOZP:

Přímé náklady na bezpečnostní program zahrnují:

- Odměny pracovníka za odškodnění
- Mzdy související s bezpečností
- Rozvoj bezpečnostního výcvikového programu
- Realizace školení
- Výzkum a identifikace rizik
- Náklady na osobní ochranné prostředky
- Pokuty BOZP za nedodržení
- Soudní poplatky

Dále v souvislosti s incidenty v rámci BOZP může docházet k nepřímým nákladům, které zahrnují:

- Špatná morálka a snížená produktivita, zejména po nehodě nebo incidentu
- Špatná retence zaměstnanců, noví zaměstnanci, nástup a školení
- Doba nemoci zaměstnanců na základě počtu úrazů / nemocí
- Reputace vaší společnosti jsou další důležité nepřímé náklady, které mohou ovlivnit zisky.

Ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, od roku vzniku této firmy, tj. 2010 byly zaznamenány tyto údaje v rámci úrazovosti (viz. Tabulka 1):

Vyjádřeno v (Kč)	Celkový počet	Lehké úrazy	Těžší úrazy
Celkové náklady na nehody	1.324.567	1.125.564	199.003
Celkový počet nehod	213	197	16
Celkový počet absence	6743	6258	485
Průměrné náklady na nehodu	5392	4982	9760
Průměrné denní náklady na úraz	198,7	176,9	246,5
Průměrná délka zranění (v hodinách)	22,3	19,4	32,3

Tabulka 1: Počet úrazů a vyčíslení nákladů firmy od roku 2010 do roku 2019 (zdroj: vlastní zpracování)

Postupy při získávání údajů ve firmě:

- Údaje týkající se „průměrných nákladů na nehodu“, „průměrných denních nákladů na úraz“ a „průměrné délky úrazu“ uvedených v celkovém sloupci byly vypočteny jako vážený průměr ve vztahu k počtu jednoduchých a těžších nehod.
- V průměru je doba trvání relativně krátká ve vztahu k lehkým a těžším úrazům. Typologie nehod, ke kterým došlo u zaměstnanců, byla docela podobná a byla způsobena hlavně šokem, pádem, uklouznutími, klopýtnutími. Těžší úrazy – podvrtnutý kotník, lehké zlomeniny.
- Pracovníci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, již vědí, proč k nehodám došlo. Společnost rozdělila analýzu hlavních příčin na dva hlavní typy:
 - 1) neefektivnost systému řízení,
 - 2) vnější události (například přechody mezi budovami) a nepředvídatelné příčiny.

Pokud jde o neefektivnost systému řízení, analýza hlavních příčin byla přesnější a zaměřila se na vyšetřování rolí, odpovědností a interních postupů s cílem získat více informací, aby se zabránilo podobným nehodám v budoucnu. V případě externích událostí byla analýza hlavních příčin méně vyšetřována, protože společnost nemůže přímo řídit nebo odstranit příčinu těchto nehod. V těchto případech bylo cílem získat nové informace, aby lépe informovaly zaměstnance o tom, co by měl během své práce dělat, nebo získat lepší ochranné prostředky.

Celkové náklady na všech 213 nehod (tj. 213 zaměstnanců), zejména pokud jde o provozní zaměstnance, činily přes 1,3 miliony Kč. Průměrné náklady na těžší nehodu se zdvojnásobily oproti lehčí nehodě, protože těžší nehody zahrnovaly řadu činností po nehodě, které jednoduché nehody nevyžadovaly. Rozdíl mezi průměrnými denními náklady na lehčí nehodu ve srovnání se těžší nehodou je méně významný (+ 47%). Tato malá mezera je způsobena rozdílem v průměrné délce doby úrazu mezi dvěma třídami nehod (průměr +10 d). V případě komplexní havárie jsou fixní náklady rozděleny na delší časové období a jejich dopad na celkové náklady je tak menší.

4. ANALÝZA DANÉHO SYSTÉMU BOZP, JEHO ŘÍZENÍ A EKONOMIKY

Tato kapitola nyní analyzuje současný stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice. Co firma splňuje, co naopak vykazuje jisté rezervy.

4.1 Normativní vymezení oblasti BOZP

Politiky a programy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví se zabývají ochranou zaměstnanců a dalších lidí ovlivněných tím, co společnost vyrábí a dělá, před riziky vyplývajícími z jejich zaměstnání nebo jejich vazeb na společnost (Armstrong, 2009, s. 23). Tak je tomu i ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice.

Firma si na základě programu Zero Harm Culture uvědomuje veškerá rizika spojená s výrobními závody, kde se pracuje ve ztíženém prostředí, převážně pro dělnické pracovní pozice. Takže nejen fyzické úrazy, ale také i další typy úrazů jsou brány v potaz, takže nemoci z povolání, například nadměrný a neustálý hluk, který je dlouhodobě ignorován jako zdroj problémů v minulosti, může vést k vážným zdravotním problémům, jako jsou neurologické, kardiovaskulární a endokrinní, jsou rovněž monitorovány v rámci podnikových lékařských prohlídek. Rovněž rakovina a hypertenze jsou způsobeny pracovními nebezpečími a stresem. Navíc šíření chemických látek v pracovním a životním prostředí, zejména chlorované a syntetické organické chemikálie, vytváří vážné dlouhodobé problémy. Firma v rámci maximálního bezpečí na pracovišti plně soustředí svoji pozornost právě v rámci své firemní politiky BOZP i na tyto skutečnosti.

Firma v rámci vytváření bezpečného pracovního prostředí začíná komplexním hodnocením rizik. Provádí důkladné posouzení rizik celého výrobního závodu, aby odhalila potenciální nebezpečí a vytvořila bezpečné pracovní prostředí pro své zaměstnance.

Výrobní oblasti jsou často chaotické a neorganizované. Nepřehledný pracovní prostor s mokkými nebo mastnými podlahami a napájecí šňůry, vodiče nebo hadice válců ležící kolem průchozích prostorů mohou zvýšit riziko vzniku nehod, kterým se lze vyhnout. Jsou vyčleněni pracovníci (většinou pracovníci údržby), kteří uličky, chodníky a pracovní stanice udržují čisté a bez předmětů a zařízení, které by mohly způsobit uklouznutí, pády a rovněž i požáry. V souvislosti s nimi se zbavují šrotu, kovových hoblin a hořlavého materiálu jejich

umístěním do určených košů. Vyžadovat od zaměstnanců, aby nosili potřebné bezpečnostní vybavení.

Pracovníci ve výrobě vždy nosí ochranné pomůcky, aby se snížila možnost zranění. V rámci BOZP jsou nošeny rukavice, ochranné kukly a obuv, špunty do uší, přilby, respirátory a celotělové obleky. Například pokud se pracovník podílí na přemísťování těžkého plechu nad hlavou, měl by při práci nosit přilbu. Podobně je svařování elektrickým obloukem běžnou operací ve výrobním zařízení, kde je vysoké riziko úrazu elektrickým proudem.

Dále zajišťuje, aby pracovníci, kterých se to týká, byli dobře izolováni od elektrod a země pomocí robustních gumových bot a rukavic. Nosí ochranné brýle a kukly během procesu, které je ochrání před popáleninami ultrafialovým a infračerveným zářením a toxickými výpary ze svařování.

Všechna výrobní zařízení jsou navržena tak, aby byla zajištěna bezpečnost na pracovišti. Například stroje na tváření plechů a plechů a plazmové řezací zařízení jsou vybaveny ochrannými kryty a bezpečnostními prvky, které chrání prsty pracovníka.

Pracovníkům například není dovoleno manipulovat s těžkými stroji ručně. Místo toho musí používat poháněné zařízení pro manipulaci s materiálem, jako jsou rozmetací tyče nebo zvedací paprsky, čímž se zabrání zádům, ramenům a dalším druhům zranění.

4.2 Plánování BOZP

Plánování BOZP ve firmě se děje na základě rozhodnutí v souvislosti s technologiemi firmy, zařízením, pracovními postupy, zpracováním materiálu a surovin, organizačním a personálním zajištěním, normami a předpisy.

Plánování zahrnuje:

- Identifikace úkolů a zdravotních a bezpečnostních rizik, která tyto úkoly představují,
- Rozpoznávání nebezpečí spojených s lidskými faktory, včetně lidských chyb,
- Přezkoumání předpisů, kodexů, norem a pokynů,
- Řízení nebezpečí pomocí hierarchie ovládacích prvků,
- Stanovení vhodného rozsahu a stupně kontroly návrhu a řízení procesů změn,
- Podpora, usnadnění a zajištění účasti zaměstnanců.

Stroje, vybavení, zařízení, procesy a pracovní oblasti by měly být navrženy tak, aby zohledňovaly lidské faktory.

V souvislosti i s plánováním BOZP a kontrolou činnosti lidského faktoru, dochází ve firmě k pravidelným kontrolám:

- Ovládacích prvků, strojů, které jsou obtížně přístupné,
- Kontrola štítků na ovládacích prvcích, které jsou těžko čitelné nebo je již nelze přečíst,
- Barevné kódování, které je nekonzistentní, náhodné nebo si odporuje,
- Provozní body, které zaměstnanci obtížně vidí,
- Vzdálené napájecí boxy
- Trubky, které nejsou označeny nebo nemají barevné kódování
- Nekonzistentní rozvržení ovládacích prvků
- Neobvyklá opatření a štítky v různých jazycích

Dále v souvislosti s plánováním BOZP, firma plní následující kroky:

- Provádí analýzu bezpečnosti práce, tj. kontroluje pracovní postupy od začátku do konce a začleňuje prvky BOZP na všechna pracoviště ve firmě.
- Veškerá zjištění v rámci analýz zaznamenává písemně (elektronicky do programu Zero Harm).
- Školení zaměstnanců, dle pokynů uvedených v legislativě s cílem minimalizovat a eliminovat nehody.
- Analýza nehod – pro zjištění vzorců v případě eliminace jejich opakování.

4.3 Realizace BOZP

Jak již bylo popsáno výše, v rámci programu firemního zdraví a prevence BOZP, je kultura firmy v této oblasti zaměřena na tyto oblasti:

- Inspekce nebezpečí na pracovišti a náprava nebezpečných činů a podmínek.
- Kontrolní implementace.
- Hlášení nehod a incidentů a vyšetřování.
- Pracovní první pomoc.
- Smíšený výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví.
- Disciplinární opatření a dodržování předpisů.

- Havarijní připravenost a reakce.
- Školení a řízení nových a mladých pracovníků.
- Bezpečnostní vzdělávání a školení personálu.
- Osobní ochranné prostředky.
- Řízení bezpečnosti dodavatele.
- Statistiky bezpečnosti a analýza trendů.
- Bezpečnostní komunikace.
- Archivace dokumentů a záznamů.

4.4 Kontrola v oblasti BOZP

Firma reflektuje podmínky, které jsou impulsem ke kontrole, dále pak ke kontrole návrhu a řízení procesu změny:

- Nová technologie. To může zahrnovat zařízení, vybavení nebo software.
- Změny stávající technologie, včetně zařízení, vybavení nebo softwaru.
- Nové pracovní postupy, postupy nebo specifikace designu.
- Revidované pracovní postupy, postupy nebo specifikace designu.
- Změny použitých surovin.
- Zásadní změny v organizační struktuře webu nebo v personálním obsazení.
- Změny ve využívání dodavatelů.
- Změny zdravotních a bezpečnostních zařízení a vybavení používaných na místě.

Stejně jako ve všech částech firemní kultury bezpečnosti je důležitá účast zaměstnanců odštěpného závodu Elektromotory Mohelnice, při kontrole návrhu a řízení změn. Zejména procesy kontroly návrhu a řízení změn jsou efektivnější, pokud zahrnují zaměstnance, kteří vědí hodně a mají zkušenosti se zařízeními, vybavením, systémy a procesy. Získávání příspěvků od znalých a zkušených zaměstnanců je obzvláště užitečné při identifikaci pracovních úkolů, včetně rizik, a při zvažování proveditelnosti kontrolních opatření.

4.5 Technicko-organizační opatření v oblasti BOZP

Jak již bylo řečeno, firma Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice se zabývá výrobou elektromotorů několika typů. Tyto výrobní činnosti vyžadují, aby se pracovníci zapojili do vysoce rizikových činností, jako je pájení, svařování, řezání kovů,

kompletace surovin a manipulace. Kromě toho mohou magnetická pole, stlačené plyny a škodlivé záření negativně ovlivnit zdraví pracovníka.

Kromě způsobení nenapravitelných škod zaměstnancům způsobují pracovní úrazy nepřímé ztráty na strojích a životním prostředí a mají negativní dopad na produktivitu pracoviště. Proto je zásadní identifikovat potenciální pracovní rizika a přijmout opatření k minimalizaci pracovních úrazů, které by mohly nastat z důvodů (Vnitropodnikové směrnice, 2020):

- Mechanická nebezpečí
- Elektrická nebezpečí
- Tepelná nebezpečí
- Nebezpečí hluku
- Nebezpečí vibrací
- Nebezpečí záření
- Nebezpečí materiálu/látek
- Ergonomická nebezpečí
- Nebezpečí spojená s prostředím, ve kterém je stroj používán
- Kombinace nebezpečí

V roce 2015 jako jeden z prvních Siemens závodů v Evropě nasadil na výrobu elektromotorů pokročilé řešení systému MindSphere: Connect & Monitor. Výrobní a provozní data ze 36 strojů a několika pracovišť díky zavedení systému MindSphere poskytují kompletní přehled o výrobě i jednotlivých strojích. Nasazením systému MindSphere dosáhl závod pokročilého stupně digitalizace procesů prediktivní údržby a řízení dostupnosti a vytížení strojů. Tyto stroje spadají pod technickou normu ČSN EN ISO 12100 Bezpečnost strojních zařízení - všeobecné zásady pro konstrukci. Posouzení rizika a snižování rizika se v jednotlivých státech odvolává při řešení různých nebezpečí na normy typu B. (Normy typu A jsou základní bezpečnostní normy, normy typu B jsou skupinové bezpečnostní normy a zabývají se jedním bezpečnostním hlediskem nebo jedním typem bezpečnostního zařízení, normy typu C jsou bezpečnostní normy, které se zabývají detailními bezpečnostními požadavky pro jednotlivé stroje nebo skupinu strojů.)

Tato norma je normou Evropské unie, tudíž je automaticky implementována do podmínek českých schvalovacích procesů technické bezpečnosti.

Další normy se dle standardizace, které jsou ze strany strojů ve firmě dodržovány, jsou v následující:

A – Základní ustanovení pro všechny stroje = EN ISO 12100

B1 – Vyšší typ bezpečnostních aspektů = EN 349 (minimální viditelnost k obsluze stroje), EN 62061 (bezpečnostní prvky stroje), EN ISO 13849-1 (bezpečnostní vzdálenost od stroje), EN 60204-1 (elektrické zařízení stroje), EN ISO 14119 (bezpečnostní uzamykatelnost stroje).

B2 – Požadavky na bezpečnostní vybavení = EN 574 (two-hand control), EN ISO 13850 (pozastavení stroje v případě výstrahy), EN 61496-1 (osvětlení stroje, světelné závěsy).

C – Technické standardy, specifické vybavení stroje = EN 81-3 (výtahy), EN 201 (vstříkovací stroje), EN 692 (lisovací stroje a stříhací stroje), EN ISO 23125 (číselně řízené stroje).

Firma navíc využívá systém FMEA (FMEA (Failure Modes and Effects Analysis) pro předvídání potenciálních poruch a bezpečnostních problémů ve výrobním procesu. Tato technika využívá faktory, jako je závažnost problému, jeho výskyt a snadná detekce, aby provedla komplexní posouzení rizik pro konkrétní zařízení.

4.6 Pracovní úrazy, jejich prevence a odškodňování

Výrobní haly jsou všeobecně rizikovým prostorem. Zaměstnanci ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, plní různé úkoly, a s tím souvisejí i různá rizika, zde jsou ta nejčastější (pro dělnické profese):

Nadměrná námaha - Poruchy svalové a kosterní soustavy jsou důsledkem nadměrné námahy. Jsou velmi častým typem úrazu mezi dělníky v továrně, protože povaha práce většinou vyžaduje, fyzické úkony.

Opakovaný pohyb - Některá zranění jsou důsledkem toho, že dělníci provádějí stále stejný pohyb.

Převážné incidenty - Zranění pracovníků je přičítáno i transportním incidentům, včetně těch, ke kterým dochází na vysokozdvihných vozících.

Vystavení škodlivým látkám v životním prostředí - Vdechování nebo kontakt s nebezpečnými chemikáliemi představuje hrozbu pro mnoho zaměstnanců firmy.

Kontakt s předměty a vybavením - Pracovníci mohou být vážně zraněni možným pádem, uklouznutím, přimáčknutím atd.

Požáry a výbuchy – Jak již bylo uvedeno, v souvislosti s BOZP na pracoviště ve firmě, se minimalizuje riziko hromadění hořlavého materiálu (převážně odpadů z výroby).

Běžná poranění, která mohou nastat ve výrobních halách v důsledku těchto a dalších příčin, mohou zahrnovat (Vnitropodnikové směrnice, 2019):

- Amputační zranění způsobená zachycením ve strojích
- Poruchy svalové a kosterní soustavy v důsledku přetížení nebo opakovaných pohybů
- Popáleniny
- Zlomené kosti
- Nemoci způsobené toxickou expozicí
- Nemoci kůže
- Dýchací problémy
- Otravy
- Ztráta sluchu
- Ztráta zraku

Na základě výše uvedených možných zranění na pracovišti, firma tyto případy kompenzuje finančními prostředky k pokrytí či úplného proplacení nákladů na lékařskou péči, pokud dojde k úmrtí, kompenzace pracovníka náleží rodinným příslušníkům.

4.7 Dokumentace v oblasti BOZP

Dle určené legislativy, firma dokumentuje a provádí záznamy z následujících oblastí v rámci BOZP (Vnitropodnikové směrnice, 2019):

- Zprávy o inspekci na pracovišti a záznamy o přijatých nápravných opatřeních.
- Zprávy o vyšetřování mimořádných událostí a záznamy o přijatých nápravných opatřeních.
- Záznamy o školení zaměstnanců a vedoucích s uvedením data, účasti a témat.
- Zápisy ze Společného meetingu pro bezpečnost a ochranu zdraví ukazující, jaké kroky byly podniknuty k řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Deníky vybavení a záznamy o údržbě.

- Záznamy o školení první pomoci.
- Odběr vzorků a monitorování záznamů o práci v souvislosti s hlukem, vibracemi a zářením.
- Záznamy o návštěvách pracovníka BOZP.
- Bezpečnostní listy nebezpečných produktů a materiálů používaných na pracovišti.
- Záznamy z jednání a rozhovorů se zaměstnanci, kde byly projednávány otázky bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Předkvalifikační dokumenty subdodavatele.
- Poznámky a protokoly nadřízených o bezpečnostních činnostech.
- Záznamy ukazující použití progresivní disciplíny k prosazování bezpečnostních pravidel.
- Formuláře a kontrolní seznamy, například povolení vstupu do omezeného prostoru, které ukazují, že od pracovníků požadujete dodržování bezpečných pracovních postupů.
- Nouzový plán reakce, záznamy o cvičeních a veškerá výsledná vylepšení.

Dokumentace BOZP dále zahrnuje:

- Zprávy o školení zaměstnanců.
- Statistiky incidentů.
- Pracovní postupy.
- Záznamy o všech kontrolách BOZP a veškerých následných opatřeních.
- Záznamy o veškerých šetřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti a jakýchkoli následných opatřeních.
- Záznamy o veškeré údržbě zařízení nebo vybavení na pracovišti a veškerých následných opatřeních.
- Záznam poskytovatelů první pomoci, trénink první pomoci, záznamy o léčbách, obsahy lékárníček.

4.8 Vzdělávání v oblasti BOZP

Školení BOZP se ve firmě Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice koná 2x ročně (květen, listopad) pro dělnické profese, a to vždy izolovaně pro každé pracoviště, dále potom 1x ročně pro ostatní profese (nedělnické) a 1x ročně (duben) probíhá celozávodní BOZP meeting (Vnitropodnikové směrnice, 2020).

Od vypuknutí pandemie Covid-19, probíhalo školení formou online. Jinak školení ve firmě probíhá za pomoci prezentace fotografií a videí specifických pro dané pracoviště. Podle vnitropodnikových průzkumů je tato forma školení BOZP efektivnější, a to až o 30 % s ohledem na skutečnost, že si zaměstnanci ze školení „odnesou“ a pochopí řešenou problematiku.

Dále pak firma využívá tréninkovou technologii, pomocí systému řízení učení (LMS), který pomáhá řídit školení, eliminovat mezery a snížit chyby v dokumentaci, naplánovat a poskytnout další školení a zmírnit bezpečnostní rizika. Software a aplikace LMS mohou automatizovat záznamovou část tréninkového programu synchronizací s HR (lidské zdroje) platformou pro správu a dokumentaci tréninkových záznamů. To šetří čas a prokazuje, že během auditu zaměstnanci nejen absolvovali školení, ale že rozuměli tomu, co jim bylo sděleno.

Zahrnuje vstup účastníka a zapojení do celého výcvikového kurzu. Technologie školení odezvy současně podporuje zapojení zaměstnanců. LMS navíc rozpozná, kteří zaměstnanci potřebují individuální pozornost.

4.9 Ekonomika v oblasti BOZP

Náklady na BOZP ve firmě zahrnují postupy registrace, certifikace a školení, nákup ochranných pomůcek, vybavení pracoviště bezpečnostními prvky, inspekce a další náklady na recertifikaci atd.

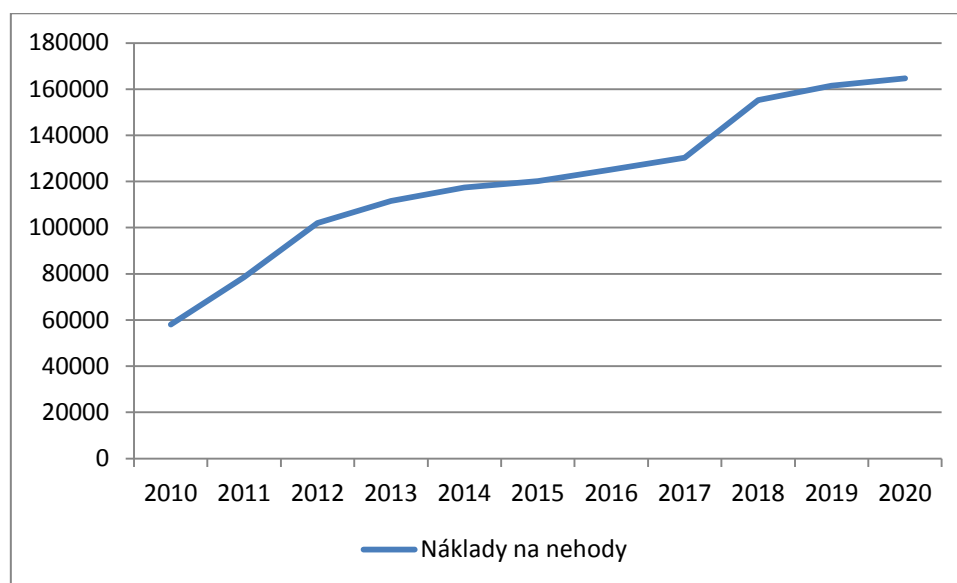
Mezi měřitelné náklady patří:

- školení zaměstnanců, managementu a dodavatelů;
- monitorování a správa;
- nákup pomůcek,
- plánování, výstavba a vybavení pracovišť,
- náklady na údržbu a náklady na zaměstnance nepřipisované nákladům na léčbu;
- osvědčení.

Počáteční náklady

Investice do certifikace environmentálního managementu ISO 14001 a certifikace 18001 jsou přímé. Certifikační agentura provádí audity na místě, standardizované testování a inspekce a certifikaci za poplatek 220 000 Kč (2018). Roční kontrolní audity během tříletého certifikačního období stojí každý přibližně 60 000 Kč.

Firma Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice začala kontrolovat náklady v oblasti bezpečnosti práce až od roku 2010, a to v souvislosti s plánovanou certifikací systému ochrany práce.



Obrázek 5: Náklady v oblasti bezpečnosti práce (zdroj: vlastní zpracování)

Dříve náklady na ochranu zdraví nebyly sledovány. Pro období 2010-2020 jsou výdaje na ochranu životního prostředí v dané společnosti stále vyšší (viz obr. 5). Celkové náklady se od roku 2010 do současnosti zvýšily téměř o 170%.

Vedení společnosti Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice vytváří plán finančních zdrojů pro BOZP na základě návrhu vedoucího BOZP. Návrh zdraví a bezpečnosti pracovníka je založen na odhadu nákladů za předchozí rok a plánu měření bezpečného pracovního prostředí. Vedení společnosti a vedoucí jednotlivých divizí se k tomuto návrhu vyjadřují. Dále je schválen plán finančních zdrojů, v důsledku čehož vedoucí každého oddělení obdrží finanční plán, který musí dodržovat. Všechny bezpečnostní faktury zasílá provozní manažer finančnímu oddělení, které prostřednictvím databáze SAP zaúčtuje faktury na odpovídající číslo faktury.

Perspektiva pro firmu Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice:

Přímým přínosem z BOZP pro firmu jsou nižší náklady a vyšší výnosy. Firma má také několik nepřímých nebo nehmotných výhod, které vedou ke snížení nákladů, včetně:

- snížená absence;
- zvýšený výzkum a vývoj vedoucí ke zvýšení konkurenceschopnosti trhu;
- vyšší kvalita výroby a spolehlivost zaměstnanců vyplývající ze zdravějších zaměstnanců;
- motivovanější a kompetentnější pracovníci si vytvářejí pověst žádoucího zaměstnavatele, což vede ke zvýšení efektivity, snížení nákladů na náhradu a školení, stejně jako smluvní pokuty vyplývající ze zpoždění v důsledku fluktuace pracovních sil nebo nekvalitní práce.

Investice a certifikace BOZP umožňují spousty výhod, lepší bezpečnostní opatření a důvěryhodnost firmy (Vnitropodnikové směrnice, 2020).

5. DOPORUČENÍ PRO SIEMENS, S.R.O., ELEKTROMOTORY MOHELNICE V OBLASTI BOZP

Firma Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotor Mohelnice má svůj systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci velice rozpracovaný, což svědčí už samo o sobě získáním titulu „Bezpečný podnik“. V rámci BOZP programu a politiky firmy Zero Harm Culture, se snaží o maximální eliminaci rizik spojených s úrazy a nehodami na pracovišti.

Týmy a školení jsou v procesu Zero Harm Culture silně zdůrazňovány a prosazovány. Během procesu implementace došlo k objevení více jak 1300 možností riskantních situací, které byly vyřešeny. Zavedl se standardizovaný vzdělávací proces s důrazem na nové zaměstnance a rozvoje technologického centra, které bude poskytovat kontrolované prostředí pro učení.

Vedení závodu tento proces podporovalo, implementovalo tuto BOZP politiku a zviditelnilo nezbytnost BOZP přístupů a každé pracoviště mezi všechny zaměstnance firmy - dělnické i nedělnické profese.

V rámci větší motivace pro BOZP ze strany zaměstnanců, by bylo snad vhodné více propracovat plán odměn, tedy odměňování za vzorné dodržování a chování na pracovišti. Odměna nejen v podobě pochvaly od vedoucího či vedoucích, by byla jistě další velkou motivací. Dle amerického průzkumu (Blackhawks, 2018) bylo zjištěno, že zaměstnanci v drtivé většině preferují dárkové karty jako odměny - a že nabídka dárkových karet jako odměny má významný dopad v souvislosti s motivací. Dárkové karty mají pro zaměstnance pocit finanční odměny, dávají jim pocit, že se o ně jejich společnosti stará, motivují je, aby v jejich společnosti zůstali, a povzbuzují je, aby usilovněji pracovali. Navíc je snadné je poskytnout a uplatnit.

Dalším postřehem je, že by se zaměstnanci na pracovišti mohli více rozlišovat pro orientaci příchozích pracovním oděvem, například barvou, znaky. A dále by bylo vhodné zavést jmenovky či štítky na pracovním úboru pro všechny zaměstnance, nejen pro technicko-hospodářské pracovníky a administrativu.

Zapojení je důležité, pokud jde o lidi, kteří ovlivňují úspěch firmy. Podpora zaměstnanců a vytváření bezpečného pracoviště Chcete podpořit šťastné a propojené vztahy se zaměstnanci, protože mohou mít obrovský dopad na firemní výsledek.

Společnost nevyvinula žádnou metodiku pro nepřetržité sledování nákladů na bezpečnost a ochranu zdraví; pouze jednou ročně porovnává celkové náklady na ochranu zdraví a bezpečnost s finančním plánem. Pokud dojde k překročení finančního plánu, vedoucí operace je odpovědný generálnímu řediteli. Společnost neanalyzuje ani průběžně nekontroluje překročení nákladů nebo změny v konkrétních oblastech Oshské oblasti, a to až na konci roku. Díky tomu je vhodné znovu zkontrolovat skutečnou úroveň výdajů s předem schválenými rozpočty po celý rok a v závislosti na rozsahu odchylek od plánovaného rozpočtu se zaměřit na problémové oblasti. Pro zlepšení efektivity tvorby finančních plánů je nutné zaměřit se na hledání příčin velkých odchylek od plánovaného rozpočtu a neprodleně přijmout nápravná opatření.

Rozpočet BOZP je tvořen vedením společnosti na základě návrhů pracovníka BOZP a vedoucích jednotlivých podniků. Návrh BOZP zaměstnance je založen na odhadu nákladů z předchozího roku a plánu měření hygienických parametrů pracovního prostředí.

Cílem společnosti do budoucna je sledovat náklady na ochranu práce v jednotlivých provozech, ale jelikož se organizační struktura provozu ve společnosti neustále mění, je v tuto chvíli výsledek nulový, ale podle interních plánů společnosti organizační struktura provozu by měla být stabilizována do dvou let.

ZÁVĚR

Ve zkoumaném podniku byla provedena analýza podmínek bezpečnosti a ochrany práce z hlediska možnosti vzniku nebezpečných faktorů, úniku škodlivých průmyslových látek, která ukázala, že pracovní podmínky, za kterých pracovníci ne vždy odpovídají normativním, ale obecně má podnik určitý dopad na zdraví a pracovní kapacita pracovníka ne.

Vzhledem k použití zastaralých technologií, zhoršení technologického vybavení, zlepšení pracovních podmínek pro pracovníky je možné pouze při provádění jejich rekonstrukce a používání nových, na zaměstnance orientovaných pracovních nástrojů.

Mnoho zaměstnavatelů si vyjasňuje své povinnosti, zejména zajistit zdravé a bezpečné pracovní podmínky na každém pracovišti, dodržovat požadavky na ochranu práce.

Současný stav zajišťování zdravých a bezpečných pracovních podmínek je do značné míry způsoben i tím, že státní ministerstva a místní úřady dosud plně neovlivňují řešení těchto problémů a proces omezování služeb ochrany práce je na cestě. Na odvětvové a regionální úrovni není financování nákladů na ochranu práce poskytováno a přidělování finančních prostředků pro tyto účely zaměstnavateli je v malých částkách na zbytkové bázi.

Odpovědní zaměstnavatelé vědí, že hlavním cílem programu bezpečnosti a ochrany zdraví je prevence úrazů, nemocí a úmrtí na pracovišti, jakož i utrpení a finanční potíže, které tyto události mohou způsobit pracovníkům, jejich rodinám a zaměstnavatelům nemalé komplikace.

Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je oblast, která souvisí s morálními, etickými, legislativními a ekonomickými aspekty. V této práci byla pozornost zaměřena na aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, mapuje historické přístupy a zavádění BOZP v České republice a ve světě, legislativní pojetí ze strany Evropské unie a českou legislativu, ekonomický, sociální a kulturní význam BOZP a v praktické části se zaměřuje na příklad z praxe a analýzu BOZP přímo na pracovišti ve firmě Siemens, s.r.o., Elektromotory, odštěpný závod Mohelnice. Dalo by se říci, že tato firma je svým způsobem vzorovou firmou v dodržování všech aspektů BOZP vůbec, je rovněž držitelkou ocenění „Bezpečný podnik“, takže v souvislosti s bezpečím a ochranou na pracovišti má toho hodně nabídnout a řadí se také mezi nejatraktivnější zaměstnavatele v regionu a její organizace BOZP a plánu Zero Harm Cultura, která je součástí firemní kultury, z firmy dělá osvětovou organizaci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Antonsen S., (2009). Safety culture assessment: A mission impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 2009;

BOZPinfo. [online]. Národní politika BOZP. [cit. 2021-06-12]. 2019. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/narodni-politika-bezpecnosti-ochrany-zdravi-pri-praci>.

ČERMÁK, J., *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounion, 2008. 711 s. ISBN 978-80-7317-071-4.

DAWSON, P. (2011). Occupational health and safety management in organizations: a review. *International Journal of Management Reviews*, 14(3), 328–344.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2011) Annual Report 2010. EU-OSHA. Office for Official Publications of the European Union, Luxembourg

EU-OSHA. [online]. Facts and figures. [cit. 2021-06-13]. 2020. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/data-visualisation/economics-occupational-safety-and-health-value-osh-society>

EUROPA.[online]. About EU-OSHA. [cit. 2021-06-12]. 2019. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha>.

Evropské směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, 2019. In: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [online]. [cit. 2021-06-28]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/europeandirectives>

Iloencyclopaedia. [online]. Governmental, non-governmental safety and health organizations.[cit. 2021-06-12]. 2019. Dostupné z: <https://www.iloencyclopaedia.org/contents/part-iii-48230/resources-institutional-structural-and-legal/international-governmental-and-non-governmental-safety-and-health>

International Labour Organization. [online]. ILO standards. [cit. 2021-06-12]. 2019. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

JANÁKOVÁ, Anna. 2011. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. rozšířené vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG. 501 s. ISBN 978-80-7263-685-3.

KOSINA, Miroslav. 2008. *Bezpečnost práce nedílná součást života*. Praha: ČMKOS. 172 s. ISBN 978-80-9039179-6.

Mezinárodní organizace práce (ILO), 2019. In: Svaz průmyslu a dopravy České republiky [online]. [cit. 2021-06-27]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-vmezinarodnich-organizacich/ilo/7400-mezinarodni-organizace-prace-ilo>.

Mrkvička, Petr: *Náklady a ztráty vyplývající z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha, VÚBP 2008

Šenk, Zdeněk: *BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI prakticky a přehledně podle normy OHSAS*, Praha, Anag 2012, ISBN: 978-80-7263-737-9

NEUGEBAUER, Tomáš. 2008. Bezpečnost práce v praxi: Vyhledávání a vyhodnocování rizik v praxi. Praha: ASPI. 88 s. ISBN 978-80-7357-356-0.

NOVÁK, Otto. 2004. Bezpečnost práce a 50 let VÚBP. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 50 s. ISBN 80-239-3795-2.

Ruser, J., Butler, R. (2010), "The Economics of Occupational Safety and Health", Foundations and Trends® in Microeconomics: Vol. 5: No. 5, pp 301-354

Sass, R. (1986). Workplace health and safety: report from Canada. International Journal of Health Services, 16 (4) 565-582 Ynze, Van Houten (Eds). (2012). Safety at work. Saxion research centre design and technology. Enscheda, the Netherlands.

SAGIT. [online]. ÚZ BOZP. [cit. 2021-06-12]. 2019. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/info/uz-bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>.

SUIP. [online]. BOZP – bezpečný podnik. [cit. 2021-06-11]. 2018. Dostupné z: <http://www.suip.cz/oip08/bezpecnost-prace/bezpecny-podnik/>.

VALA, Jiří. Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 243 s. ISBN 978-80-7552-109-5.

VEBER, Jaromír a Eva PINCOVÁ. Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008. 149 s. ISBN 9788086946467.

Viscusi, W. K., Aldy, J. E. (2003), 'The value of a statistical life: A critical review of market estimates throughout the world'. The Journal of Risk and Uncertainty.

VÚBP. [online]. O nás. [cit. 2021-06-11]. 2019. Dostupné z: <https://vubp.cz/o-nas/profil/#>

VÚPSV. [online]. O nás. [cit. 2021-06-12]. 2018. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/o-nas/>.

Zák. č. 262/2006 Sb., - Zákoník práce.

ZSBOZP. [online]. Strategie Rady vlády pro BOZP. [cit. 2021-06-11]. 2019. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/strategie-cr/194-rada-vlady-pro-bozp>.

STRATEGIE EU V OBLASTI BOZP - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. Copyright © 2016 [cit. 19.07.2021]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/strategie-eu/122-strategie-eu-v-oblasti-bozp>

Důsledky zanedbávání prevence rizik - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. Copyright © 2016 [cit. 19.07.2021]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/prevence-rizik/504-dusledky-zanedbavani-prevence-rizik>

Pracovní úrazovost v České republice v roce 2019 - Znalostní systém prevence rizik v BOZP. Úvod - Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. Copyright © 2016 [cit. 19.07.2021]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-urazovost/666-pracovni-urazovost-v-ceske-republice-v-roce-2019>

Ekonomické aspekty BOZP | BOZPinfo.cz. BOZPinfo - Časopis JOSRA [online]. Copyright © 2002 [cit. 19.07.2021]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/ekonomicke-aspekty-bozp>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CNC – zkr. pro Computer Numeric Control (číslicové řízení stroje počítačem)

EHS – Evropské hospodářské společenství

ESVO – Evropské sdružení volného obchodu

EU – Evropská unie

EU-OSHA – zkr. European Union – Occupational Safety and Health Agency (EU –Agentura pro BOZP)

IGO – zkr. pro International Government Organizations (Mezivládní organizace)

ILO - zkr. International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

MSP – Malé a střední podniky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD - zkr. pro Organization for Economic Co-operation and Development (evropská Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj)

OHS - zkr. Occupational Health and Safety (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci)

OSN – Organizace spojených národů

R & D – zkr. pro Research & Development (výzkum a vývoj)

THP – technicko-hospodářští úředníci

VÚBP – Výzkumný ústav bezpečnosti práce

VÚPSV – Výzkumný ústav Ministerstva práce a sociálních věcí

WHO - zkr. World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Klíčové strategické cíle EU-SHA.....	11
Obrázek 2 - Schéma sociálně-zdravotních dopadů v důsledku úrazu.....	18
Obrázek 3 - Průměrná doba trvání pracovní neschopnosti ve vybraných odvětvích.....	21
Obrázek 4 - Vztah úrovně BOZP ve firmě a produktivity práce.....	38
Obrázek 5 - Náklady v oblasti bezpečnosti práce.....	63

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1- Počet úrazů a vyčíslení nákladů firmy od roku 2010 do roku 2019.....	62
---------------------------------------------------------------------------------	----

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1- Základní pojmy (EU-OSHA, 2020)

PŘÍLOHA 2 - Základní předpisy v oblasti BOZP v České republice

PŘÍLOHA 3 – Vzor certifikátu

Základní pojmy v oblasti BOZP

(dle EU-OSHA, 2020)

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (OHS) se týká otázek zdraví, bezpečnosti a dobrých životních podmínek na pracovišti. BOZ zahrnuje zákony, normy a programy, které jsou zaměřeny na zlepšení pracoviště pro pracovníky, společně se spolupracovníky, rodinnými příslušníky, zákazníky a dalšími zúčastněnými stranami.

Politika BOZP - Politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci definuje cíle v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovišti. Tato politika popisuje odpovědnosti za bezpečnost a ochranu zdraví při práci a způsob organizace opatření spolupráce. Příprava politiky vychází ze zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vztahuje se na zaměstnavatele a zaměstnance.

Kultura bezpečnosti - vytváří prostředí, ve kterém je každý pracovník osobně oddaný své vlastní bezpečnosti i bezpečnosti svých kolegů. Skutečná kultura bezpečnosti je úplná změna přístupu, která se stává součástí životního stylu jednotlivce a jeho každodenních návyků, ať už doma nebo v práci.

Pracovní podmínky - se vztahují na pracovní prostředí a všechny stávající okolnosti ovlivňující práci na pracovišti, včetně pracovní doby, fyzických aspektů, zákonných práv a povinností.

Pracovní prostředí - je prostředí představující sociální a fyzické prvky, ve kterých lidé vykonávají svou práci. Tyto prvky mohou ovlivnit pocit pohody, vztahy na pracovišti, spolupráci, efektivitu a zdraví zaměstnanců.

Tělesná a psychická náročnost práce - každá práce vyžaduje, aby jednotlivec byl schopen vykonávat nebo dosahovat určitých fyzických a psychických úkolů. K pochopení, že může existovat mnoho způsobů, jak vykonat nebo dosáhnout fyzického nebo duševního pracovního úkolu, je důležité vyhodnotit a popsat fyzické a psychické nároky na jednotlivé pracovní pozice.

Pracovní rizika – nebo nebezpečí na pracovišti označuje situaci na pracovišti, která má potenciál způsobit zranění nebo nepříznivé účinky na zdraví lidí a poškození zařízení nebo vybavení. Rizika jsou přítomna na každém pracovišti a pocházejí z mnoha zdrojů. Jejich identifikace a eliminace je hlavní součástí udržování bezpečného pracoviště.

Nemoc z povolání – je nemoc, ke které dochází na pracovišti a která způsobuje nebo přispívá k nežádoucímu fyzickému či duševnímu stavu nebo zhoršuje již existující stav. Je-li podezření na poruchu z povolání, je třeba věnovat cílenou anamnézu se zvláštní pozorností k určení časové souvislosti symptomů a expozice při práci.

Programy prevence nemocí z povolání – představují proaktivní proces, který pomáhá zaměstnavatelům najít a napravit nebezpečí na pracovišti dříve, než dojde k úrazu zaměstnanců. Víme, že tyto programy mohou být účinné při snižování úrazů, nemocí a úmrtí. Nejen, že zaměstnavatelé, kteří programy aplikují, zažívají dramatický pokles počtu úrazů na pracovišti, ale často hlásí transformovanou kulturu pracoviště, která může vést k vyšší produktivitě a kvalitě, nižší fluktuaci, nižším nákladům a větší spokojenosti zaměstnanců.

Systém řízení (organizace) BOZP - zahrnuje více než jen program bezpečnosti a ochrany zdraví. Zahrnuje zásady, systémy, normy a záznamy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a zahrnuje začlenění vašich aktivit a programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví do dalších obchodních procesů. Účinný systém řízení zlepšuje schopnost průběžně identifikovat nebezpečí a kontrolovat rizika na pracovišti.

Audit BOZP - ukazuje, jak jsou efektivně implementovány plány a komponenty systémů řízení bezpečnosti a ochrany zdraví. Kromě toho také poskytuje kontrolu přiměřenosti a účinnosti řídicích opatření a systémů kontroly rizik.

Měření výsledků BOZP - doporučeným přístupem k vývoji nástroje prokazujícího účinnost BOZP je použití měřitelných nebo kvalitativních ukazatelů výkonu, které by měly umožnit průběžné srovnání stávající úrovně výkonu s dříve stanovenou cílovou úrovní.

Náklady a ztráty BOZP – Náklady na úrazy a nemoci na pracovišti zahrnují přímé a nepřímé náklady. Přímé náklady zahrnují kompenzace pracovníků, výdaje na lékařskou péči a náklady na právní služby. Mezi příklady nepřímých nákladů patří zaškolení náhradních zaměstnanců, vyšetřování nehod a provádění nápravných opatření, ztráta produktivity, opravy poškozeného zařízení a majetku a náklady spojené s nižší morálkou zaměstnanců a absencí. Ztráty potom odrážejí to, co v souvislosti se špatným BOZP, bylo způsobeno.

Základní předpisy v oblasti BOZP v České republice

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (*vybraná ustanovení*)
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (*vybraná ustanovení*)
- Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě (*vybraná ustanovení*)
- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce
- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí
- Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků
- Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat
- Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích
- Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
- Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
- Nařízení vlády č. 339/2017 Sb., o bližších požadavcích na způsob organizace práce a pracovních postupů při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru
- Nařízení vlády č. 375/2017 Sb., o vzhledu, umístění a provedení bezpečnostních značek a značení a zavedení signálů
- Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice
- Vyhláška č. 85/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení
- Vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení
- Vyhláška č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách
- Vyhláška č. 398/2001 Sb., o stanovení poplatků za činnosti organizací státního odborného dozoru při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení, ve znění vyhlášky č. 112/2005 Sb.
- Vyhláška č. 73/2010 Sb., o stanovení vyhrazených elektrických technických zařízení, jejich zařazení do tříd a skupin a o bližších podmínkách jejich bezpečnosti (vyhláška o vyhrazených elektrických technických zařízeních).

Vzor certifikátu BOZP

CERTLINE, s.r.o., Šalounova 627/3, 638 00 Brno - Lesná, Česká republika

 **S 3131**  **CERTLINE**

Certifikační orgán CERTLINE, akreditovaný podle normy ČSN EN ISO/IEC 17021-1 Českým institutem pro akreditaci, o.p.s. pod číslem 3131 pro certifikaci systémů managementu, vydává na základě kladného výsledku certifikačního posuzování

CERTIFIKÁT

č. BOZP-271-2020

potvrzující zavedení a shodu systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

organizaci: **1.jizerskohorská stavební společnost, s.r.o.
Pražská 392, 463 42 Hodkovice nad Mohelkou
IČ: 499 04 884**

Předmět certifikace
systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

kritéria auditu: **ČSN ISO 45001:2018**

činnosti: **Provádění staveb, jejich změn a odstraňování
včetně vodohospodářských a dopravních staveb**

rozsah zavedení: **Pražská 392, 463 42 Hodkovice nad Mohelkou**

Počátek platnosti: **02.02.2020**
Konec platnosti: **02.02.2023**

 
Ing. Lubomír Kolek
ředitel certifikačního orgánu

Certifikát je vydán v souladu s licenčními podmínkami uvedenými ve smlouvě uzavřené s organizací.