Evropská komise

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech

Praktické pokyny pro zaměstnavatele

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět na otázky týkající se Evropské unie.

Bezplatná telefonní linka (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu. Můžete se s nimi seznámit na portálu Europa (http://europa.eu).

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65202-8 doi:10.2767/73562 KE-05-16-096-CS-N

© Evropská unie, 2016
Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech

Praktické pokyny pro zaměstnavatele

Evropská komise
Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování
Oddělení B.3

Předmluva

Je mi potěšením, že vám mohu představit tohoto praktického průvodce, jehož cílem je pomoci vám, zaměstnavatelům, při úspěšném řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v souladu s právem EU.

Dobrá opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví jednoduše mají smysl. Ať již řídíte nadnárodní společnost, nebo vlastníte mikropodnik, méně pracovních úrazů a nižší nemocnost se přímo promítnou do lepších výsledků vašeho podniku. Zdravá a bezpečná pracoviště zvyšují motivaci a pracovní nasazení pracovníků. Dobrá pověst v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví je pro váš podnik také skvělou vizitkou, což vám může pomoci přilákat nové talenty, klienty a investory.

Prostřednictvím nedávného hodnocení právních předpisů EU v oblasti BOZP jsme zjistili, že provádění práva bohužel v praxi ne vždy funguje. Evropské podniky by mohly předejít daleko většímu počtu úrazů a nemocí. Kvůli pracovním úrazům a zdravotním problémům souvisejícím s prací bylo jen v roce 2013 ztraceno nejméně 300 milionů pracovních dnů.

Důvodem není nedostatek dobré vůle na straně zaměstnavatelů. Z hodnocení je patrné, že je spíše zapotřebí více lepších informací a nástrojů na podporu účinného provádění pravidel BOZP v každém evropském podniku – velkém i malém.

Dobrou zprávou je, že řízení BOZP nemusí být složité. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci mohou často značně zlepšit jednoduchá opatření. Navíc často ani nepotřebujete žádné zvláštní odborné znalosti, abyste dokázali určit potenciální rizika a rozhodnout, jak je řešit. Obvykle stačí zdravý rozum.

V tomto průvodci najdete řadu jednoduchých a konkrétní tipů, které vám pomohou při dodržování povinností v oblasti BOZP v praxi. Jsou v něm zpracovány takové otázky, jako například, jak co nejlépe využít povinná hodnocení rizik, preventivní a ochranná opatření a školení. Přináší příklady a ilustrace i užitečné odkazy, kupříkladu na nástroj pro online interaktivní hodnocení rizik (OiRA), který zpřístupnila Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jež sídlí ve španělském Bilbau. Skutečnost, že hodnocení rizik bylo vyhotoveno prostřednictvím nástroje OiRA nebo ekvivalentního nástroje, může být v mnoha případech postačující pro splnění povinnosti ohledně hodnocení rizik.

Všichni sledujeme stejný zájem: bezpečnost a ochrana zdraví při práci se skutečně týká všech. Doufám, že pro vás budou tyto praktické pokyny užitečné.

Marianne Thyssen
Evropská komisařka pro zaměstnanost,
sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu

Obsah

1 Dobré zdraví a bezpečnost jsou přínosem pro váš podnik 5

2 Zákonné povinnosti 6

3 Hodnocení rizik v praxi 7

4 Prevence je klíčovou zásadou 10

5 Školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 11

6 Řízení a kultura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 14

7 Tři příklady řízení rizik v praxi 16

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se týká všech Praktické pokyny pro zaměstnavatele[1]

Tyto pokyny doplňují sdělení Evropské komise „Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci".

Jedná se o praktickou příručku pro zaměstnavatele, kterou je třeba přizpůsobit okolnostem příslušného členského státu a která uvádí přehled hlavních povinností a existujících nástrojů a zdrojů, jež mohou pomoci tyto povinnosti uvádět do praxe. Jejím cílem je přispět k účelnému a účinnému zavádění rámce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Stručný komentář k souvisejícím právním předpisům: na úrovni EU právní předpisy stanoví *minimální* požadavky v celé EU a jejich součástí je rámcová směrnice 89/391/EHS a více než 25 souvisejících směrnic na různá témata. **Směrnice EU musí být členskými státy provedeny do vnitrostátního práva a uplatňovány. Zaměstnavatelé se tedy budou muset především seznámit s vnitrostátními právními předpisy:** ty zaprvé obsahují příslušná (provedená) ustanovení EU a zadruhé mohou obsahovat důležité další požadavky, jimž by zaměstnavatelé měli vyhovět. Členské státy mají dokonce možnost přijmout přísnější ochranná opatření než ta, jež stanoví směrnice EU. Za vynucování vnitrostátních právních předpisů, jimiž se směrnice provádějí do vnitrostátního práva, také odpovídají příslušné vnitrostátní orgány, obvykle inspekce práce.

1 Tento dokument odkazuje na rámcovou směrnici EU (89/391/EHS) o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců při práci a nezohledňuje prováděcí akty k rámcové směrnici přijaté v členských státech. Bude tedy věcí uživatelů tohoto dokumentu rozhodnout, jak jej nejlépe používat ve vztahu k vnitrostátním právním předpisům.
Tento dokument čerpá zejména z článků, příruček a nástrojů, jejichž autorem je Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (včetně OSHwiki).

1 Dobré zdraví a bezpečnost jsou přínosem pro váš podnik

Coby zaměstnavatel jistě víte, že máte zákonnou povinnost své zaměstnance chránit před riziky souvisejícími s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Pravděpodobně také víte, že máte provést hodnocení rizik, z něhož budou vaše opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vycházet.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci však nespočívá jenom v dodržování právních předpisů a jde o mnohem více než jen o administrativní povinnost. Je to jednoduše životně důležitá součást správného řízení hospodářské činnosti.

Úspěch vašeho podniku je především úspěchem lidí, které zaměstnáváte: spojení jejich dovedností, talentu, odhodlání a usilovné práce. Proto se snažíte přilákat a přijmout ty nejkvalitnější pracovníky, investujete do jejich odborného vzdělávání, staráte se o jejich profesní rozvoj a snažíte se jim zajistit dostatečný výdělek, aby u vás zůstali. Chcete, aby si udrželi motivaci. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je investicí stejného druhu. Zajištěním dobré bezpečnosti a ochrany zdraví při práci snižujete riziko, že se váš nejkvalifikovanější mechanik při nehodě těžce zraní, že váš slibný projektant bude po řadu týdnů v pracovní neschopnosti v důsledku vyhoření, že váš zkušený účetní začne dělat chyby, jelikož trpí neustálými bolestmi zad.

Zkušenosti ukazují, že za každé euro, které vy, coby zaměstnavatel, investujete do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, můžete očekávat návratnost více než dvou eur[2]. Zamezení výrobním ztrátám a narušením výroby, pracovním neschopnostem, poškození zařízení a image podniku a také úspora správních a právních nákladů: to jsou jen některé z potenciálních přínosů, které podniky získají z nižšího počtu pracovních úrazů a snížení případů špatného zdraví souvisejícího s prací.

Dobrá bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve velkých podnicích je důležitá, ale v podnicích malých má zásadní význam. Pro malý podnik mohou být totiž závažné mimořádné události v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obzvláště katastrofální:

- mikropodniky a malé podniky se po jakékoli mimořádné události v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zotavují mnohem obtížněji,
- klíčové zaměstnance nelze snadno nebo rychle nahradit,
- krátkodobé přerušení hospodářské činnosti může vést ke ztrátě klientů a důležitých zakázek,
- závažná mimořádná událost může vést k uzavření podniku v důsledku přímých nákladů na její řešení nebo ke ztrátě zakázek a/nebo zákazníků,
- i drobné mimořádné události a případy špatného zdravotního stavu mohou míru absencí z důvodu nemoci zdvojnásobit.

Jako vlastník nebo ředitel malého podniku můžete mít pocit, že nemáte čas, finanční prostředky ani kapacitu se bezpečností a ochranou zdraví při práci zabývat, nebo se možná domníváte, že je věcí vašich zaměstnanců, aby se o své zdraví starali a pracovním úrazům předcházeli.

Obrázek č. 1. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Užitečné nástroje a odkazy:

- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)** doposud vyhotovila řadu pokynů a praktických nástrojů pro každodenní řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: https://osha.europa.eu/cs
- **Národní kontaktní místa.** Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je síťovou organizací, která má „kontaktní místa" v každém členském státě. Kontaktní místa v jednotlivých členských státech jsou obvykle příslušným orgánem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a mohou poskytnout podrobnější informace a pokyny, jež jsou zakotveny v kontextu dotčeného členského státu: https://osha.europa.eu/cs/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index

2 Vyčíslení návratnosti prevence v podnicích v mezinárodním měřítku: náklady a přínosy investic do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení; 2013.

Existuje ale mnoho příkladů, jak lze v malém podniku účinně řídit bezpečnost a ochranu zdraví ve prospěch zaměstnanců i samotného podniku. Podniky, které toho dosáhnou, často těží z jedinečných výhod, které souvisejí s jejich menší velikostí: komunikační cesty jsou krátké a osobní a lze operativně realizovat jednoduchá řešení. Dosažení dobré bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v malých podnicích usnadňuje také skutečnost, že máte se svými zaměstnanci osobní, každodenní přímý kontakt a že vaši zaměstnanci jsou často nezávislejší a více osobně angažovaní při koncipování pracovních metod a rozvržení pracoviště jako takového.

Zajištění dobré bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má smysl bez ohledu na to, o jak velkou společnost se jedná, a řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemusí být složité. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci mohou často zásadně zlepšit jednoduchá řešení a ve většině odvětví nepotřebujete žádné zvláštní odborné znalosti, abyste dokázali určit potenciální rizika a rozhodnout, jak je řešit. Většinou stačí se pouze porozhlédnout po pracovišti, zamyslet se nad minulými mimořádnými událostmi a promluvit si se zaměstnanci, abyste získali představu o tom, co by pro ně mohlo být nebezpečné nebo způsobit jejich nemoc a co by bylo možné zlepšit.

Existuje mnoho příruček a nástrojů, které vám v tomto procesu mohou pomoci. Vhodnými místy, kde lze začít hledat příslušné materiály, jsou váš vnitrostátní orgán pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a agentura EU (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci). Některé praktické příklady a odkazy obsahují také tyto pokyny.

2 Zákonné povinnosti

Právo vám coby zaměstnavateli ukládá povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce. V zájmu splnění této povinnosti se od vás očekává, že přijmete opatření, k nimž se řadí například hodnocení rizik týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví vašich zaměstnanců, zajištění, aby každý zaměstnanec absolvoval vhodné školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, zapojení zaměstnanců a jejich zástupců do diskusí o bezpečnosti a ochraně zdraví, a vedení záznamů o pracovních úrazech. V závislosti na vašich vnitrostátních právních předpisech nebo odvětví či povaze vaší činnosti mohou existovat některé konkrétnější povinnosti.

Určité zákonné povinnosti mají v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví také zaměstnanci. Očekává se od nich, že budou správně používat zařízení a že vás informují o jakémkoli závažném nebo bezprostředním nebezpečí a o případných nedostatcích v bezpečnostních mechanismech. Měli by s vámi také spolupracovat při zajištění bezpečnosti pracovního prostředí a pracovních podmínek.

Problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví můžete řídit interně s některými pracovníky nebo prostřednictvím útvaru ve vašem podniku (např. oddělení pro lidské zdroje), nebo pokud to není možné, za pomoci příslušných externích útvarů nebo osob, což vás ovšem nezbavuje vašich zákonných povinností v této oblasti. Toto řízení můžete také zajišťovat osobně, pokud vám to vnitrostátní právní předpisy dovolují.

Vzhledem k tomu, že bezpečnost a ochrana zdraví jsou nedílnou součástí řízení hospodářské činnosti, má smysl začlenit faktory týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v plném rozsahu do celkového fungování vašeho podniku. Učiňte ji součástí vaší běžné činnosti a nevnímejte ji jenom jako vnější povinnost či jako další administrativní kolonku, již si máte odškrtnout. Většinu povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byste pravděpodobně plnili i v případě, že by nebyly vyžadovány ze zákona, jelikož se jedná zcela jednoduše o logická opatření k předcházení úrazům a zdravotním problémům při práci.

3 Hodnocení rizik v praxi

Jednou z klíčových zákonných povinností zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je „zajistit hodnocení rizik pro bezpečnost a zdraví při práci, včetně těch, která se vztahují na zvlášť ohrožené skupiny zaměstnanců“ a „určit ochranná opatření, která musí být přijata (…)“.

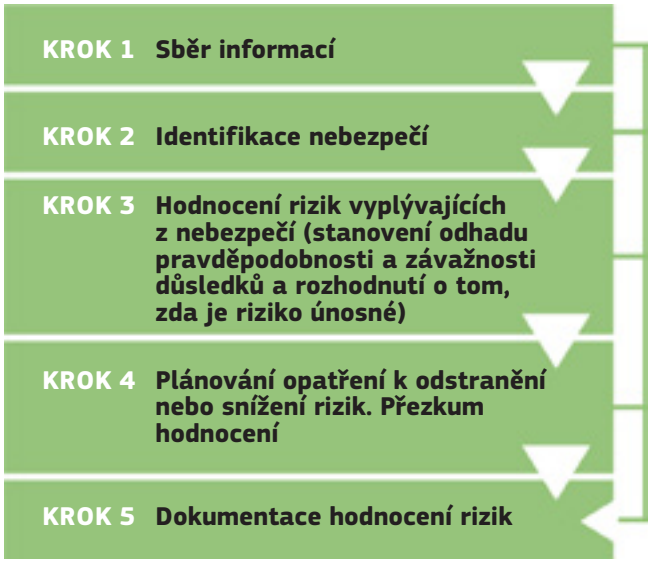
Hodnocení rizik ovšem NENÍ jen povinností – jedná se o skutečný základ jakéhokoli přístupu k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví a má zásadní význam pro vytvoření bezpečného a zdravého pracoviště. Pomůže vám určit správná opatření k prevenci rizik na pracovišti a poskytnout správné informace a školení zaměstnancům.

Klíčové kroky a zdroje informací

Právo nestanoví přesně, jak hodnocení rizik provádět, přestože v některých zvláštních odvětvích nebo činnostech s vysokým rizikem může být zahrnutí určitých prvků/rizik požadováno. Vnitrostátní předpisy mohou také obsahovat podrobnější požadavky týkající se obsahu a formy hodnocení rizik.

Existují různé metody jak hodnocení rizik provádět, v zásadě ale musíte uvažovat o tom, co by mohlo vaše zaměstnance poškodit a jak tomu předejít. Tento proces se uskutečňuje v rámci pěti kroků, jak je znázorněno na obrázku č. 2.

Zapojte do tohoto procesu zaměstnance a jejich zástupce – pomohou vám porozumět stávajícím rizikům. Měli by také vědět, jaké závěry z tohoto hodnocení vyvozujete, a jaká opatření v jeho důsledku zavedete.



Obrázek č. 2. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

K dalším zdrojům informací patří analýza minulých mimořádných událostí, zdravotní statistiky, doporučení vašich vnitrostátních orgánů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a odvětvových sdružení v této oblasti. Je obzvláště užitečné zkoumat „případy, kdy téměř došlo k mimořádné události“ – události, které mohly potenciálně vyústit ve zranění, nemoc nebo škodu – naštěstí se tak ale nestalo. Na pracovištích se situace, kdy téměř došlo k mimořádné události, vyskytují běžně, přestože se často opomíjejí.

Na situace, kdy téměř došlo k mimořádné události, se ovšem lze dívat jako na bezplatné poučení, jak úrazům předcházet. Shromažďování informací o situacích, kdy téměř došlo k mimořádné události, a jejich analýza s cílem podnítit vhodná nápravná opatření, je dobrý způsob, jak podporovat bezpečnost na pracovišti.

PŘÍPADY, KDY TÉMĚŘ DOŠLO K MIMOŘÁDNÉ UDÁLOSTI – „TEORIE LEDOVCE“

Na každé ohlášené závažné zranění připadá 300 případů, kdy téměř došlo k mimořádné události.

Potřebujete externího poradce?

Pokud ve vašem podniku nemáte pracovníka s potřebnou odbornou způsobilostí, musíte požádat externího specialistu na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby se postaral o činnosti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vaší společnosti a provedl pro vás hodnocení rizik. Ve většině případů by to ale nemělo být nutné. Pro většinu podniků postačí přímočarý proces založený na úsudku, který nevyžaduje žádné dovednosti specialistů ani složité techniky. Pokud hodnocení rizik provedete sami, například pomocí nástroje, který je k dispozici zdarma na internetu, nejenom že ušetříte peníze, ale budete mít jistotu, že jste vzali v úvahu všechny důležité otázky.

Někdy jsou ale externí odborné znalosti nezbytné. Taková situace může nastat například pokud:

- potřebujete zhodnotit méně zřejmá rizika, například u velice složitých technických systémů,
- potřebujete přezkoumat subtilnější podrobnosti určitých rizik,
- potřebujete navrhnout nové technické opatření ke snížení rizik.

Jestliže musíte přizvat externí odborníky:

- dbejte na to, abyste vybrali někoho se správnou kvalifikací a odbornou způsobilostí, a ověřte, zda dotčený problém upravují vaše vnitrostátní předpisy,
- zapojte vaše zaměstnance nebo jejich zástupce do konečného rozhodování o tom, kdo by měl hodnocení rizik provést, jaký by měl být jeho rozsah a jaká návazná opatření budou přijata.

Pracovní situace a činnosti, jež mohou být spojeny s riziky

Při přípravě hodnocení rizik se možná budete chtít zaměřit na následující různé aspekty pracovních situací a činností. Veďte v patrnosti, že se nejedná o vyčerpávající seznam.

- používání pracovních zařízení, jako jsou nástroje a stroje,
- pracovní postupy a rozvržení prostor,
- používání elektřiny,
- nebezpečné látky, jako jsou výpary, prach, chemické látky,
- fyzikální činitele, jako je hluk, vibrace, radiace,
- biologické činitele, jako například plísně, baktérie, viry,
- faktory okolního prostředí, jako nedostatečné světlo, teplota, vlhkost, větrání,
- lidské činitele, jako je technický návrh zařízení a uspořádání pracoviště,
- psychologické činitele, které mohou vést ke stresu, násilí, šikaně,
- organizace práce a opatření k udržování pořádku,
- opakované, náročné nebo těžké práce nebo nepřirozené držení těla při práci, jež mohou vést k muskuloskeletálním poruchám,
- jiné faktory, jako například nebezpečí související s jinými lidmi, práce se zvířaty, povětrnostní podmínky atd.

Pro každé z těchto nebezpečí existují podrobnější pokyny vypracované buď na evropské úrovni (Evropská komise, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci), nebo příslušnými vnitrostátními orgány. Jedná se o užitečné zdroje podrobnějších informací o tom, jak tato rizika nejen určit, ale také řídit.

Obrázek č. 3. Napo v... šokujících situacích – konsorcium Napo

Jako příklad uvádíme pokyny, které byly doposud vypracovány pro řízení chemických rizik:

Užitečné nástroje a odkazy:

- **Nezávazné praktické pokyny pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci** (Practical guidelines of a non-binding nature on the protection of the health and safety of workers from risks related to chemical agents at work), Evropská komise, 2005: https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work
- **Minimalizace chemických rizik pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců prostřednictvím substituce** (Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution), Evropská komise 2012: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes
- **Označování chemických výrobků se mění: jak se to dotýká ochrany pracovníků?**, Evropská komise, 2013: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes
- **Chemické látky na pracovišti – nový systém označování – pokyny, které mají pomoci zaměstnavatelům a pracovníkům řídit přechod k novému systému klasifikace, označování a balení** (Chemicals at work – a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system), Evropská komise, 2013: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes
- Pokyny a nástroje interaktivního hodnocení rizik, včetně řízení chemických rizik, dostupné na internetových stránkách národních kontaktních míst Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: https://osha.europa.eu/cs/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index

Zranitelní zaměstnanci a jiné osoby

Jestliže provádíte hodnocení rizik, věnujte také pozornost zaměstnancům, kteří mohou být obzvláště zranitelní (viz obrázek č. 4), a také jiným osobám, které jsou přítomny v prostorách vašeho pracoviště: dodavatelé, návštěvy, zástupci veřejnosti. Opatření ke snížení rizik pro zranitelné zaměstnance budou často v každém případě přínosem pro pracovní sílu jako celek.

PRACOVNÍCI, KTEŘÍ MOHOU BÝT VÍCE OHROŽENI

- Pracovníci se zdravotním postižením
- Migrující pracovníci
- Mladí a staří pracovníci
- Těhotné ženy a kojící matky
- Neškolení nebo nezkušení pracovníci
- Pracovníci údržby
- Pracovníci se sníženou imunitou
- Pracovníci se špatným zdravotním stavem, jako např. bronchitidou
- Pracovníci užívající léky, které mohou zvýšit jejich zranitelnost vůči poškození zdraví

Obrázek č. 4. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Stanovení priorit rizik a následná opatření

Jakmile identifikujete nebezpečí a víte, na koho mají dopad, bude zapotřebí, abyste zhodnotili rizika a stanovili jejich priority. Musíte také ověřit, zda existují nějaké konkrétní zákonné povinnosti – například pokud jde o specifičnosti hodnocení rizik, poskytování informací zaměstnancům nebo jejich školení atd. v souvislosti s daným rizikem, odvětvím činnosti nebo kategorií zaměstnance.

Při provádění opatření nezbytných pro bezpečnost a ochranu zdraví vašich zaměstnanců musíte vzít v úvahu následující obecné zásady prevence:

- vyhýbat se rizikům,
- vyhodnotit nevyhnutelná rizika,
- odstraňovat rizika u zdroje,
- přizpůsobit práci jednotlivci, zejména s ohledem na uspořádání pracovišť, výběr pracovního zařízení a volbu pracovních a výrobních metod, zejména za účelem ulehčení jednotvárné práce,
- přizpůsobovat se technickému pokroku,
- nahrazovat nebezpečné bezpečným nebo méně nebezpečným,
- zavést komplexní systém prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv činitelů souvisejících s pracovním prostředím,
- dávat přednost kolektivním ochranným opatřením před individuálními ochrannými opatřeními (např. kontrolovat vystavení výparům pomocí místní odtahové ventilace spíše než pomocí osobních respirátorů),
- snažit se zlepšit úroveň ochrany.

Hodnocení rizik a výsledná preventivní a ochranná opatření se neprovádějí jednou provždy. Sledujte efektivnost vašich opatření, v případě potřeby přizpůsobte svůj plán a vyhledávejte nová rizika v souvislosti se změnami vašich činností/změnami na pracovišti.

Dokumentace hodnocení rizik

Právo vyžaduje, abyste výsledky vašeho hodnocení rizik a ochranných opatření zapsali a vedli písemné záznamy k pozdějšímu použití, což má nesporně svůj význam. Můžete je použít, abyste svým zaměstnancům, odborům a inspektorům práce předvedli, že jste přijali informovaná rozhodnutí o rizicích a o způsobech, jak je řešit. Bude to pro vás také užitečný nástroj, jak sledovat provádění naplánovaných opatření. Neexistují žádné konkrétní požadavky, pokud jde o obsah písemného záznamu, bylo by ale logické zahrnout takové prvky, jako např.:

- jméno a funkce osoby/osob, které zkoumání provádějí,
- identifikovaná nebezpečí a rizika,
- skupiny zaměstnanců, kteří čelí mimořádným rizikům,
- nezbytná ochranná opatření – kdy plánujete jejich zavedení, kdo by za ně odpovídal a jak byste sledovali pokrok,
- informace o zapojení zaměstnanců a jejich zástupců do procesu hodnocení rizik.

Existuje mnoho nástrojů, jež vám mohou pomoci provést a zaznamenat vaše hodnocení rizik. Jedná se o příručky, kontrolní seznamy a šablony. V rámečku na konci tohoto oddílu najdete určité podněty a další materiály jsou k dispozici na internetových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a vašeho vnitrostátního orgánu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Elektronické nástroje hodnocení rizik

Pro malé a střední podniky mohou být obzvláště užitečné elektronické online nástroje hodnocení rizik, jako například **nástroj OiRA (Online interactive Risk Assessment, online interaktivní hodnocení rizik)**. Nástroje OiRA se snadno používají a jsou zdarma. S těmito nástroji můžete uskutečnit všechny kroky hodnocení rizik: počínaje určením a hodnocením rizik na pracovišti, přes rozhodování a provádění preventivních opatření, po monitorování a podávání zpráv. V současnosti již existuje přibližně 120 nástrojů OiRA v různých jazycích a přizpůsobených různým odvětvím. Obdobné nástroje také existují v několika členských státech[3].

V mnoha případech platí, že zpráva o hodnocení rizik vyhotovená prostřednictvím nástroje OiRA nebo ekvivalentního nástroje může být považována za vyhovění povinnosti hodnocení rizik; máte-li pochybnosti, ověřte si to ve vašich vnitrostátních právních předpisech nebo u vašeho vnitrostátního inspektorátu práce.

Obrázek č. 5. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Příklady některých odvětví, pro něž jsou k dispozici zvláštní nástroje OiRA

3 https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network

4 Prevence je klíčovou zásadou

Jakmile k úrazu dojde a někdo je těžce zraněn či dokonce zabit nebo jakmile je někdo vystaven nebezpečné látce, která mu způsobí rakovinu, je už pozdě. Škoda už vznikla.

Pro zaměstnance a také pro váš podnik je mnohem lepší jednat ještě před tím, než k něčemu špatnému dojde, riziko předvídat a předcházet mu. Prevence je proto klíčovým pojmem a hlavním cílem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Preventivní opatření

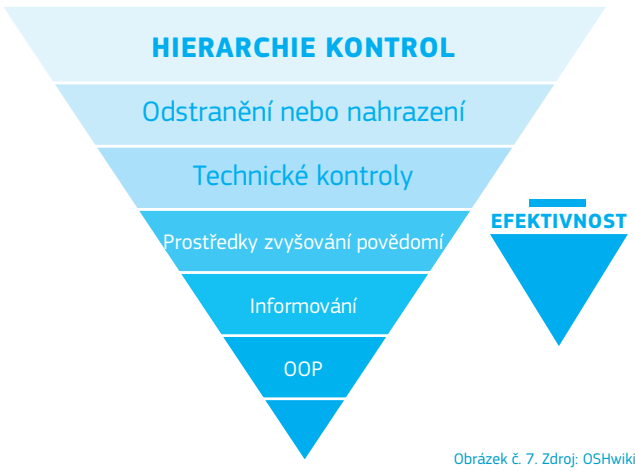
Účelem preventivních opatření je snížit pravděpodobnost, že dojde k pracovnímu úrazu nebo vzniku nemoci z povolání. Existují dva druhy preventivních opatření:

1. **konstrukční nebo technická opatření** – navržená tak, aby působila přímo na zdroj rizika s cílem toto riziko odstranit, snížit nebo je nahradit.

   Jako příklad takového technického opatření lze uvést vodní prostředky k omezování prašnosti za účelem předcházení expozici prachu oxidu křemičitého;
2. **organizační nebo správní opatření** – jejichž účelem je změnit chování a postoje a podporovat pozitivní kulturu bezpečnosti.

Škodlivé faktory do velké míry souvisejí s povahou procesů, technologií, výrobků a zařízení na pracovišti, mohou být ale také ovlivněny způsobem organizace práce.

Preventivní opatření musí být doplněna ochrannými a zmírňujícími opatřeními.



Obrázek č. 7. Zdroj: OSHwiki

Obrázek č. 6. Kampaň „Zdravé pracoviště" 2012–2013
Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Vize nulového počtu úrazů

Vize nulového počtu úrazů vychází z přesvědčení, že **všem úrazům lze předejít**.

Vize nulového počtu úrazů je filozofií, nikoli konkrétním vyčísleným cílem: na základě tohoto způsobu uvažování by při nehodě neměl být nikdo zraněn ani zabit. Chybovat je lidské, ale chybné jednání by nemělo mít za následek zranění. To je jedním z důvodů, proč by při plánování jakéhokoli prostředí, ve kterém mají lidé pracovat nebo žít, měl být kladen důraz na bezpečnost.

Zdroj: OSHwiki

Ochranná opatření

Ochranná opatření by měla být v prvé řadě kolektivní. Individuální opatření lze zvážit jako alternativní možnost, pokud kolektivní řešení nejsou proveditelná nebo efektivní.

1. ***kolektivní opatření*** – navržená s cílem riziko „zapouzdřit" nebo izolovat, například použitím fyzických zábran, organizačních nebo správních opatření ke snížení trvání expozice (rotace pracovních míst, načasování pracovní činnosti, bezpečnostní značky), a následně;
2. ***individuální opatření*** – jakékoli vhodné osobní ochranné prostředky (OOP) určené k ochraně pracovníka.

Zmírňující opatření

A v neposlední řadě byste měli zkoumat možná zmírňující opatření s cílem snížit závažnost případné škody na zařízení a škody způsobené zaměstnancům a veřejnosti. Jako příklad lze uvést:

- plán reakce na mimořádné situace,
- plánování evakuace,
- varovné systémy (alarmy, blikající světla),
- test nouzových postupů, cvičení a nácviku, hasicí systém,
- plán obnovení práce.

5 Školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákonné povinnosti a význam školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Jakékoli preventivní opatření znamená pro zaměstnance praktický problém: budou muset změnit způsob, jakým pracují, přizpůsobit se novému zařízení nebo novým postupům. Je proto důležité, abyste si již ve chvíli, kdy rozhodujete o novém opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, položili otázku, jak zajistíte, aby si pracovníci toto opatření osvojili a začali je uplatňovat co nejrychleji a co nejlépe je to možné. Bez toho váš plán řízení rizik jednoduše nebude fungovat. Nedávné studie zkoumající rentabilitu zásahů v oblasti zdraví a bezpečnosti ukazují, že ty zásahy, jejichž součástí je školení a organizační změny, jsou nákladově efektivnější než ty, které jsou založeny výhradně na technických změnách[4].

Z tohoto důvodu také právní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví předpokládají, že by zaměstnavatelé měli svým zaměstnancům poskytnout vhodné školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovněž informace a pokyny, jež jsou relevantní pro jejich pracovní místo a úkoly.

Obzvláště důležité je zajistit, aby vaši zaměstnanci získali relevantní informace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v situacích, jako například:

- při přijetí do pracovního poměru,
- jestliže jsou převedeni na jiné místo nebo mění zaměstnání,
- jestliže zavádíte novou technologii nebo nové zařízení,
- dojde-li ke změně rizik na pracovišti.

Zaměstnanci, kteří mají zvláštní odpovědnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, mají také nárok na vhodné školení. Školení je obzvláště důležité také pro mladé zaměstnance nebo pro zaměstnance s omezenými odbornými zkušenostmi. Pamatujte na to, že i vedoucí týmů, vedoucí pracovníci a pracovníci dohledu potřebují školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dbejte na to, aby vaši zaměstnanci měli příležitost získat dostatečné znalosti a čas od času si je osvěžit. Připomeňte jim také, že mají odpovědnost chránit své zdraví a bezpečnost a zdraví a bezpečnost svých kolegů tím, že se budou řídit pokyny, jež dostali při školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Stejně jako v případě jiných opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je důležité, abyste do koncipování školicích akcí zapojili zaměstnance a jejich zástupce. Díky tomu bude školení relevantnější, jelikož zaměstnanci vědí nejlépe, jak se dotčená práce provádí v praxi, a také úspěšnější, jelikož zaměstnanci budou školení sledovat s větším zaujetím, pokud se aktivně podíleli na jeho koncepci.

4 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises

Užitečné nástroje a odkazy:

- **„Lucemburská deklarace o podpoře zdraví na pracovišti v Evropské unii“** stanoví několik zásad, jejichž cílem je předcházet špatnému zdraví na pracovišti (včetně chorob souvisejících s prací, úrazů, zranění, nemocí z povolání a stresu) a zvýšit potenciál v oblasti podpory zdraví a pohodu pracovní síly: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- **OSHwiki: Strategie prevence a kontroly:** https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- **OSHwiki: Organizační opatření pro předcházení úrazům:** https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- **OSHwiki: Vize nulového počtu úrazů:** https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Jak nastavit školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Vaše vnitrostátní právní předpisy nebo odvětvové regulační předpisy mohou stanovit některé konkrétní povinnosti týkající se obsahu školení, ale obecně je důležité, aby si pracovníci byli dobře vědomi toho, co musejí a nesmějí dělat, aby zamezili úrazům a nemocnosti.

Obecně je na vás rozhodnout o tom, jak chcete tohoto cíle dosáhnout.

I v tomto případě se k této povinnosti snažte přistupovat za použití zdravého rozumu. Je ve vašem zájmu, aby zaměstnanci věděli, co dělají: nemusíte organizovat školení samoúčelně, ale musíte vašim zaměstnancům poskytnout dostatečnou podporu, aby mohli předcházet úrazům a zdravotním problémům.

Stejný obsah lze předávat značně rozmanitými metodami, přičemž každá má své odlišné silné stránky a omezení. Všeobecně platí, že čím je zapojení účastníků školení aktivnější, tím je efekt výuky lepší. Myslete také na cílové příjemce školení: při výběru obsahu školení, ale také při rozhodování o nejlepší metodě a formě školení musíte vzít v úvahu faktory, jako např. věk, zkušenosti, pracovní pozice a úrovně vzdělání zaměstnanců.

Myslete také na načasování vašeho školení, například proto, aby z něj nebyli vynecháni zaměstnanci na částečný úvazek nebo ti, kteří mají jinou pracovní dobu.

Velké podniky mohou organizovat komplexní programy školení s externími poradci, stejně jako podniky, jejichž činnost je spojena s mimořádně nebezpečnými látkami, nebo podniky, které používají velmi specializované zařízení.

U malých podniků s běžnými nebezpečími by měly být dostatečné jednoduše koncipované kurzy zaměřené na zvyšování povědomí a informační kurzy a můžete upřednostňovat jednoduché metody, jako např. letáky, plakáty, komunikaci prostřednictvím pracovníků dohledu a mentorů, diskuse v týmech.

Informujte se na internetových stránkách vašich vnitrostátních orgánů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci o školicích materiálech připravených k použití. Dobrým příkladem je série animovaných filmů o Napovi vytvořená několika evropskými subjekty v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci konsorcia NAPO.

Napo je hrdina animovaného seriálu. Je symbolem zaměstnance pracujícího v libovolném průmyslu nebo odvětví. Napo se neomezuje na jedno určité zaměstnání nebo pracovní prostředí, ale jeho osoba a fyzický vzhled zůstávají stejné ve všech filmech.

Napo je normální člověk – ani dobrý, ani špatný, ani mladý, ani starý. Z tohoto hlediska se chová neutrálně. Je to snaživý pracovník, který může být obětí situací, nad kterými nemá žádnou kontrolu, ale může i poukazovat na nebezpečí či rizika a navrhovat řešení ke zlepšení bezpečnosti a organizace práce.

Napo je sympatická a přitažlivá postava se silnými reakcemi a emocemi. Když je Napo otrávený, znuděný nebo zamilovaný, je to vidět! Proto se s Napem může ztotožnit každý, od mladých zaměstnanců až po osoby pracující ve firmě po mnoho let.

Obrázek č. 8. Zdroj: Konsorcium NAPO

Jak zajistit úspěšnost školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci určila několik faktorů, které mohou přispět k úspěchu vašeho školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- motivace a angažovanost vrcholného vedení a jiných vedoucích pracovníků ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, což může zahrnovat jejich přítomnost na školeních,
- poskytování školení v souvislosti s efektivním celkovým systémem řízení bezpečnosti s cílem předcházet rizikům na pracovišti. Školení samo o sobě není efektivní nástroj při snižování rizik,
- využívání zaměstnanců na stejné úrovni, včetně zkušenějších mladších zaměstnanců, a starších zkušených zaměstnanců jako mentorů. To vytváří pozitivní zkušenost stejnou měrou pro nové i zkušenější kolegy,
- využívání aktivních, participativních metod učení, v jejichž rámci se zaměstnanci např. naučí rozpoznat nebezpečí a řešit skutečné pracovní problémy, na skutečných pracovištích,
- promítnutí výsledků těchto studií zpět do skutečného hodnocení rizik na pracovišti a procesu prevence. Díky tomu je tento postup přínosem pro mladé zaměstnance a má svou hodnotu pro zaměstnavatele,
- školení pracovníků dohledu, mentorů a školitelů v úloze, již plní, a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- učinění školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nedílnou součástí celoživotního učení a rozvoje. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci by podle práva neměla být jen jednorázovým školením na začátku pracovního procesu.

VÝBĚR FILMŮ O NAPOVI

- Když udeří stres
- Nic pro zasmání
- Společně bezpečně
- Plíce při práci
- Bezpečnost v pohybu
- Bezpečná údržba
- Chraňte si pokožku
- Nebezpečí: chemické látky!
- Bezpečnost v práci ... i jinde
- V rizikové situaci
- Posviťme si na břemena
- BOZ(P) na start
- Hluku stop
- A je čisto
- Bezpečnost na staveništi
- Napova dobrodružství
- Příběh nejlepšího značení

Konsorcium Napo pravidelně vydává nové filmy. Navštivte prosím internetové stránky: www.napofilm.net

Užitečné nástroje a odkazy:

- **Standardy Evropské sítě pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (ENETOSH)** pro výběr vhodných školitelů, vypracování harmonizovaného obecného obsahu školení a vytvoření systému certifikace. Tento standard tvoří následující čtyři části: i. Odborné vzdělávání školitele, ii. Základy bezpečnosti a ochrany zdraví, iii. Podpora zdraví na pracovišti, iv. Řízení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Byl přeložen do 10 jazyků a lze jej získat na internetových stránkách ENETOSH na adrese: http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Výukové animované filmy o Napovi:** https://www.napofilm.net/cs/about-napo/the-napo-story
  Napo je hrdina série animovaných filmů, které představují důležitá témata bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dobře zapamatovatelnou a odlehčenou formou. Tato sympatická postava symbolizuje zaměstnance, který by mohl pracovat v libovolném průmyslu nebo odvětví. Filmy o Napovi jsou vytvářeny za účasti několika evropských organizací a orgánů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví: AUVA (Rakousko); DGUV (Německo); HSE (Spojené království); INAIL (Itálie); INRS (Francie); SUVA (Švýcarsko); a také Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). **Lze je využít zdarma při činnostech zvyšování povědomí o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, při činnostech školení, vzdělávání a při komunikačních činnostech.**

6 Řízení a kultura bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Bez ohledu na to, jak přesné je vaše hodnocení rizik a jak dobrá jsou vaše opatření v oblasti řízení rizik, mají-li fungovat v praxi, je třeba, abyste vy i další vedoucí pracovníci ve vašem podniku „proměnili slova v činy“. Musíte svým zaměstnancům ukázat, že ve význam bezpečnosti a ochrany zdraví skutečně věříte a že jste opravdu odhodláni tyto zásady naplňovat prostřednictvím vašich akčních plánů.

Kultura bezpečnosti a ochrany zdraví

Kultura bezpečnosti a ochrany zdraví je jedním z hlavních faktorů, pokud jde o určení efektivnosti bezpečnostního systému. Rozumí se jí, že zásady a cíle bezpečnosti a ochrany zdraví jsou vnímány jako klíčové hodnoty podniku a jsou začleňovány do každodenních opatření a rozhodnutí.

Pozitivní kultura bezpečnosti vychází z předpokladu, že dáváte sami věrohodný příklad z hlediska chování a hodnot, které podporujete. Každodenní aktivní dohled je stejně důležitý jako zjevné odhodlání naplňovat vysokou prioritu bezpečnosti v rámci organizace. Rozumí se samo sebou, že vy sami musíte pravidla dodržovat. Vaši zaměstnanci budou svědky vašeho jednání a na tomto základě budou posuzovat, jaké chování je přijatelné a jaké ne.

V malém podniku může být váš osobní vliv mimořádně silný: jste-li vlastníkem/vedoucím dílny a někdy pracujete spolu s vašimi zaměstnanci, bude mít vaše rozhodnutí, např. zda nosit ochranné prostředky, silný vliv na postoje vašich zaměstnanců.

Obdobně máte jedinečnou příležitost vést svým příkladem a upevňovat správné chování jako vedoucí pracovník na střední úrovni řízení nebo vedoucí týmu s úzkým osobním kontaktem se zaměstnanci a zapojením do jejich každodenní práce.

Zásadní je však také role generálních ředitelů a členů představenstva. Priorita, kterou podnik a jeho vrcholné vedení připisují bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a rozsah, v němž vedoucí pracovníci uplatňují svou pravomoc podporovat soulad s politikou a pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, motivuje zaměstnance, aby dodržovali normy stanovené vedením.

Úřad pro zdraví a bezpečnost (HSE) ve Spojeném království[5] uvádí některé příklady toho, jak mohou vedoucí pracovníci snadno a viditelně prokázat své odhodlání prosazovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rámci svého podniku:

- Navštivte dílnu a oceňte správné přístupy k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zaměřte se na řešení nebezpečného chování tím, že budete nabádat zaměstnance ke změnám a posoudíte příčiny, proč nebyla pravidla týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dodržena. Tyto návštěvy mohou být užitečné i jako příležitost pro zaměstnance upozornit na případné problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Pravidelně navštěvujte schůze výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví.
- Nastolte téma bezpečnosti a ochrany zdraví při práci během schůzí týmu.
- Zapojte se aktivně do vyšetřování úrazů, situací, kdy téměř došlo k mimořádné události, mimořádných událostí a špatného zdravotního stavu.
- Kdykoli to je možné, upozorněte na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví širokou škálu posluchačů.
- Stejnou měrou se zaměřte na pozitivní a negativní aktuální informace o bezpečnosti a ochraně zdraví, přičemž oceňte správné chování a pozitivní aktuální informace a informace negativní využijte jako příležitost ke zlepšení situace.
- Vybídněte zaměstnance k tomu, aby se aktivně zapojili do vytváření strategií, zásad a opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Stanovte dlouhodobé cíle v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a změřte výkonnost vašeho podniku v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Za bezpečnost a ochranu zdraví při práci učiňte odpovědnými vedoucí pracovníky, pracovníky dohledu a přímé nadřízené.

Vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci můžete zviditelnit prostřednictvím interních kodexů chování nebo listin o řízení vypracovaných v součinnosti s vašimi zaměstnanci, jak ukazuje níže uvedený příklad.

5 http://www.hse.gov.uk/leadership/

Deset nejdůležitějších zásad lepšího řízení[6]

1. **Mějte na zřeteli, že pracujete s lidmi:**
   - nepřetěžujte je,
   - lidé nejsou stroje,
   - zacházejte s nimi důstojně a s úctou.
2. **Naslouchejte svým lidem a hovořte s nimi:**
   - buďte inkluzivní,
   - čiňte tak často,
   - oceňte a rozvíjejte personální dovednosti u pracovníků dohledu a u vedoucích pracovníků.
3. **Veškeré záležitosti řešte rychle:**
   - nenechte problémy bujet,
   - průběžně lidi informujte o pokroku.
4. **Dbejte na to, aby vaše administrativní činnost byla užitečná:**
   - zachovávejte její aktuálnost,
   - dbejte na to, aby byla smysluplná.
5. **Zlepšete kvalifikovanost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:**
   - zejména na úrovni vedení.
6. **Nabádejte lidi k tomu, aby vám sdělovali špatné zprávy.**
7. **Nejprve vyřešte záležitosti na vašem pracovišti.**
8. **Měřte a sledujte rizika, jimž jsou lidé vystaveni:**
   - na mimořádné události pouze nereagujte: vyřešte problémy před tím, než nastanou,
   - kontrolujte rizika u zdroje.
9. **Průběžně kontrolujte, že to, co děláte, funguje efektivně:**
   - Daří se vám dosáhnout stanovených cílů?
10. **Používejte vhodné zdroje z hlediska času a finančních prostředků.**

Účast zaměstnanců

Na vytváření a zavádění efektivní kultury v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se musí podílet nejenom vedoucí pracovníci, ale také zaměstnanci. Jako vedoucí pracovník nedisponujete veškerými řešeními všech problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zaměstnanci a jejich zástupci mají podrobné znalosti a zkušenosti, jak se určitá práce provádí a jaký má na ně dopad. Z tohoto důvodu mají pracoviště, na kterých zaměstnanci aktivně přispívají k bezpečnosti a ochraně zdraví, často nižší úroveň pracovních rizik a míru výskytu pracovních úrazů. Nedávná studie také prokázala, že nákladově nejefektivnější jsou ty zásahy v oblasti ochrany zdraví při práci, do nichž jsou úzce zapojeni zaměstnanci[7].

Účast zaměstnanců na prosazování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jednoduchý dvoustranný proces, v jehož rámci zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci/zástupci zaměstnanců:

- spolu vzájemně hovoří,
- naslouchají vzájemně svým obavám,
- zajímají se o názory a informace a sdílejí je,
- problémy včas prodiskutují,
- vezmou v úvahu vše, co má každý jednotlivě potřebu sdělit,
- rozhodnutí přijímají společně,
- věří si a respektují se navzájem.

Je vám známo, že právo vyžaduje, aby se zaměstnanci podíleli na bezpečnosti a ochraně zdraví, byli o této problematice informováni, dostávali k ní pokyny, byli v ní školeni a konzultováni. Plná účast jde ovšem nad rámec pouhých konzultací – zaměstnanci a jejich zástupci se také podílejí na přijímání rozhodnutí.

Užitečné nástroje a odkazy:

- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Řízení uskutečňované vedoucími pracovníky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – praktický průvodce:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/cs/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190CSC.pdf
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Účast zaměstnanců na problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – praktický průvodce:** https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Postupy účasti zaměstnanců – přezkum případových studií:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Správná praxe na internetových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Příručka vypracovaná Úřadem pro zdraví a bezpečnost ve Spojeném království:** http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf
- **OSHwiki – Význam dobrého vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 Deset nejdůležitějších zásad z odvětví těžby v Austrálii obsahuje obecná pravidla, která mohou platit v kterémkoli odvětví – https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

7 https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises

7 Tři příklady řízení rizik v praxi

Nebezpečí na pracovišti jsou četná a rozmanitá. V některých případech je povaha rizik a opatření, jež lze přijmout k jejich snížení, snadno pochopitelná, v jiných případech je pro zaměstnavatele složitější a náročnější je zvládnout. Změny na trhu práce a v organizaci práce přinášejí nově vznikající rizika nebo se v důsledku těchto změn některá rizika stávají rozšířenějšími. V tomto oddílu uvádíme tři příklady rizikových faktorů, které se projevují na jakémkoli pracovišti a jež může být náročné řešit. Uvádíme zde některé tipy a nástroje, jak je v praxi řídit.

Obrázek č. 9. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Kampaň „Zdravé pracoviště" 2014–2015

7.1 Pracovní stres

Co to znamená na pracovišti?

Pracovní stres může souviset s těmito aspekty:

- pracovní náplň, včetně druhu úkolů, kontakt s lidmi prostřednictvím práce (jako například s klienty), změny procesů, restrukturalizace a využívání dovedností,
- intenzita práce a pracovní autonomie, včetně aspektů pracovní zátěže, pracovního tempa a kontroly,
- režim pracovní doby a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem,
- sociální prostředí, včetně mezilidských vztahů na pracovišti a sociální podpory,
- nejistota zaměstnání a profesní rozvoj.

Osoba prožívá stres, pociťuje-li nerovnováhu mezi požadavky, jež jsou na ni kladeny, a její schopností se s těmito požadavky vyrovnat. Je zřejmé, že pracovníci ve stresu nejsou tak produktivní a tvořiví, jak by mohli být, a práce v podmínkách déle trvajícího stresu může vyústit v problémy se soustředěním, chyby a negativní chování.

Pracovní stres může mít negativní psychologické, fyzické a sociální dopady a mít za následek vyhoření, depresi a v extrémních případech dokonce sebevraždu.

Vedle problémů s duševním zdravím se u pracovníků, kteří trpí déle trvajícím stresem, mohou projevit závažné fyzické zdravotní problémy, jako například kardiovaskulární onemocnění nebo muskuloskeletální problémy.

Co potřebujete jakožto zaměstnavatel udělat?

Ve vašem hodnocení zdravotních a bezpečnostních rizik musíte uvažovat o psychosociálních rizicích a o opatřeních k jejich řešení (viz výše obecné informace o provádění hodnocení rizik).

Sledujte příznaky pracovního stresu. Mohou být značně rozmanité: na obrázku č. 10 jsou uvedeny některé příklady ukazatelů pracovního stresu týkajících se organizace i jednotlivců.

V následujícím přehledu nabízíme podněty ohledně toho, jaké otázky byste si mohli ve svém hodnocení rizik položit, a co byste mohli udělat pro to, abyste vyřešili některé z problémů, které případně zjistíte:

→ *„Kultura“*
Existuje na pracovišti dobrá otevřená komunikace, podpora a vzájemná úcta? Jsou názory zaměstnanců a jejich zástupců oceňovány?

→ *Požadavky*
Jsou zaměstnanci přetížení nebo nevytížení, mají schopnosti a kapacitu pro plnění svých úkolů? A co fyzické prostředí (hluk, vibrace, větrání, osvětlení atd.) a psychosociální prostředí (násilí, šikana atd.)?

→ *Kontrola*
Mají jednotlivci dostatečnou možnost vyjádřit se ke způsobu, jakým se jejich práce provádí?

→ *Vztahy*
Jaké jsou vztahy mezi kolegy a mezi kolegy a vedoucími pracovníky? A co vztahy mezi členy vedení a vrcholného vedení? Existují důkazy šikany nebo obtěžování?

→ *Změna*
Jsou zaměstnanci zneklidněni v souvislosti se svým postavením v zaměstnání? Jsou zmateni změnami na pracovišti a tím, co to znamená pro ně a pro jejich kolegy?

→ *Úlohy*
Trpí lidé střetáváním úloh (rozporuplnými požadavky) nebo nevyjasněností úloh (nedostatečně jasné vymezení)?

→ *Podpora, školení a individuální faktory*
Existuje přiměřené úvodní školení pro nově přijímané pracovníky a pro zaměstnance, kteří byli převedeni na jinou práci? Je těmto zaměstnancům poskytována sociální podpora? Bere se zřetel na individuální rozdíly?

Z hlediska hospodářské činnosti existují zcela jednoznačné důvody pro to, dozvědět se více o psychosociálních faktorech, jaký mají na zaměstnance dopad, a co lze udělat pro předcházení negativním účinkům nebo jejich snížení. Věnujte pozornost rámečku s odkazy na konci tohoto oddílu, zejména elektronické příručce vypracované Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která je ve zvláštní jazykové verzi pro vaši zemi. Váš vnitrostátní orgán pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci jistě disponuje dalšími užitečnými příručkami, kontrolními seznamy nebo nástroji.

ORGANIZACE

ÚČAST
- Absence v práci, vysoká fluktuace zaměstnanců, špatné dodržování pracovní doby, disciplinární problémy, šikana, agresivní komunikace, izolace.

VÝKONNOST
- Snížená produkce nebo kvalita výrobku či služby, úrazy, špatné rozhodování, chyby.

NÁKLADY
- Zvýšené náklady na náhradu škody nebo zvýšené náklady na zdravotní péči, postoupení zdravotním službám.

JEDNOTLIVEC

CHOVÁNÍ
- Zneužívání tabáku, drog a alkoholu, násilí, šikana nebo obtěžování.

PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY
- Problémy se spánkem, poruchy spojené s úzkostmi, deprese, neschopnost se soustředit, podrážděnost, problémy s rodinnými vztahy, vyhoření.

ZDRAVÍ
- Problémy se zády, problémy se srdcem, peptické vředy, vysoký tlak, oslabený imunitní systém.

Obrázek č. 10. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Užitečné nástroje a odkazy:

- **Evropská komise, Podpora duševního zdraví na pracovišti: pokyny k uplatňování komplexního přístupu.** Uvádí do řízení problematiky duševního zdraví na pracovišti a poskytuje v této oblasti pokyny zaměstnavatelům, zaměstnancům a jiným zúčastněným stranám: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Psychosociální rizika a stres při práci.** Na těchto internetových stránkách jsou k tomuto tématu uvedeny zdroje týkající se správné praxe: https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress
- **EU-OSHA, Praktický elektronický průvodce k řízení psychosociálních rizik.** Tento vícejazyčný elektronický průvodce pomáhá zaměstnavatelům a lidem, kteří pracují v malých podnicích a mikropodnicích, řešit psychosociální rizika. Má 30 jazykových verzí v národních jazycích, přičemž každá obsahuje odkazy na vnitrostátní právní předpisy a informace o vnitrostátních zdrojích a praktických nástrojích: http://hw2014.healthy-workplaces.eu/cs/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=cs
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, OSHwiki: Psychosociální otázky.** Na těchto internetových stránkách jsou zejména informace o psychosociálních rizicích v kontextu měnících se modelů práce, a rovněž z odvětvového hlediska: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Správná praxe na internetových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf

7.2 Rizika související s muskuloskeletálními poruchami

Co to znamená na pracovišti?

Muskuloskeletální poruchy jsou nejběžnějším problémem souvisejícím s prací v Evropě a zaměstnavatelům a členským státům způsobují náklady ve výši miliard eur.

Dvě hlavní skupiny muskuloskeletálních poruch tvoří bolest/zranění zad a poruchy horních končetin související s prací (běžně známé jako „poškození z přetěžování opakovanými pohyby"). Postiženy jimi mohou být také dolní končetiny. Muskuloskeletální poruchy zahrnují jakékoli poškození nebo onemocnění kloubů a dalších tkání. Zdravotní problémy se pohybují od menších bolestí po závažnější zdravotní potíže, které vyžadují nepřítomnost v práci a léčbu. V chroničtějších případech mohou vést až k invaliditě a nutnosti odejít ze zaměstnání.

Muskuloskeletální poruchy mohou být způsobeny nebo zhoršeny fyzickými (ergonomickými, biomechanickými) faktory, ale také psychosociálními faktory, jako např. intenzitou práce, vysokými nároky, nízkou variabilitou, nedostatečnou kontrolou nad prací, duševní pracovní zátěží a vysokou mírou odpovědnosti, zejména ve spojení s fyzickými faktory.

Kromě toho má na vznik těchto stavů vliv povaha pracovního prostředí, včetně pracovního zařízení a rozvržení pracovních míst a vlastnosti předmětu, s nímž se manipuluje.

Co potřebujete jakožto zaměstnavatel udělat?

Ergonomická rizika vznikají prakticky na každém pracovišti. Působí na pracovníky v továrně, řidiče nebo zemědělce, ale také na zaměstnance, kteří působí v odvětví služeb, a na kancelářské pracovníky. Tato rizika nemůžete zcela vyloučit, ale dobrá zpráva je, že můžete přijmout nákladově efektivní opatření k předcházení některým muskuloskeletálním poruchám nebo přinejmenším jejich minimalizaci[8]. To má svůj smysl, jelikož nedávné studie ukazují, že určité investice do zlepšení ergonomie / řešení muskuloskeletálních poruch na pracovišti mohou přinést vysokou návratnost investic[9].

U zaměstnanců, kteří již muskuloskeletálními poruchami trpí, je náročným úkolem zachovat jejich zaměstnatelnost, udržet je v pracovním procesu a v případě potřeby je znovu začlenit na pracoviště.

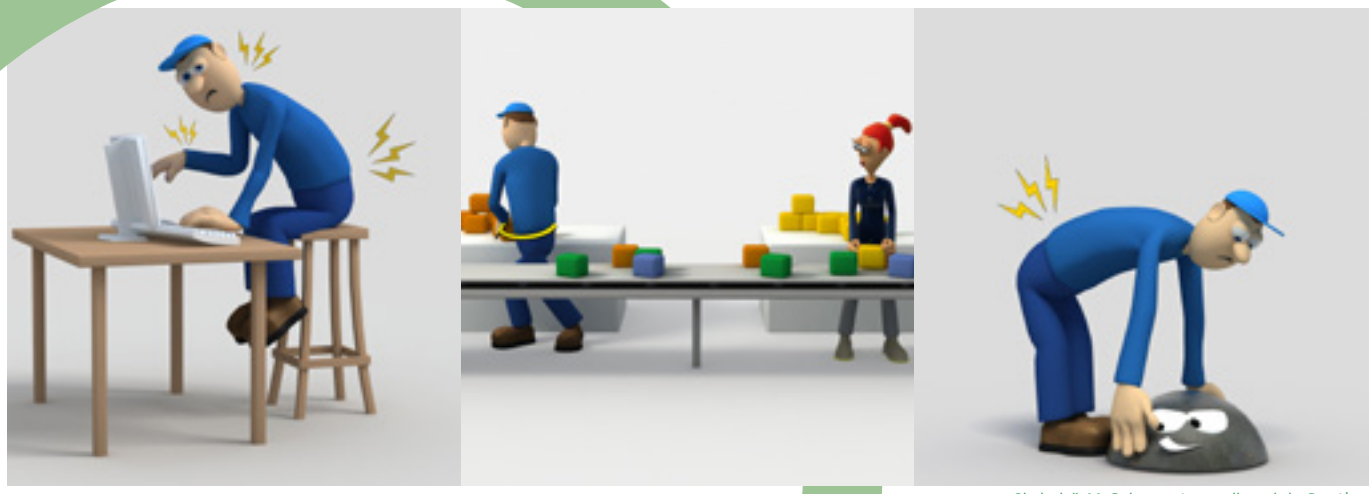
Ve vašem hodnocení rizik věnujte pozornost různým druhům rizik, přičemž vezměte v úvahu, že často působí ve vzájemné kombinaci a že existují ještě další faktory, které s prací nesouvisejí a které k muskuloskeletálním poruchám přispívají (např. vzorce individuální fyzické činnosti, obezita, stres v soukromém životě).

Faktory na pracovišti mohou zahrnovat:

- **Fyzické faktory, jako např.:**

→ vyvíjení síly nebo tlaku na určité místo,
→ opakované nebo prudké pohyby,
→ nepřirozené nebo statické držení těla při práci.

Při posuzování těchto fyzických faktorů je také důležité vzít v úvahu jejich trvání, neboť nedostatečná doba odpočinku zvyšuje riziko zranění.



Obrázek č. 11. Scény z animovaného snímku Posviťme si na břemena v rámci série Napo – konsorcium Napo

8 Pokud jde o činnosti, které spočívají v ruční manipulaci s břemeny, práci se zobrazovacími jednotkami a používání vibračních nástrojů nebo zařízení, je třeba konkrétně vyhledat ustanovení směrnic, která se na tyto oblasti činnosti vztahují.

9 V nedávno zveřejněné publikaci byl na základě případových studií uveden poměr nákladů a přínosů až 6,2: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises

- **Faktory pracovního prostředí, jako např.:**

→ vibrace,
→ špatné osvětlení, nízká teplota nebo vlhkost,
→ prostorová omezení (nedostatečný prostor k provádění nebo k bezpečnému provádění činnosti),
→ vlastnosti pracovní plochy a místa k sezení,
→ vlastnosti předmětů, s nimiž se manipuluje (velikost a tvar (např. příliš veliké, neforemné, neskladné)),
→ váha a rozložení váhy (např. příliš těžké, nestabilní, nepředvídatelné),
→ povaha držadel nádoby, nástroje a zařízení (např. obtížně uchopitelné, svou povahou nebezpečné – např. ostré/horké).

- **Psychosociální faktory, jako např.:**

→ intenzita práce (práce v rychlém tempu nebo s napjatými termíny),
→ nedostatečná kontrola nad jednotlivými úkoly pracovní zátěže,
→ duševní pracovní zátěž.

Jakmile určíte hlavní rizika, uvažujte o tom, jak je řešit. Často mohou výrazně pomoci jednoduché změny, jako např. podpora přestávek, střídání úkolů nebo nějaké jednoduché tělesné cvičení pro ty, jejichž práce je především sedavá. Dbejte na to, abyste na ergonomii mysleli předem – např. když pořizujete nové zařízení nebo když přestavujete své pracovní prostory.

Existuje mnoho praktických způsobů, jak předejít muskuloskeletálním poruchám nebo je omezit na minimum:

- **Rozvržení pracoviště:**
  - upravit pozici, výšku a rozvržení pracoviště s cílem zlepšit držení těla při práci,
  - zajistit nastavitelné židle, využívat vyvýšené plochy atd.,
  - zajistit dobré osvětlení, zamezit odrazům na obrazovkách.
- **Zařízení:**
  - zajistit, aby bylo konstruováno ergonomicky a aby bylo vhodné pro daný úkol,
  - upřednostňovat lehké nástroje, snížit váhu předmětů.
- **Pracovníci:**
  - zlepšit povědomí o rizicích,
  - poskytnout školení v oblasti osvědčených pracovních metod,
  - zvážit možnosti sledování zdraví, podpory zdraví a opatření směřující k opětovnému začlenění pracovníků, kteří již trpí muskuloskeletálními poruchami, do pracovního procesu.
- **Organizace práce:**
  - naplánovat práci tak, aby se zamezilo opakované práci nebo dlouhodobé práci s chybným držením těla,
  - u rizikovějších činností zavést krátké a časté přestávky (nemusí se nutně jednat o odpočinek),
  - střídat pracovní činnosti nebo přerozdělovat práci.

Další odkazy:

- **Všeobecné informace o muskuloskeletálních poruchách jsou k dispozici na internetových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci:** https://osha.europa.eu/cs/themes/musculoskeletal-disorders
- **Informace a výsledky z kampaně Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2000 „Obraťte se zády k muskuloskeletálním poruchám“ (Turn your back on musculoskeletal disorders):** https://osha.europa.eu/cs/themes/musculoskeletal-disorders
- **Informace a výsledky z kampaně Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2007 „Posviťme si na břemena“ (Lighten the load):** https://osha.europa.eu/cs/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns a https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view
- **Viz také příslušné články OSHwiki:** https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Hodnocení rizik specifických z hlediska různorodosti

7.3.1 Hodnocení rizik specifických pro určitý věk

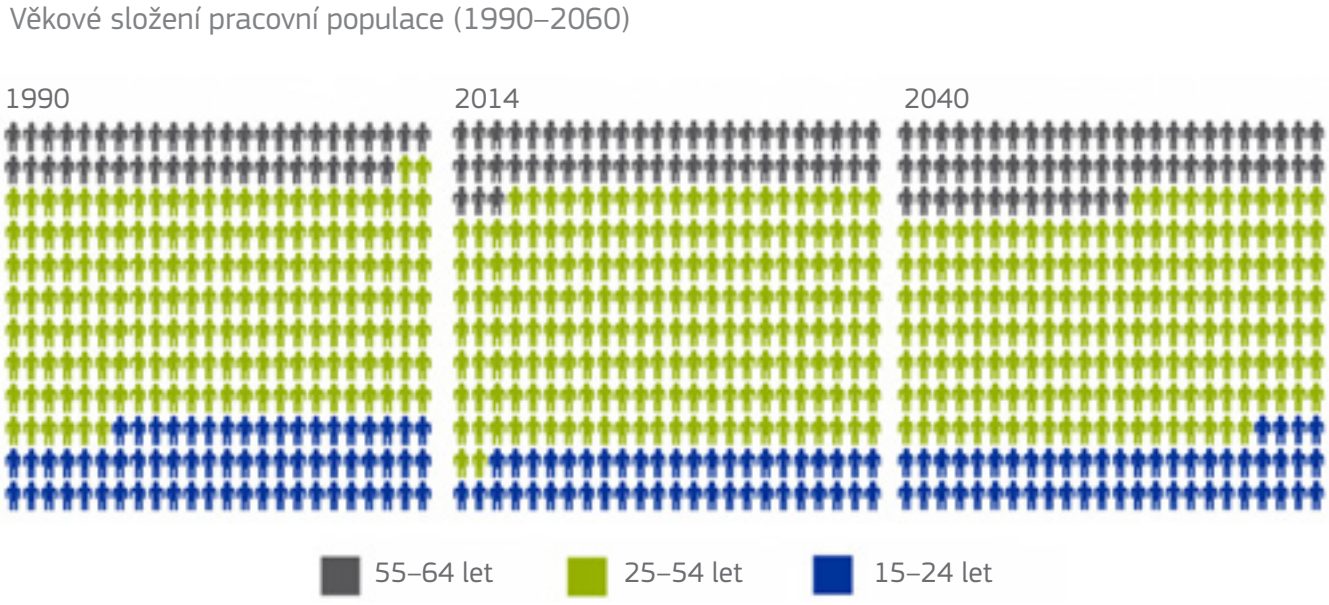
Co to znamená na pracovišti?

Četné atributy, jako např. interpersonální dovednosti, pracovní zkušenosti a odborné znalosti, se s věkem prohlubují. Starší pracovníci mohou patřit k vašim nejerudovanějším zaměstnancům s největším pracovním nasazením, je proto ve vašem zájmu, abyste dbali na to, že se plně a aktivně zapojí do činnosti vašeho podniku. Mezigenerační rozmanitost podnítí tvořivost a inovativní kapacitu vaší společnosti a s tím, jak obyvatelstvo stárne, bude schopnost přilákat talentované starší pracovníky, udržet si je a maximálně jejich talentu využít stále důležitější.

Obecně jsou do doby odchodu do důchodu klíčové kognitivní dovednosti dotčeny minimálně – zatímco inteligence, znalosti, jazykové dovednosti a dovednosti v oblasti řešení složitých problémů se do 60 let pravděpodobně zvýší. Může dojít k určitému úbytku tělesných a smyslových kapacit, a dojde-li k úrazům, starším zaměstnancům může trvat déle, než se zotaví; tyto změny ale nemají na každého stejný dopad.

> *„Biologické stárnutí s faktickým věkem souvisí jen volně. Někteří osmdesátiletí mají tělesný a duševní potenciál, který odpovídá mnohým dvacetiletým.“*

Zdroj: Světová zdravotnická organizace – 10 skutečností o stárnutí a o průběhu života.



Obrázek č. 12. Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – elektronický průvodce Zdravá pracoviště pro všechny bez rozdílu věku

Co potřebujete jakožto zaměstnavatel udělat?

Vůči svým starším pracovníkům máte stejnou odpovědnost jako vůči jiným zaměstnancům. Není nutné provádět samostatné hodnocení rizik pro tuto skupinu zaměstnanců a neměli byste činit jakékoli předpoklady čistě na základě věku. Starší pracovníci netvoří stejnorodou skupinu; mohou se projevit značné rozdíly mezi jednotlivci téhož věku z důvodu rozdílů v životním stylu, výživě, tělesné zdatnosti, genetických předpokladech, úrovni vzdělání atd.

Kromě toho je mnoho změn spojených s věkem důležitějších v některých profesních činnostech než v jiných. Například změny v rovnováze a síle mají své důsledky pro požárníky a záchranáře, kteří pracují v extrémních podmínkách, nosí těžkou výstroj a zvedají a přenášejí lidi; snížená schopnost odhadovat vzdálenosti a rychlost pohybujících se předmětů má svůj důsledek pro řízení v noci, ale netýká se kancelářských pracovníků.

Při vašem **hodnocení rizik specifických z hlediska různorodosti a rizik specifických pro určitý věk** je důležité:

- brát problematiku stárnutí vážně a přistupovat k ní pozitivně. Cenit si stárnoucí pracovní síly jako přínosu (nepovažovat ji za problém),
- přizpůsobit pracovní a preventivní opatření zaměstnancům,
- zvážit potřeby stárnoucí pracovní síly ve fázi koncepce a plánování,
- poskytnout zaměstnancům vhodné školení. Poskytovat školení a informace o otázkách stárnutí týkající se rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví hodnotitelům rizik, vedoucím pracovníkům a pracovníkům dohledu, zástupcům pro bezpečnost atd.,
- inkluzivní hodnocení rizik by mělo zaujmout participativní přístup, zapojit dotčené zaměstnance a vycházet ze zkoumání skutečné pracovní situace,
- příklady správné praxe inkluzivního hodnocení rizik představují kombinaci preventivních opatření (přizpůsobení práce jednotlivci, přizpůsobení technickému pokroku, zadávání vhodných pokynů zaměstnancům, poskytování konkrétního školení atd.). Přijetí těchto vzájemně provázaných opatření je klíčovým faktorem úspěchu,
- kdykoli váš podnik provádí změny fyzického prostředí pracoviště nebo kupuje nové zařízení, dbejte na to, aby byly také vhodné pro stárnoucí pracovní sílu.

Po provedení hodnocení rizik je vhodné uskutečnit určité úpravy, které by odpovídaly měnícím se kapacitám a měnícímu se zdravotnímu stavu pracovníků. Tato opatření by měla být založena na objektivních rizicích a schopnostech pracovníků, nikoli na jejich věku. Nemusejí být složitá nebo nákladná: jako typické příklady lze uvést změny rozdělení směn, automatizaci rutinních úkolů, rotace úkolů, úprava osvětlení nebo zajištění pracovišť, jež lze snadněji upravit. Mějte na zřeteli, že **dobrá opatření v oblasti řízení rizik budou přínosem pro všechny zaměstnance** (bez ohledu na věk, pohlaví nebo národnost).

Obrázek č. 13. Klíčové prvky úspěšného řízení problematiky věku zaměstnanců
Zdroj: Kampaň „Zdravé pracoviště" 2016–2017 Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Kromě toho můžete zaujmout **k řízení problematiky věku zaměstnanců širší přístup**, jenž bude přínosem pro vaše zaměstnance i pro vaši organizaci. Jedná se o komplexní přístup, jehož součástí jsou následující klíčové prvky:

K dispozici jsou mnohé zdroje správné praxe. Věnujte pozornost rámečku s odkazy na konci tohoto oddílu, zejména elektronickému průvodci vypracovanému Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, který má své národní verze pro všechny členské státy. Váš vnitrostátní orgán pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci může mít další užitečné příručky, kontrolní seznamy nebo nástroje.

Další odkazy

- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Řízení BOZP v kontextu stárnoucí pracovní síly:** https://osha.europa.eu/cs/themes/osh-management-context-ageing-workforce. Tyto internetové stránky obsahují zdroje správné praxe na toto téma, včetně výsledků pilotního projektu Evropského parlamentu (informace o politikách, programech a postupech na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni) https://osha.europa.eu/cs/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project.
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, elektronický průvodce Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku.** Jedná se o praktický nástroj, který má pomoci zaměstnavatelům a zaměstnancům řídit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v kontextu stárnoucí pracovní síly. Tento elektronický průvodce má 31 verzí v jazycích členských států a nabízí jednoduchá vysvětlení problémů, spolu s praktickými příklady, jak rizika související se stárnutím řešit a jak zajistit bezpečnost a zdraví zaměstnanců v dlouhodobém horizontu, a obsahuje rovněž odkazy na další zdroje. https://healthy-workplaces.eu/cs/healthy-workplaces-all-ages-e-guide

7.3.2 Hodnocení rizik specifických z hlediska pohlaví

Co to znamená na pracovišti?

V pracovním životě žen a mužů existují zásadní rozdíly a to má dopad na jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Je zapotřebí vyvíjet neustálé úsilí směřující ke zlepšování pracovních podmínek žen i mužů. Zaujmout genderově neutrální přístup k hodnocení rizik a prevenci však může mít za následek to, že se rizika vůči zaměstnankyním podcení nebo úplně opomenou.

Jestliže uvažujeme o nebezpečích na pracovišti, je pravděpodobnější, že budeme uvažovat spíš o mužích, kteří pracují v oblastech s vysokým rizikem úrazů, jako například na staveništi nebo na rybářském plavidle, než o ženách, které působí v oblasti zdravotní a sociální péče nebo v nových oblastech, jako např. telefonních zákaznických střediscích. Z pečlivého zkoumání skutečných pracovních okolností vyplývá, že významným rizikům při práci mohou čelit ženy i muži. Usnadnění práce pro ženy kromě toho usnadní práci i pro muže. Je proto důležité genderové otázky do hodnocení rizik na pracovišti začlenit.

Co potřebujete jakožto zaměstnavatel udělat?

Máte stejnou odpovědnost bez ohledu na pohlaví vašich zaměstnanců. Není nutné provádět samostatné hodnocení rizik pro konkrétní pohlaví a je důležité, abyste nečinili žádné předpoklady čistě na základě pohlaví. Genderového hlediska, které je v některých profesních činnostech relevantnější, než v jiných, byste si ale vědomi být měli.

Víte například, že ženy mají tendenci trpět více bolestí horní části zad a horních končetin v důsledku opakující se práce ve výrobě i při kancelářské práci, což se v průběhu těhotenství ještě prohlubuje? Také mají často práci, která vyžaduje delší stání, zatímco muži trpí více bolestí dolní části zad v důsledku toho, že při práci vynakládají velkou sílu. Muži i ženy jsou i nadále vystaveni odlišným zátěžím. Těžká břemena nosí například 42 % pracovníků a pouze 24 % pracovnic. Oproti tomu osoby v rámci své práce zvedá nebo přesunuje 13 % žen, ale pouze 5 % mužů.

Při vašem hodnocení rizik specifických z hlediska různorodosti a rizik specifických pro určité pohlaví je například důležité:

- posoudit skutečné pracovní činnosti, jež jsou vykonávány, a skutečný pracovní kontext,
- nečinit předpoklady o expozici riziku čistě na základě popisu pracovní náplně nebo pracovního zařazení,
- při stanovení priorit rizik a jejich rozlišení na vysoká, střední a nízká rizika si dávat pozor na genderové stereotypy,
- zapojit do hodnocení rizik zaměstnankyně. Zvažte využití zdravotních kroužků a metod mapování rizik. Některé metody mohou nabídnout participativní ergonomika a zásahy v případě stresu,
- dbát na to, aby ti, kdo hodnocení provádějí, měli dostatečné informace a školení o genderových otázkách v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- dbát na to, aby nástroje, jež se pro hodnocení používají, zahrnovaly otázky relevantní pro zaměstnance i zaměstnankyně. Pokud tomu tak není, přizpůsobte je,
- informovat případné externí hodnotitele, že by měli uplatnit genderově citlivý přístup, a ověřit, že jsou schopni to udělat,
- při posuzování důsledků, jež mají případné plánované změny na pracovišti z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, věnovat pozornost genderovým otázkám.

Například, pokud jde o stres, zahrňte tyto aspekty:

- vztah mezi soukromým životem a pracovištěm a pracovní harmonogramy mužů i žen,
- kariérní růst,
- obtěžování,
- emocionální zátěžové faktory,
- neplánovaná přerušení práce a provádění několika úkolů najednou.

V rámečku níže jsou uvedeny některé odkazy a obraťte se na váš vnitrostátní orgán pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, který může mít další užitečné příručky, kontrolní seznamy nebo nástroje.

Další odkazy

- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – Genderové otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.** Zpráva zdůrazňuje dvojí význam zohledňování genderového hlediska, jednak při prevenci rizik, jednak při začlenění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do činností zaměstnávání z hlediska rovnosti žen a mužů. Součinnost mezi těmito dvěma oblastmi politiky má zásadní význam, od evropské úrovně až po úroveň pracoviště, pro prosazování zlepšené prevence rizik na pracovišti na obou úrovních. https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/reports/209/view
- **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, informativní přehled 43 – Začleňování genderových otázek do hodnocení rizik (Factsheet 43 – Including gender issues in risk assessment).** Informativní přehled zdůrazňuje potřebu průběžně vyvíjet úsilí směřující ke zlepšování pracovních podmínek žen i mužů. Obsahuje tabulku, ve které jsou uvedeny indicie o různých oblastech práce a rizikových faktorech, jež jsou užitečné pro hodnocení rizik začleňující genderové hledisko. https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43

JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

Bezplatné publikace:

- jeden výtisk:
  prostřednictvím stránek EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);
- více výtisků, plakáty či pohlednice:
  na zastoupeních Evropské unie (http://ec.europa.eu/represent_cs.htm)
  a na delegacích Evropské unie v zemích mimo EU
  (http://eeas.europa.eu/delegations/index_cs.htm);
  můžete se také obrátit na síť Europe Direct na adrese
  http://europa.eu/europedirect/index_cs.htm nebo na telefonní lince 00 800 6 7 8 9 10 11
  (zdarma v rámci EU) (*).

  (*) Informace jsou poskytovány zdarma, stejně jako většina telefonních hovorů (někteří operátoři, telefonní automaty nebo hotely však mohou telefonické spojení zpoplatnit).

Placené publikace:

- prostřednictvím stránek EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

KE-05-16-096-CS-N

Úřad pro publikace