


Vliv proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na míru rizika v podniku

Tomáš Ševčík

Bakalářská práce
2022

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav ochrany obyvatelstva

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tomáš Ševčík**
Osobní číslo: **L19361**
Studijní program: **B2825 Ochrana obyvatelstva**
Studijní obor: **Ochrana obyvatelstva**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Vliv proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na míru rizika v podniku**

Zásady pro vypracování

1. Zpracujte teoretickou rešerši na zadané téma bakalářské práce.
2. Analýzou vybraných modelových situací prokažte vliv znalostí zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na míru rizika.
3. Zpracujte šetření o stavu znalostí zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců ve vybraném podniku.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, ISBN 978-80-7552-9-572.
 2. NEUGEBAUER, Tomáš. *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi*. 3. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2018, ISBN 978-80-7552-073-9.
 3. RAUSAND, Marvin a Stein HAUGEN. *Risk Assessment: Theory, Methods, and Applications*, 2nd edition, New Jersey, USA: John Wiley and Sons, 2020, ISBN 978-1-119-37723-8.
- Další odborná literatura dle doporučení vedoucí bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Slavomíra Vargová, PhD.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. května 2022**

L.S.

doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

prof. Ing. Dušan Vičar, CSc.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne: 10.5.2022

Jméno a příjmení studenta: Tomáš Ševčík

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Bakalářská práce „Vliv proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na míru rizika v podniku“ se zabývá problematikou BOZP v podnicích, častého podceňování důsledného proškolení zaměstnanců a souvisejících vlivů na míru rizika a nebezpečí pracovních úrazů. V teoretické části jsou vymezeny související pojmy, ukotvení problematiky v legislativě, zpracována problematika pracovních úrazů a jejich příčin ve vztazích k BOZP. Dále je v této části nastíněno systémové řízení a související normy. Praktická část práce zkoumá a analyzuje běžná rizika na pracovišti a vliv proškolení zásad BOZP na jejich míru a ošetření. V této části práce je prověřena také politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybraném podniku a navrhnutá vhodná opatření.

Klíčová slova: BOZP, riziko, zdraví, ochrana, školení

ABSTRACT

The bachelor's thesis " The Impact of Occupational Safety and Health Training on the Risk Level in a Company" deals with health and safety issues in companies, frequent underestimation of consistent training of employees and related effects on the level of risk and risk of accidents at work. The theoretical part defines related concepts, anchoring the issue in legislation, deals with the issue of accidents at work and their causes in relation to health and safety. This part also outlines system management and related standards. The practical part of the work examines and analyzes the common risks in the workplace and the impact of training in health and safety principles on their level and mitigation. In this part of the work is also examined the health and safety policies at work in the selected company and proposed appropriate measures.

Key words: OHS, risk, health, safety, training

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval své rodině a blízkým za podporu a toleranci v čase stráveného studiem.

Mé poděkování patří také mým spolužákům a přednášejícím po celou dobu studia, díky kterým to byl čas strávený nejen přínosně ale také velmi příjemně.

V neposlední řadě velmi děkuji vedoucí mé práce, Ing. Slavomíře Vargové, PhD., za trpělivost, cenné rady, materiály a informace, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

„Pokud to neumíš vysvětlit jednoduše, nerozumíš tomu dostatečně“.

Albert Einstein

Obsah

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| I. TEORETICKÁ ČÁST | 10 |
| 1 PROBLEMATIKA BOZP V PODNICÍCH..... | 11 |
| 1.1 VYMEZENÍ SOUVISEJÍCÍCH POJMŮ | 12 |
| 1.2 LEGISLATIVNÍ RÁMEC BOZP | 13 |
| 1.3 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V KONTEXTU BOZP | 15 |
| 1.4 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI ŠKOLENÍ BOZP..... | 16 |
| 1.5 ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE | 19 |
| 1.6 KATEGORIZACE PRACÍ..... | 22 |
| 1.7 BOZP U OSVČ..... | 23 |
| 2 PRACOVNÍ ÚRAZOVOST V ČESKÉ REPUBLICE | 25 |
| 2.1 VÝVOJ PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČESKÉ REPUBLICE..... | 26 |
| 2.2 PRACOVNÍ ÚRAZOVOST V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2020..... | 27 |
| 2.3 ZDROJE A PŘÍČINY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ V ČESKÉ REPUBLICE | 27 |
| 2.4 PRACOVNÍ ÚRAZY V KONTEXTU BOZP | 29 |
| 3 SYSTÉMOVÉ ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ V ORGANIZACÍCH..... | 33 |
| 3.1 MOŽNOSTI SYSTÉMOVÉHO ŘÍZENÍ BOZP | 33 |
| 3.2 MEZINÁRODNÍ STANDARD ILO-OSH 2001 | 34 |
| 3.3 NORMA ČSN OHSAS 18001..... | 35 |
| 3.4 NORMA ISO 45001 | 36 |
| 3.5 NÁRODNÍ PROGRAM BEZPEČNÝ PODNIK | 36 |
| 4 EFEKTIVITA ŠKOLENÍ..... | 38 |
| 4.1 METODY ŠKOLENÍ BOZP | 38 |
| 4.2 VÝZNAMNÉ PROBLÉMY PŘI PROVÁDĚNÍ ŠKOLENÍ BOZP | 39 |
| 4.3 ODBORNÁ KVALIFIKACE V OBLASTI BOZP..... | 40 |
| II. PRAKTICKÁ ČÁST..... | 42 |
| 5 ANALÝZA MODELOVÝCH SITUACÍ..... | 43 |
| 5.1 STANOVENÍ MODELOVÝCH SITUACÍ V BOZP | 43 |
| 5.2 METODA VYHODNOCENÍ MODELOVÝCH SITUACÍ..... | 44 |
| 5.3 VYHODNOCENÍ MODELOVÝCH SITUACÍ..... | 47 |
| 5.4 NÁVRH PROCESU PRO PLÁNOVÁNÍ ŠKOLENÍ BOZP..... | 49 |
| 6 POSOUZENÍ STAVU ZNALOSTÍ BOZP VE VYBRANÉM PODNIKU..... | 51 |
| 6.1 PŘEDSTAVENÍ VYBRANÉHO PODNIKU | 51 |

| | | |
|-----|--|-----------|
| 6.2 | REŠERŠE SOUČASNÉHO ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY BOZP VE VYBRANÉM PODNIKU | 52 |
| 6.3 | PERIODICKÉ OVĚŘENÍ ZNALOSTÍ BOZP VE ZKOUMANÉM PODNIKU | 56 |
| 6.4 | ŠETŘENÍ O ZNALOSTECH A PROCESECH BOZP VE ZKOUMANÉM PODNIKU | 58 |
| 6.5 | SHRNUTÍ STAVU BOZP VE VYBRANÉM PODNIKU A DOPORUČENÁ OPATŘENÍ | 63 |
| | ZÁVĚR | 65 |
| | ZDROJE POUŽITÉ LITERATURY | 67 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 70 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ | 71 |
| | SEZNAM TABULEK | 72 |
| | SEZNAM PŘÍLOH | 73 |

ÚVOD

V České republice je přes 5 milionů pracujících občanů. Napříč různými obory lidských činností je pro ně minimálně jedna oblast společná. Jsou to zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jenž jsou ze zákona povinným nástrojem k zajištění naší bezpečnosti a předcházení úrazům v zaměstnání, kde trávíme nemalou část života. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je interdisciplinární obor zahrnující širokou škálu činností, oborů a opatření. Jeho obecné základy a povinnosti pro zaměstnavatele i zaměstnance jsou dány zákonem.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je součástí téměř každodenního našeho života. Podvědomě si většina lidí uvědomuje důležitost a smysluplnost zásad této disciplíny, je však běžnou praxí že jejich dodržování je často podceňováno a není jim věnována pozornost, odpovídající důležitosti, že jde o zachování našeho zdraví a zdraví našich blízkých.

Tato práce si klade za cíl poukázat na zásadní důležitost této oblasti, na vliv fundamentálních znalostí problematiky při předcházení pracovním úrazům a zajištění bezpečnosti na pracovišti a v neposlední řadě navrhnout základní postupy při zajišťování bezpečného pracovního prostředí.

Práce se skládá ze dvou hlavních částí, teoretické a praktické. Teoretická část se věnuje základním pojmům v této oblasti, legislativnímu ukotvení a rešerši zákonem daných povinností pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále je v této části proveden rozbor pracovních úrazů v České republice a jejich souvislost se zkoumanou problematikou. V teoretické části práce jsou také popsány principy systémového řízení a procesů v oblasti BOZP, srovnání aktuálně platných norem a pro dokreslení problematiky je závěr této části věnován tématu provádění a efektivity školení.

Praktická část této práce je pak zaměřena na definici běžných rizik v podnicích, jejich analýzu a definování souvislostí se znalostmi základních principů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Cílem je prokázat vliv těchto znalostí na míru rizika v podniku při vybraných hrozbách. Zpracován je také návrh procesu při plánování činností spojených se školením a ověřováním znalostí těchto zásad.

Druhá polovina praktické části se věnuje konkrétnímu vybranému podniku, rešerši současného řešení dané problematiky v něm, znalostech zaměstnanců, identifikaci nedostatků a návrhu vhodných opatření.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROBLEMATIKA BOZP V PODNICÍCH

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost chránit zdraví a životy svých zaměstnanců a ostatních osob vyskytujících se na jejich pracovištích. Historie bezpečnosti práce sahá až do 18. století před naším letopočtem do Babylonského zákoníku, za dob panovníka Chamurapiho. Některé z jeho článků upravovaly náhrady a také tresty za úmyslné i neúmyslné poranění jiné osoby při práci, a to v době kdy prakticky neexistovala lidská práva. Za první formální zmínky o řešení bezpečnosti práce na našem území můžeme považovat zákoník „Právo horního regálu“ („Ius Regale Montanorum“), vydaný roku 1300 n.l. králem Václavem II. Tento zákoník mimo jiné obsahoval pravidla k zajištění bezpečné práce a šestihodinovou délku pracovní doby. Pravděpodobně se jedná o nejstarší právo na světě se sociálními a pracovně-právními předpisy. Zákoník s úpravami platil až do roku 1854. V roce 1518 byl zveřejněn Jáchymovský horní řád Štěpána Šlika, ve kterém je poprvé zohledněn pracovní úraz. Velké změny a celkový pohled na bezpečnost práce se mění po 2. světové válce. Po ní totiž došlo k nebývale rychlému průmyslovému a technologickému rozvoji, jež zároveň vyvíjel vysoký tlak na efektivitu práce a výroby, s čímž byla spojena právě i bezpečnost práce. Současně s obrovským pokrokem se mění i styl života lidí, jejich názory na životní prostředí nebo základní lidské potřeby. Všechny tyto aspekty jdou ruku v ruce také se zvyšující se úrazovostí zaměstnanců. Následně v 60. letech 20. století bylo vydáno několik zákonů týkajících se bezpečnosti práce a ochrany zdraví, které byly postupně rušeny či novelizovány. K poslední zásadní změně v zajišťování BOZP došlo k 1. lednu 2001. Od tohoto dne byl přejet do českého právního řádu systém Evropské unie zajištění BOZP (Šiška, 2014).

V odborné literatuře je možno nalézt rozdílné definice BOZP:

- *“Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou podmínky a faktory, které ovlivňují nebo mohou ovlivňovat zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo jiných pracovníků, návštěvníku nebo jiných osob na pracovišti“* (Vala, 2016).
- *„Programy bezpečnosti při práci se zabývají prevencí nehod a snaží se minimalizovat ztráty a škody plynoucí z nehod osobám a majetku. Týkají se více systémů práce než pracovního prostředí, ale jak programy ochrany zdraví, tak programy bezpečnosti jsou zaměřeny na prevenci rizik a jejich cíle a metody jsou jasně vzájemně propojeny“* (Armstrong, Taylor, 2015).

- „Cílem bezpečnosti práce je snižovat potenciální riziko a tím zvyšovat bezpečnost pracovníka. V České republice stále přetrvává pojetí bezpečnosti práce jako bezpečnost technických zařízení a méně se bere v potaz fakt, že právě lidský činitel je limitující faktor úrovně bezpečnosti práce“ (Novák, 2004).
- „Předcházet ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci. Rizikem ohrožujícím životy a zdraví zaměstnanců při práci se rozumí možnost vzniku škody na životě a zdraví zaměstnanců při práci. Škodou na životě a zdraví zaměstnanců při práci se rozumí pracovní úraz nebo nemoc z povolání“ (Šikýř, 2014).
- „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se zaměřuje na technická, technologická, organizační, výchovná a další opatření, jejichž cílem je vytvoření takového pracovního prostředí, pracoviště a práce, kde nebudou zaměstnanci vystaveni pracovním úrazům“ (Janáková, 2011).

1.1 Vymezení souvisejících pojmů

V kontextu zkoumané problematiky je nutno definovat následující základní pojmy:

- **Nebezpečí** – zdroj, situace nebo činnost s potenciálem způsobit vznik poranění člověka nebo poškození zdraví nebo jejich kombinaci (Neugebauer, 2018).
- **Pracoviště** – jakékoliv místo v prostorách, kde se pracuje a zaměstnanci mají k němu během práce přístup, včetně přístupových a únikových cest (Neugebauer, 2018).
- **Prevence rizik** – všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik (Neugebauer, 2018).
- **Riziko** – kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejího následku (Neugebauer, 2018).
- **Zásady bezpečného chování na pracovišti** – nepsaná pravidla chování zaměstnanců na pracovišti, která jsou obecně uznávána (např. nestoupání si na kolečkovou židli) (Neugebauer, 2018).
- **Přijatelné riziko** – riziko, které bylo sníženo na úroveň, kterou může organizace tolerovat se zřetelem na své právní závazky a vlastní politiku BOZP (Vala, 2016).

- **Nebezpečí** – zdroj, situace nebo činnost s potenciálem způsobit poranění člověka nebo poškození zdraví nebo jejich kombinaci (Vala, 2016).
- **Identifikace nebezpečí** – proces rozpoznání existence nebezpečí a stanovení jeho charakteristik (Vala, 2016).
- **Poškození zdraví** – identifikovatelný, nepříznivý fyzický nebo psychický stav způsobený a/nebo zhoršující s pracovní činností a/nebo situací spojenou s prací (Vala, 2016).
- **Incident** – událost související s prací, při které došlo nebo mohlo dojít k úrazu, poškození zdraví (bez ohledu na závažnost) nebo ke smrtelnému úrazu (Vala, 2016).
- **Výkonnost v oblasti BOZP** – měřitelné výsledky managementu rizika v oblasti BOZP samotnou organizací (Vala, 2016).
- **Politika BOZP** – celkové záměry a směřování organizace ve vztahu k výkonnosti v oblasti BOZP oficiálně vyjádřené vrcholovým vedením. Politika BOZP poskytuje rámec pro činnosti a pro stanovení cílů BOZP (Vala, 2016).
- **Preventivní opatření** – opatření k odstranění příčiny potencionální neshody nebo jiné potencionální nežádoucí situace. Preventivní opatření se přijímá s cílem zbránit výskytu (Vala, 2016).

1.2 Legislativní rámec BOZP

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dotýká mnoha právních norem jak pro obecné zásady, tak pro výkon specifických činností. Komplexní taxativní výčet souvisejících legislativních předpisů a norem tvoří PŘÍLOHU P I této práce.

Mezi nejzákladnější související legislativu patří:

Ústavní zákony

- Ústavní zákon č. 1/1993, Ústava České republiky.
- Ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod.

Zákony České republiky

- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).
- 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 pracovní vztahy, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 224/2015 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými směsmi a o změně zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií).
- Zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek.

Nářízení Vlády České republiky

- Nářízení vlády (NV) č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění č. 114/2011 Sb. a č. 168/2014 Sb.
- Nářízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.
- Nářízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, a jiné. Viz PŘÍLOHA P I (Aion CS, 2022).

1.3 Povinnosti zaměstnavatele v kontextu BOZP

Zákoník práce České republiky se ve své páté části věnuje oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ve třech hlavách této části je uveden taxativní výčet povinností a práv zaměstnavatele v této problematice a související prevenci (ČESKO, 2006).

Prvořadou povinností každého zaměstnavatele je předcházení ohrožení života a zdraví. Této povinnosti se věnují hned úvodní ustanovení této části zákoníku práce, která vymezují základní zásady BOZP v souladu se zásadami práva zemí Evropských společenství. Výslovně je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP zaměstnanců s ohledem na všechna rizika možného ohrožení jejich života a zdraví a určuje, na koho se tato povinnost vztahuje a kdo za plnění úkolů plynoucích z této odpovědnosti zaměstnavatele odpovídá. Zde je nemalý důraz kladen na povinnosti vedoucích zaměstnanců organizace, pro které stanovuje péči o BOZP jako nedílnou a rovnocennou součást jejich pracovních povinností na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Zdůrazňuje, že vedoucí zaměstnanci jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat BOZP. Podle tohoto ustanovení každý vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele odpovídá za zajišťování bezpečnosti zaměstnanců a stav pracovních podmínek v té činnosti, kterou bezprostředně řídí či vykonává (Dandová, 2022).

V praxi je míra odpovědnosti jednotlivých vedoucích zaměstnanců podniku rozdílná. Jinou pracovní míru odpovědnosti nese statutárního zástupce a jiná je míra odpovědnosti např. mistra na dílně. V oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví však zákoník práce definuje zcela rovnocennou povinnost vedoucích zaměstnanců na všech pozicích v organizaci.

Dle platných předpisů v této oblasti je dále zaměstnavatel mimo jiné povinen soustavně vyhledávat a vyhodnocovat rizika na pracovišti, zajistit pro zaměstnance pracovních lékařské služby či poskytnutí první pomoci. Naopak nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a také práce, jejichž náročnost by neodpovídala zdravotní způsobilosti zaměstnance a jeho schopnostem. Zaměstnancům musí být umožněno se účastnit na řešení otázek ohledně BOZP a nahlížet do evidence, která je o něm v této souvislosti vedena (Janáková, 2018).

1.4 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti školení BOZP

Uvedené právní předpisy zaměstnavateli stanovují některé povinnosti v oblasti informování a školení zaměstnanců. Zejména se jedná o povinnosti:

- zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování;
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie je jejich práce zařazena;
- informovat zaměstnankyně, zda-li přichází při práci v úvahu vystavení rizikovým faktorům poškozující plod v těle matky;
- určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení opakováno, případně musí být provedeno bez zbytečného odkladu;
- zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí (ČESKO, 2006).

Povinnost zajistit zaměstnancům školení BOZP je jednou z nejvíce vnímaných povinností zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti práce a ochrany zdraví v organizaci. Přestože je v praxi běžně používán, pojem „školení BOZP“ není v právní legislativě nikde definován, ani jej žádný právní nebo ostatní předpis k zajištění BOZP nezná. Vzhledem k uvedenému, že takové školení fakticky neexistuje, zcela logicky ani neexistuje zákonná povinnost jej provádět. Existují však zákonné povinnosti provádět jiná školení a seznámení zaměstnanců s požadavky BOZP. Mezi ty nejdůležitější patří zajištění školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, seznámení zaměstnanců s riziky, která jsou spojena s výkonem pracovní činnosti nebo s prostory, v kterých je práce vykonávána, a s opatřeními přijatými ke snížení jejich vlivu a povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie je jejich vykonávaná práce zařazena. Neopomenutelnou povinností zaměstnavatele je také zajistit

všem zaměstnancům, zejména pak těm v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přidělených k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a mladistvým zaměstnancům, dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, které se týkají práce a pracoviště. Jedná se zejména o seznámení s požadavky, které vyplývají z interních předpisů zaměstnavatele, včetně seznámení s riziky a přijatými opatřeními. Všechna tato seznámení a školení lze zahrnout pod obecně používaný souhrnný pojem školení BOZP zaměstnanců (Neugebauer, 2018).

Tzv. školení BOZP nesmí být chápáno jako výuka bezpečné práce a bezpečného chování při jejím výkonu, ale pouze jako „instruktáž“ o současných požadavcích právních předpisů a o požadavcích, které vyplývají z opatření, jež byla stanovena na základě vyhledání a vyhodnocení rizik při práci a na základě kategorizace prací a konkrétní organizace. Tedy jako aktualizace a doplnění výuky bezpečné práce. Ta není v rámci školení možná již z důvodu, že školení musí absolvovat každý zaměstnanec před zahájením výkonu práce, tedy není dostatečný čas pro výuku. Výuku bezpečné práce a bezpečného chování by měl mít každý zaměstnanec za sebou již v rámci své přípravy na povolání (Neugebauer, 2018).

Legislativa nijak nerozlišuje požadavky na jednotlivá školení a seznámení se s jednotlivými aspekty problematiky pro vedoucí a ostatní zaměstnance, navzdory uvedené odpovědnosti a povinností právě pro vedoucí pozice. Zpravidla jsou tato školení pro obě skupiny zaměstnanců jednotná.

Školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými směsmi a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví (MPSV, 2020).

Proškolení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP má zaměstnavatel za povinnost zajistit všem zaměstnancům:

- při nástupu do práce;
- při změně pracovního zařazení či druhu práce;
- při zavedení nových technologií, při změně výrobních a pracovních prostředků nebo změně technologických anebo pracovních postupů;

- v případech, které mohou mít podstatný vliv na BOZP (například v důsledku pracovního úrazu, po havárii apod.) (MPSV, 2020).

Zaměstnavatel je dále povinen své zaměstnance seznámit s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Jedná se především o seznámení s výsledky vyhledání a vyhodnocení rizik při práci a kategorizace prací a s těmito informacemi z návodů k obsluze k používaným zařízením. Vyjdeme-li z definice pojmu riziko, tedy z toho, že jím je kombinace četnosti nebo pravděpodobnosti výskytu specifikované nebezpečné události a jejího následku, lze dovést, že zaměstnanci by správně měli být seznamováni nejen s následky, které jim hrozí, ale také s pravděpodobností, s jakou k těmto následkům dojde (kvalifikovaný odhad uvedený v protokole o vyhledání a vyhodnocení rizik při práci). Tedy poskytnutá informace by měla mít podobu, že je například pravděpodobné, že při ruční manipulaci s břemenem způsobem, jak je prováděna na konkrétním pracovišti dle v pracovního postupu, dojde jedenkrát za deset let u zaměstnance provádějící tuto manipulaci k vyřeznutí meziobratlové ploténky, což pro zaměstnavatele je přijatelné/nepřijatelné riziko, a proto nepřijal/přijal opatření (Neugebauer, 2018).

O všech informacích a pokynech daných zaměstnancům musí vést zaměstnavatel dokumentaci. Co se týče samotného obsahu školení, jeho četnosti, způsobu ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení, to vše je v plné kompetenci zaměstnavatele, který musí tyto aspekty v souladu s legislativou určit. Nelze udělat univerzální školení pro všechny, jelikož rizika nejsou na všech pracovištích stejná a stejně vyhodnocena (MPSV, 2020).

Z výše uvedených skutečností je patrné, že součástí školení BOZP je vhodná i demonstrace přímo na pracovišti pro dané zaměstnance. Nicméně forma školení není zákonem stanovena, školení samotné může být prezentováno jak prostřednictvím školitele přítomného přímo u školených zaměstnanců, tak i prostřednictvím digitálních technologií, avšak vše musí být dostatečně průkazné a potvrzující faktickou realizaci (MPSV, 2020).

Vzhledem k možnostem a rozmachu dnešních digitálních technologií a dalším faktorům jako například pandemická situace Covid-19, je stále více využíváno online forem školení, ať už s lektorem, či pouze předpřipravených video kurzů a online testů.

1.5 Základní povinnosti zaměstnance

Zákoník práce ve svém §106 stanovuje v souvislosti s BOZP také práva a povinnosti pro zaměstnance. Tím mimo jiné ukládá všem zaměstnancům podniku se aktivně účastnit na zajištění BOZP v podniku. Legislativa v tomto ohledu ukládá:

- zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná;
- zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance;
- zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance (ČESKO, 2006).
- Zaměstnanec je povinen:
 - účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
 - podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,
 - dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,
- oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,
- bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek (ČESKO, 2006).

Dále, zákoník práce v §108 taxativně vymezuje spolupráci na řešení otázek bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to zejména v bodech kde je zaměstnavatel povinen zaměstnancům:

- umožnit účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
- vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
- umožnit projednat:
 - podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
 - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (ČESKO, 2006).

Zaměstnavatel je dále povinen zaměstnance informovat o:

- zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci (ČESKO, 2006).

V několika bodech uvedených paragrafů ukládá zákoník práce práva a povinnosti pouze odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto instituce však nemusí být v organizaci zřízeny.

1.6 Kategorizace prací

Mezi povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s BOZP v organizaci patří i informovat zaměstnance, do které kategorie je jeho práce zařazena. Kategorizace prací se řídí zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a vyhláškou č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli. Na základě těchto předpisů se posuzuje výskyt a míra působení 13 faktorů pracovních podmínek:

- prach,
- chemické látky,
- hluk,
- vibrace,
- neionizující záření a elektromagnetické pole,
- fyzická zátěž,
- pracovní poloha,
- zátěž teplem,
- zátěž chladem,
- psychická zátěž,
- zraková zátěž,
- biologické činitele,
- práce ve zvýšeném tlaku vzduchu (ZSBOZP, ©2022).

Výsledky kategorizace prací poskytují objektivní podklad pro stanovení opatření k ochraně zdraví při práci a k omezení rizik možného poškození zdraví. Jedná se především o stanovení minimální náplně a četnosti preventivních lékařských prohlídek v rámci závodní preventivní péče a zajištění průběžného sledování expozice zaměstnanců jednotlivým rizikovým faktorům pracovních podmínek měření. V neposlední řadě je hodnocení zdravotních rizik provedené v rámci kategorizace prací taktéž podkladem pro stanovení dalších opatření k ochraně zdraví při práci, jako například určení vhodných osobních ochranných pracovních prostředků (ZSBOZP, ©2022).

Na základě legislativních předpisů, se práce podle míry faktorů a jejich rizikovosti pro zdraví zařazují do čtyř kategorií:

- **první kategorie** – práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví,
- **druhá kategorie** – práce, při nichž lze podle současné úrovně poznání výjimečně očekávat u vnímavých jedinců nepříznivý vliv na zdraví, hygienické limity nejsou překračovány,
- **třetí kategorie** – hygienické limity jsou překračovány, opakovaně se vyskytují nemoci z povolání,
- **čtvrtá kategorie** – vysoké riziko ohrožení zdraví, které není možno vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření (ZSBOZP, ©2022).

O zařazení do první a druhé kategorie rozhoduje zaměstnavatel, o zařazení do třetí a čtvrté kategorie na základě předloženého návrhu zaměstnavatele rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví (ČESKO, 2006).

1.7 BOZP u osob samostatně výdělečně činných

Práva a povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných („OSVČ“) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví především zákoník práce, a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Na OSVČ bez zaměstnanců se vztahuje méně povinností v oblasti BOZP, než na zaměstnavatele či OSVČ se zaměstnanci. Ti jsou z pohledu právní legislativy České republiky také v pozici zaměstnavatele (SÚIP, 2021).

Povinnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP se nevztahuje na zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje, kde se nejedná o živnost, ale např. o praktického lékaře, veterináře, advokáta, notáře, tlumočnicka, auditora, apod. Povinnost se dále nevztahuje na fyzickou osobu, která provozuje samostatně výdělečnou činnost, na základě živnostenského listu, na spolupracujícího manžela nebo dítě uvedených osob a na fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby, nebo je jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí. Také se nevztahuje na další členy rodiny, kteří jsou zúčastněni na provozu rodinného závodu ve smyslu občanského zákoníku (Neugebauer, 2018).

Osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců jsou tedy osvobozeni od některých úkonů v souvislosti s BOZP, stále pro ně však platí řada povinností vyplývajících z platné legislativy. Především se jedná o zajištění bezpečnosti všech osob pohybujících se na jejich pracovištích, vyhledání a vyhodnocení rizik při práci, či povinnost kategorizace práce (ČESKO, 2006).

Pro OSVČ také v plném znění platí přepisy vyplývající ze zákoníku práce v oblasti povinností při pracovních úrazech a nemocech z povolání, včetně vedení evidence o všech úrazech v knize úrazů a povinnosti ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím. Nicméně v praxi tyto osoby často své úrazy nehlásí, což významným způsobem zkresluje statistiky úrazovosti v České republice (Petrovová, 2020).

2 PRACOVNÍ ÚRAZOVOST V ČESKÉ REPUBLICCE

Ministerstvo práce a sociálních věcí pověřilo od roku 2012 Státní úřad inspekce práce („SÚIP“) ke zpracování zprávy o pracovní úrazovosti v České republice a k vedení databáze statistických údajů o pracovních úrazech. Státní úřad inspekce práce zpracovává tuto zprávu na základě informací o pracovních úrazech z informačního systému SÚIP a informací z informačního systému Českého báňského úřadu (SÚIP, 2021).

Státní úřad inspekce práce vede svou evidenci pracovních úrazů na základě zaslaných záznamů o úrazech, které evidují příslušné oblastní inspektoráty práce, kterým tyto záznamy zasílají zaměstnavatelé, u kterých došlo k pracovní neschopnosti delší než 3 kalendářní dny a při úmrtí zaměstnance. Záznamy o úrazech jsou rovněž získávány z výsledků kontrolní činnosti oblastních inspektorátů (SÚIP, 2021).

Český báňský úřad (dále ČBÚ) eviduje ve svém informačním systému hlášení zaměstnavatelů o závažných pracovních úrazech obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li jejich činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle právních předpisů, určujících povinnost hlášení tomuto úřadu. Informační systém ČBÚ dále obsahuje souhrn výsledků při šetření závažných provozních nehod a závažných pracovních úrazů (SÚIP, 2021).

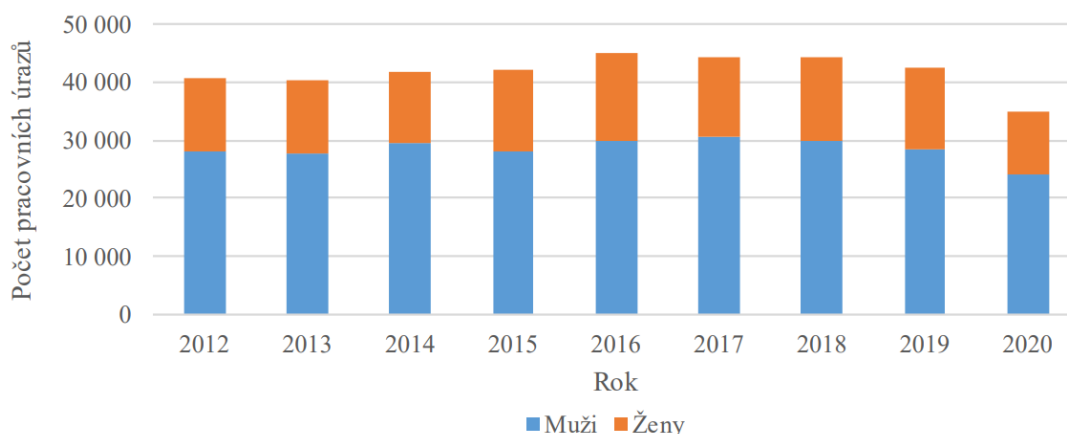
Statistiky pracovní úrazovosti zpracováváné státním úřadem tedy neobsahují pracovní úrazy, u kterých nedošlo k pracovní neschopnosti, nebo ty, u kterých došlo k pracovní neschopnosti kratší než tři dny. Dále jsou data zkreslena nehlášením všech úrazů ze strany OSVČ.

Pro potřeby statistik pracovní úrazovosti v ČR se rozlišují tři druhy pracovních úrazů:

- **smrtelný** (takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel),
- **závažný** (takové poškození zdraví, trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů),
- **ostatní** (takové poškození zdraví, jehož následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny) (SÚIP, 2021).

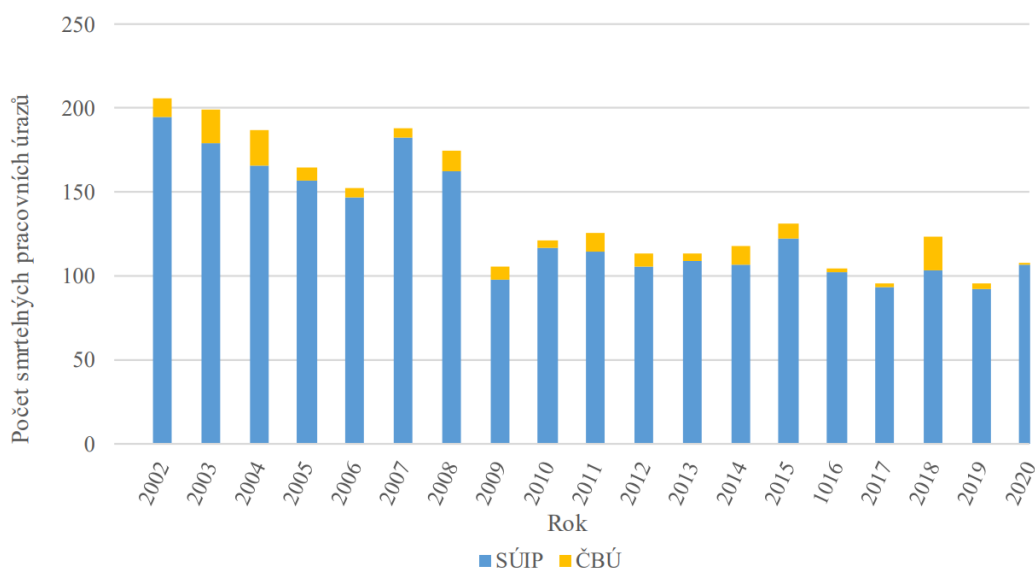
2.1 Vývoj pracovní úrazovosti v České republice

Státní úřad inspekce práce společně s Českým báňským úřadem zaznamenali v roce 2020 celkem 35 071 pracovních úrazů. V porovnání s předchozím rokem 2019, kdy těmito úřady evidováno celkem 42 416 pracovních úrazů, se jedná o pokles o 7 345 pracovních úrazů. V roce 2020 bylo evidováno celkem 10 778 pracovních úrazů žen, což představuje ve srovnání s rokem 2019, ve kterém bylo evidováno celkem 13 847 úrazů žen, pokles o 3 069 pracovních úrazů. Z celkového počtu 10 778 pracovních úrazů žen jich bylo 28 zaznamenáno ČBÚ. Pracovní úrazovost žen je z dlouhodobého hlediska zastoupena v menší míře než pracovní úrazovost mužů. Tento jev souvisí především s povahou vykonávané práce jednotlivých pohlaví. Muži jsou mnohem častěji vystaveni nebezpečnějším a rizikovějším pracím než ženy (např. práce na stavbách, ve výkopech, práce ve výškách apod.) (SÚIP, 2021).



Obrázek 1 Graf pracovní úrazovosti mužů a žen v letech 2012 – 2020 (SÚIP, 2021)

V roce 2020 bylo zaznamenáno celkem 108 smrtelných pracovních úrazů. Přestože se jedná oproti roku 2019 o nárůst o 13 smrtelných pracovních úrazů, z dlouhodobého hlediska lze říci, že od roku 2002 dochází k pozvolnému snižování počtu těchto nejzávažnějších pracovních úrazů. Největší meziroční pokles byl zaznamenán v letech 2008 a 2009, kdy tento pokles činil 69 případů smrtelných pracovních úrazů (SÚIP, 2021).



Obrázek 2 Graf vývoje počtu smrtelných pracovních úrazů od roku 2002 (SÚIP, 2021)

2.2 Pracovní úrazovost v České republice v roce 2020

Z celkového počtu 35 071 zaznamenaných pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři dny v roce 2020 se jednalo o 108 smrtelných pracovních úrazů, 833 závažných pracovních úrazů a 34 130 úrazů v kategorii „ostatní“ (SÚIP, 2021).

Nejvíce závažných pracovních úrazů bylo zaregistrováno v Jihomoravském kraji, Moravskoslezském kraji a ve Středočeském kraji, zatímco nejvíce smrtelných pracovních úrazů se odehrálo v Ústeckém kraji, Jihomoravském kraji a Plzeňském kraji (SÚIP, 2021).

2.3 Zdroje a příčiny pracovních úrazů v České republice

Státní úřad inspekce práce ve své každoroční zprávě o pracovní úrazovosti v ČR vyhodnocuje zdroje a příčiny těchto úrazů. Vyhodnocení je prováděno dle metodiky ESAW (SÚIP, 2021).

Systém ESAW (European Statistics on Accidents at Work) umožňuje sledovat pracovní úrazovost na základě jednotné metodiky, kterou pro všechny členské státy Evropské unie vytvořila organizace Eurostat, statistický úřad EU, v roce 2001. Hlavním cílem je snížit jak výskyt pracovních úrazů, tak dopady s nimi spojené. Nejde jen o bolest a utrpení postižených osob a jejich rodin, ale i o sociální problémy a s tím související ekonomické ztráty. Metodika ESAW, krom jiného, definuje číselníky pro kvalifikaci zranění, následků zranění, příčin a zdrojů úrazů (Eurostat, 2001).

Nejčastějším zdrojem závažných pracovních úrazů dle metodiky ESAW byla v roce 2020 v České republice kategorie č. 2000 – „Budovy, konstrukce, povrchy nad úrovní země (uvnitř i vně)“, u které bylo zjištěno celkem 213 těchto pracovních úrazů, což představuje 25,5 % závažných pracovních úrazů. Do této kategorie se zařazují veškeré budovy, konstrukce, výkopy, studny, příkopy, strmé svahy, tunely, podzemní prostory, schody, žebříky, silnice, cesty a jiné (SÚIP, 2021).

Druhým nejčastějším zdrojem pracovního úrazu byla kategorie č. 14000 – „Materiály, předměty, výrobky, součásti, strojů a vozidel, úlomky, prach“, ve které bylo zaznamenáno celkem 129 pracovních úrazů, což představuje 15,4 % závažných pracovních úrazů. Do této kategorie patří např. břemena, stavební materiál, strojní součásti, spojovací části (šrouby, hřebíky, svorníky, nýty), zemědělské výrobky (včetně semen, slámy), skladované výrobky, zemina, kámen a jiné (SÚIP, 2021).

U pracovních úrazů v kategorii „ostatní“ se jedná o shodné dvě nejčastější kategorie úrazů dle ESAW, v opačném pořadí (SÚIP, 2021).

Kategorie č. 2000 – „Budovy, konstrukce, povrchy nad úrovní země (uvnitř i vně)“ byla zároveň v roce 2020 i druhým nejčastějším zdrojem smrtelných pracovních úrazů v České republice. Nejčastějším zdrojem smrtelného pracovního úrazu byly pozemní vozidla (zdroj úrazu č. 12000 – „Pozemní vozidla“), kde šlo převážně o dopravní nehody (SÚIP, 2021).

System ESAW dále definuje kategorie příčin pracovních úrazů. Uvádí 15 následujících kategorií:

- 0 - Nezjištěno;
- 1 - Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu (nikoliv pracoviště);
- 2 - Chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení a zajištění;
- 3 - Chybějící (nepřidělené), nedostatečné nebo nevhodné OOPP;
- 4 - Nepříznivý stav nebo vadné uspořádání pracoviště, př. komunikace;
- 5 - Závady v osvětlení a viditelnosti, nepříznivé vlivy hluku, otřesů a vadného ovzduší na pracovišti (komunikaci);
- 6 - Nesprávná organizace práce;
- 7 - Neobeznámenost s podmínkami bezpečné práce a nedostatek potřebné kvalifikace (teoretických znalostí, dovedností, zručnosti, přizpůsobení);

- 8 - Používání nebezpečných postupů nebo způsobu práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru;
- 9 - Odstranění nebo nepoužívání předepsaných bezpečnostních zařízení a ochranných opatření;
- 10 - Nepoužívání (nesprávné používání) předepsaných a přidělených OOPP (přístrojů);
- 11 - Ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná);
- 12 - Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy);
- 13 - Ohrožení zvířaty a přírodními živly;
- 14 - Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (Eurostat, 2001).

V roce 2020, stejně jako v předchozích letech byla nejčastější příčinou pracovních úrazů ve všech třech kategoriích (smrtné, závažné a ostatní pracovní úrazy) kategorie č. 14, tzn. „Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko“. V roce 2020 byla tato příčina uvedena u 90 % ostatních pracovních úrazů, u 56 % smrtelných pracovních úrazů a 69 % pracovních úrazů klasifikovaných jako závažné (SÚIP, 2021).

2.4 Pracovní úrazy v kontextu BOZP

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci všech pracovních úrazů, provést u nich šetření a okamžitě přistupovat k účinným preventivním opatřením. U pracovních úrazů s pracovní neschopností trvající déle než tři dny musí dále vyhotovit „Záznam o pracovním úrazu“. Okruh orgánů a organizací, jimž se ohlašuje pracovní úraz, je vyjmenován v § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Nařízení vlády upravuje souhrnně veškeré ohlašovací povinnosti, které se ke vzniku pracovního úrazu váží. Toto ustanovení je rozčleněno do dvou odstavců, v kterých je taxativně vyjmenován v souladu se zmocněním obsaženým v § 105 odst. 7 Zákoníku práce okruh organizací a institucí, jimž se ohlašuje pracovní úraz a okruh orgánů a institucí, jimž se oznamuje smrtelný pracovní úraz (Dandová, 2022).

Záznam o pracovním úrazu může zaměstnavatel vyhotovit písemně či pomocí elektronického formuláře. Vzor formuláře je přílohou souvisejícího nařízení vlády a je

členěn do několika částí, ve kterých je nutno mimo jiné uvést údaje o zaměstnavateli, zaměstnanci a okolnosti vzniklého pracovního úrazu. V příslušné části je pak zaměstnavatel povinen uvést příčinu úrazu (ČESKO, 2014).

Při uvádění příčiny pracovního úrazu zaměstnavatel vybírá ve vzoru záznamu o pracovních úrazech z předem definovaných příčin. Přesto, že systém ESAW a následně i statistiky o pracovní úrazovosti v ČR uvádějí 15 možných příčin pracovních úrazů, v povinném záznamu o úrazu má zaměstnavatel k dispozici výběr pouze sedmi možných příčin. Jedná se o příčiny pracovních úrazů:

- pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu,
- pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem,
- pro závady na pracovišti,
- pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků,
- pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance,
- pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele,
- pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod.

Na základě takto poskytnutých informací, případně pak na základě dalšího uvedeného popisu vzniku pracovního úrazu zaměstnavatelem, rozhodne orgán státní inspekce práce, případně orgán státní báňské služby o zařazení do kategorie 0-14 příčin pracovních úrazů dle systému ESAW (ČESKO, 2014).

Záznam o pracovním úrazu, který za uvedených podmínek je povinen zaměstnavatel vyplnit, má jasně danou podobu. Jeho vzor byl prvně publikován jako příloha Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu. Tento předpis byl zrušen a nahrazen s platností od roku 2011 novým nařízením vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Toto nařízení bylo pozměněno a novelizováno s platností od roku 2015 Nařízením vlády 170/2014 Sb. Ve všech třech těchto nařízeních byl přílohou č.1 publikován vzor záznamu o pracovním úrazu. Tento formulář v jednotlivých legislativních dokumentech

nedostal výrazných změn. Nicméně v poslední platné verzi z roku 2014 byla provedena úprava právě nejčastěji uváděné příčiny pracovního úrazu. Ve verzi z roku 2001 (Obrázek 3) a 2010 je uvedena možná příčina úrazu jako „špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika“, což evokuje selhání na straně zaměstnance, kdežto v novelizaci z roku 2014 je tato příčina upravena do znění „špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem“. Toto znění jasně připisuje vinu na stranu zaměstnavatele, v souvislosti s jeho zákonnou povinností soustavně vyhledávat a vyhodnocovat rizika a obeznámit s nimi dotčené zaměstnance. Tato změna v záznamu o pracovním úrazu však není uvedena nikde ve znění novely nařízení vlády, jehož je přílohou. V praxi je pak na straně některých zaměstnavatelů využíván starší vzor, který jasné označení viny zaměstnavatele neuvádí. V ročních statistikách pracovní úrazovosti, publikovaných Státním úřadem inspekce práce, je také stále uváděno znění bez označení „zaměstnavatelem“.

| | |
|--|--|
| <p>7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? (je možné označit více příčin)</p> <p><input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu</p> <p><input type="checkbox"/> pro špatně, nebo nedostatečně odhadnuté riziko</p> <p><input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti</p> | <p><input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků</p> <p><input type="checkbox"/> pro porušení pracovní kázně postiženým</p> <p><input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele</p> <p><input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovatelný důvod</p> |
|--|--|

Obrázek 3 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 494/2001 Sb.

| | |
|--|--|
| <p>7. Proč k úrazu došlo? (příčiny)</p> <p><input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu</p> <p><input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika</p> <p><input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti</p> | <p><input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků</p> <p><input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance</p> <p><input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele</p> <p><input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod</p> <p style="text-align: right;">a) <input type="checkbox"/></p> |
|--|--|

Obrázek 4 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 201/2010 Sb.

| | |
|---|--|
| <p>7. Proč k úrazu došlo? (příčiny)</p> <p><input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu</p> <p><input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem</p> <p><input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti</p> | <p><input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků</p> <p><input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance</p> <p><input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele</p> <p><input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod</p> |
|---|--|

Obrázek 5 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 170/2014 Sb..

Důsledné odhalování a vyhodnocení rizik v podniku, provádění ošetření těchto rizik a seznámení zaměstnanců se zbytkovými riziky se bude podílet významnou měrou na snížení rizika pracovních úrazů. Nedostatečné vyhodnocení rizika se v roce 2020 podílelo až na 90 % ostatních pracovních úrazů. Tuto povinnost tak ukládá zaměstnavateli zákoník práce ve svých paragrafech o BOZP, konkrétně v §102, odst. 3 a 4 kde je uvedeno:

„zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci“ (ČESKO, 2006).

Souvztažně pak v § 103, odst. 1, kde v bodu f je deklarována povinnost „proškolit“ zaměstnance ve znění:

„zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště“ (ČESKO, 2006).

3 SYSTÉMOVÉ ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ V ORGANIZACÍCH

Bezpečnost práce a ochrana zdraví v organizaci je permanentní proces. K zajištění BOZP je zapotřebí silný závazek vrcholového vedení organizace, které má skutečný zájem o zlepšení bezpečnosti na jejich pracovištích. Nejsou-li v organizaci činnosti řádně řízeny, existuje zde potenciální riziko neprovedení úkonů důležitých z hlediska zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví správným způsobem, což může vyústit až v pracovní úraz nebo poškození zdraví zaměstnance. Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců je ve většině případů založena na jednoduchých principech, a je jen otázkou, kdo a jakým způsobem tyto principy uvádí v organizacích v život. Někdy pomocí jednoduchých a nenákladných opatření nalezneme adekvátní řešení. Je výhodnější případným pracovním úrazům a poškození zdraví zabránit, a to prostřednictvím správného řízení rizik, než následně se vypořádávat s jejich následky. Z toho důvodů je vhodné v organizaci zavést procesní a systémové řízení v oblasti BOZP (Vala, 2016).

3.1 Možnosti systémového řízení BOZP

V České republice je možno pro systémové řízení BOZP aplikovat některý z přístupů:

- mezinárodně uznávané normy BS OHSAS 18001:2007 (v ČR: ČSN OHSAS 18001:2008 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ČSN OHSAS 18002:2009 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- mezinárodní standard ILO-OSH 2001,
- systém národního programu Bezpečný podnik,
- certifikace dle normy ISO 45001 Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Vala, 2016).

Všechny přístupy více či méně vybízejí k integraci systému řízení BOZP do celkové politiky řízení a zdůrazňují dále, že na úrovni strategického řízení musí za BOZP nést odpovědnost manažeři. Na BOZP se nesmí nahlížet jako na odpovědnost odboru BOZP nebo jiných specializovaných pracovníků. Systémy řízení BOZP v organizaci mají pět hlavních oblastí, které jsou sestaveny podle mezinárodně akceptovaného Demmingova cyklu "plánuj, organizuj, zkontroluj, zaved' (udělej)", což je základ systémového přístupu k řízení. Tento cyklus se stále opakuje a sleduje trvalé zlepšování. Systém řízení BOZP tvoří politika, řízení

organizace, řízení plánování a realizace, hodnocení a akce směřující ke zlepšení řízení. Oblast politiky řízení zahrnuje prvky politiky BOZP a účasti pracovníků a je základem systému řízení BOZP v podnicích, protože udává směr, kterým se má podnik ubírat. Oblast organizace řízení zahrnuje odpovědnost, kompetence, odborný výcvik a dokumentaci. Oblast plánování a provádění zahrnuje počáteční posouzení rizik, vypracování a provádění plánů BOZP a prevenci rizik. Pomocí počátečního posouzení organizace zjistí, jak na tom je z hlediska BOZP, a výsledky tohoto posouzení jsou pak základem pro provádění politiky BOZP. Oblast vyhodnocení pak představuje monitorování výkonu a měření, vyšetřování pracovních úrazů, nemocnosti pracovníků, nemocí z povolání, nehod a dále audit a kontrolu systému řízení. Tyto dílčí procesy ukáží, jak systém řízení BOZP v organizaci funguje, a jejich prostřednictvím je možné identifikovat případné slabiny tohoto systému. Kontrolu je třeba provádět ve všech stadiích a mají ji provádět vždy osoby, které jsou nezávislé na kontrolované činnosti, nemusí to však být nutně auditor třetí strany. V závěrečné etapě se provádějí preventivní a nápravné zásahy v oblastech zjištěných při hodnocení a kontrolách. Všechny přístupy apelují na potřebu trvalého zlepšování výkonu systému BOZP cestou neustálého rozvíjení řídicích činností, dílčích systémů a technik směřujících k prevenci pracovních úrazů, snižování nemocnosti, počtu nemocí z povolání a nehod (Puskeilerová a Kotek, 2005).

3.2 Mezinárodní standard ILO-OSH 2001

Tato směrnice pro systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci představuje unikátní mezinárodní vzor kompatibilní s jinými normami a návody pro systémy řízení. Směrnice nejsou právně závazné a jejich cílem není nahradit národní právní předpisy a přijaté normy. Jedná se o metodické návody pro systémy řízení BOZP vydané Mezinárodní organizací práce v Ženevě v roce 2001 (Puskeilerová a Kotek, 2005).

Na národní úrovni by měly být využity pro vybudování národního rámce pro systém řízení BOZP a na úrovni organizace poskytnout návod, týkající se integrace prvků řídicích systémů BOZP v organizaci. Hlavními prvky tohoto systému řízení BOZP jsou:

- **politika** (politika BOZP, účast zaměstnanců),
- **organizování** (odpovědnost, kompetence a školení; dokumentace systému řízení BOZP; komunikace),

- **plánování a implementace** (počáteční přezkoumání, systém plánování, vývoje a implementace, cíle BOZP, prevence nebezpečí zahrnující preventivní a kontrolní opatření, řízení změny, havarijní připravenost a zdolávání havárií, zprostředkování a nákup, smluvní vztahy),
- **hodnocení** (monitorování a měření výkonu, vyšetřování pracovních úrazů, onemocnění, nemocí z povolání a incidentů a jejich vliv na výkonnost BOZP, audit, přezkoumání vedením organizace),
- **činnost pro zlepšení** (preventivní a nápravná opatření a neustálé zlepšování) (Vala, 2016).

3.3 Norma ČSN OHSAS 18001

Jedná se o normu pro posouzení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která byla zpracována na základě požadavků zákazníků požadujících uznávanou normu pro systém managementu bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, podle níž by bylo možné posuzovat a certifikovat jejich systémy managementu. Hlavním cílem této normy je podpořit a propagovat správnou praxi v oblasti BOZP. Úspěšnou implementací této normy OHSAS může organizace prokázat zainteresovaným stranám používání odpovídajícího systému managementu BOZP. Norma popisuje požadavky na systém managementu BOZP organizace, a může být použita pro certifikaci nebo vlastní prohlášení organizace o systému managementu BOZP organizace (Vala, 2016).

Norma OHSAS 18001 může být uplatněna v organizacích všech typů a velikostí. Základem pro její úspěšné zavedení je osobní angažovanost a aktivita zaměstnanců na všech úrovních a u všech funkcí v rámci organizace. Dalším klíčovým faktorem k úspěchu tohoto systému, je postoj vrcholového vedení, které musí mít skutečný zájem o zavedení systémového řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavními prvky tohoto systému jsou Hlavními prvky systému řízení BOZP podle normy OHSAS 18001 jsou politika BOZP, plánování, implementace a provoz, kontrola a přezkoumání systému managementu (Vala, 2016).

V obsáhlé dokumentaci normy jsou, mimo jiné, i jmenovány konkrétní metody analýzy rizik v podniku a postupy jejich vyhodnocení. Tato norma patří nejrozšířenějším a nejčastěji implementovaným systémům v ČR (Puskeilerová a Kotek, 2005).

3.4 Norma ISO 45001

Norma ISO 45001 vyšla v roce 2018 a patří tak k nejnovějším metodickým řešením BOZP v organizaci. Ve své struktuře přejímá základní požadavky na organizaci z normy OHSAS 18001, doplňuje a zdůrazňuje některé z pohledů, kterým norma OHSAS nevěnovala takovou pozornost a zavádí do systému řízení BOZP nové prvky (Tilhon, 2018).

Norma klade větší důraz na aktivní zapojení zaměstnanců při vytváření a udržování systému řízení BOZP v organizaci. Zavedením normy se organizace stává flexibilnější v rámci řízení změn, které ovlivňují oblast BOZP. Norma specifikuje požadavky na vytvoření, zavedení, udržování a neustálé zlepšování systému řízení BOZP pro jakoukoliv organizaci, nezávisle na její velikosti, činnosti nebo umístění. Požadavek na ISO normu vychází z celosvětové potřeby harmonizace systémů řízení BOZP prostřednictvím mezinárodního standardu a sdílení nejlepších praktik (Vala, 2016).

Norma je cílena s ohledem na pracovníka, na komunikaci s ním a jeho participaci na naplňování systému managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento pohled se prolíná napříč celou normou a je možné jej považovat za ústřední. Zcela novým prvkem je pak stanovení kontextu organizace, aby bylo zřejmé, v jakém prostředí se daná organizace nachází, jakým vnějším a vnitřním tlakům, podmínkám a požadavkům čelí, s kým spolupracuje a komu své služby dodává apod. Kontext organizace pak vymezuje hranice budovaného systému řízení BOZP (Tilhon, 2018).

3.5 Národní program Bezpečný podnik

Program Bezpečný podnik je vyhlášen Ministerstvem práce a sociálních věcí již od roku 1996. Umožňuje společnostem, které se do programu rozhodnou zapojit, zavedení funkčního systému řízení BOZP, který není zaveden pouze v dokumentaci, ale především funguje i ve skutečnosti na pracovištích. Program je určen pro převážně výrobní právní subjekty, ve kterých jsou zaměstnanci větší mírou ohroženi na životě a zdraví a které mají 100 a více zaměstnanců. Ostatní subjekty mohou program využít jako nástroj pro zavedení systému řízení BOZP bez závěrečné prověrky inspektory (Zajícová, Varta, 2019).

Právní subjekt, který obdrží osvědčení Bezpečný podnik, získá zejména průhledný a fungující systém řízení BOZP vedoucí ke zvýšení úrovně BOZP a snížení pracovní úrazovosti, a to například i díky zavedení evidence skoronehod, které mohou na pracovištích způsobit úraz či havárii, ale naštěstí nenastanou. Všechny nabyté zkušenosti a zpracovanou

dokumentaci může právní subjekt dále využít jako základ pro zavedení integrovaného systému řízení. To vše získá právní subjekt zcela zdarma. Navíc má možnost využívat bezplatné poradenství oblastního inspektorátu práce v průběhu celého procesu přípravy a realizace programu, a to v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (Zajícová, Varta, 2019).

Na realizaci programu se významnou měrou účastní Státní úřad inspekce práce. Klíčovým faktorem při jeho prověrkách plnění programu Bezpečný podnik je i ověřování indikátorů zlepšování BOZP, jejichž přehled zaměstnavatelé každoročně počátkem roku zasílají na příslušný oblastní inspektorát. Mezi nejdůležitější indikátory zlepšování patří vývoj pracovní úrazovosti, který má u subjektů nosících titul Bezpečný podnik stále klesající tendenci díky zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí. Osvědčení lze i odejmout v případech, kdy dojde k pracovnímu úrazu způsobenému jednoznačným porušením ze strany zaměstnavatele (SÚIP, 2021).

Program Bezpečný podnik je zcela dobrovolný a držitelé osvědčení, kteří prokazují, že se systému řízení BOZP věnují v mnohých případech i nad zákonné požadavky, jsou lépe vnímáni nejen odbornou veřejností, ale zejména i svými zaměstnanci. V České republice se v současné době prokazuje platným osvědčením celkem 73 společností, s dohromady téměř 50 tisíci zaměstnanci, které přispívají zavedením a důsledným uplatňováním systémového pojetí řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ke snižování pracovní úrazovosti i nemocnosti svých zaměstnanců na minimum (SÚIP, 2021).

4 EFEKTIVITA ŠKOLENÍ

V rámci podnikového vzdělávání v oblasti BOZP ukládá zákon zaměstnavatelům své zaměstnance proškolit o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a dále je seznámit s riziky při práci a přijatými opatřeními, jakož i s výsledky kategorizace prací. Školení musí zaměstnanci absolvovat při nástupu do zaměstnání a při významných změnách pracovních podmínek či rizik na pracovišti. Dále je nutné minimálně jednou ročně provádět prověrky znalostí BOZP u zaměstnanců. Žádný právní či ostatní předpis však nestanovuje, kdo a jakou formou má tato školení a prověrky v organizaci provádět. Zaměstnavatel si to musí určit sám v některém svém interním předpise nebo v osnově školení (Neugebauer, 2018).

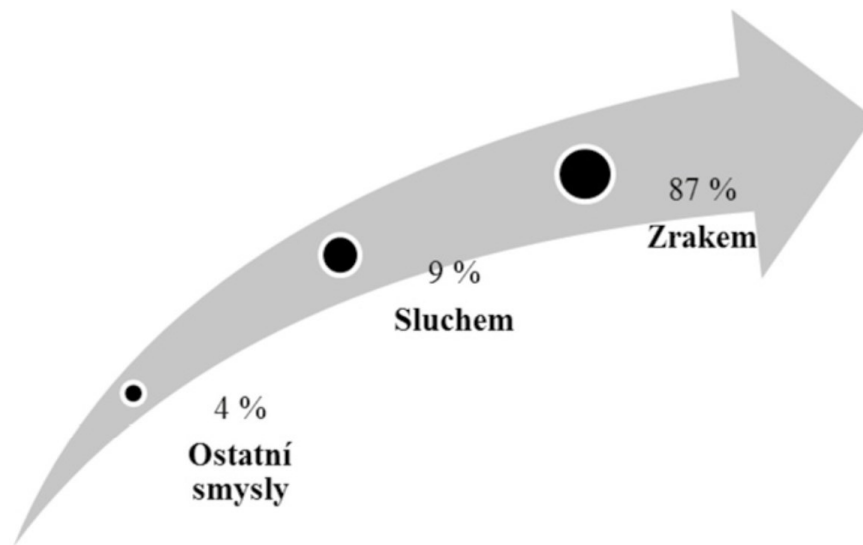
4.1 Metody školení BOZP

O formě, jakou bude prováděno školení BOZP či jeho prověrky rozhoduje zaměstnavatel. Obvykle je školení pojato jako klasická přednáška s aktivní rolí přednášejícího a pasivní účastníka, případně jako přednáška s diskusí, kdy zůstává aktivní role přednášejícího s diskusí na závěr, kdy přednášející zodpoví dotazy účastníků. Výjimečně účastníci na podnět přednášejícího diskutují mezi sebou a on na závěr jejich diskuse shrne. Krom těchto nejběžnějších forem je s rozvojem technologií na vzestupu i forma e-learningového vzdělávání. Přípustné je také samostudium zaměstnanců s případnými konzultacemi zodpovědnou osobou (Neugebauer, 2018).

Obzvláště v posledních letech, ovlivněných pandemickou situací, došlo k významnému rozvoji distančních metod vzdělávání formou připravených kurzů online či distančně prováděných přednášek.

Technologický rozvoj také umožňuje zavádění zcela nových forem vzdělávání, a to například prostřednictvím rozšířené či virtuální reality. Na trhu se objevují první společnosti věnující se této formě školení i v oblasti BOZP. Nicméně, náklady na realizaci takového řízení BOZP jsou zatím pro podniky výrazně vyšší než u běžněji používaných metod.

Není jednoznačně dáno, která z metod realizace školení je lepší. Důležité je, aby školení bylo cíleně koncipováno a dobře připraveno. Význam dobře připraveného školení vzrůstá s faktem, že člověk vnímá nejlépe prostřednictvím zraku. Efektivní školení by tak mělo být interaktivní, účastníci vtaženi do probírané problematiky a probíhat v příjemné atmosféře. Nejefektivnější je pak demonstrace rizik, opatření či předpisů a podobně přímo na pracovištích konkrétních zaměstnanců (Vala, 2016).



Obrázek 6 Sběr informací u člověka (Vala, 2016)

4.2 Významné problémy při provádění školení BOZP

Školení bezpečnosti práce znamená pro spoustu zaměstnavatelů stále jen nutné zlo, ve kterém nespátují smysluplnost. Pro spoustu zaměstnanců zase neefektivně strávený čas, ze kterého si neodnáší smysluplné znalosti. Není tedy žádnou výjimkou, že zaměstnavatelé žádné skutečné školení BOZP nerealizují a zaměstnanci pouze podepisují v pravidelných intervalech fiktivní doklady o proškolení BOZP a seznámení s riziky na jejich pracovišti. Dochází tak k porušování zákoníku práce, a to na obou stranách, jak zaměstnavatele, tak zaměstnance (Hofman, 2019).

Část zaměstnavatelů se pak svou zákonnou povinností o v oblasti BOZP předpisů, snaží splnit periodickým najmutím externího školitele, který se navíc v organizaci nemusel účastnit zpracování povinné prevence rizik a není tak plně kompetentní s nimi zaměstnance seznámit. Takové školení je zcela neefektivní a z pohledu zaměstnavatele jsou to zbytečně vynaložené náklady a faktické nesplnění zákonných povinností (Hofman, 2019).

Jednou z nejběžnějších chyb zaměstnavatelů, kteří se snaží o skutečnou realizaci školení BOZP je, že tato školení organizují hromadně pro všechny či pro větší skupiny zaměstnanců, bez ohledu na jejich rozdílná pracoviště a náplň práce. Ze zákona vyplývá, že je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznamovat s předpisy a riziky, které se vztahují k práci zaměstnance. Při koncentraci zaměstnanců různých pracovních rolí z odlišných

pracovišť je velmi problematické, až nemožné předat zaměstnancům relevantní informace v oblasti BOZP a samotné takové školení je možné považovat formálně za neplatné a za nedodržení daných povinností (Hofman, 2019).

Běžnou praxí je také provádění školení BOZP bez ohledu na pracovní role, pro vedoucí a řadové zaměstnance společně. Ze zákona však pro vedoucí pracovníky vyplývá větší zodpovědnost, povinnosti a kompetence v oblasti BOZP na jejich pracovištích. Vedoucí pracovník je nejen ze zákona povinen se aktivně účastnit na zajištění BOZP, ale je také tím, kdo přesně ví, co zaměstnanci vykonávají za práci, za jakých podmínek a jaké jsou slabiny v zajištění BOZP na daném pracovišti. Je tak pro provedení školení řadových zaměstnanců nejlépe kvalifikovanou osobou (Neugebauer, 2018).

Pro samotné provedení školení i periodické prověření znalostí je důležitým aspektem zvolená metoda a zejména pak její provedení. Zákon zaměstnavateli umožňuje tyto činnosti provádět často využívanou formou přednášek, online kurzů a podobně. Seznámení s riziky na pracovišti je však vhodné provádět pro konkrétní zaměstnance, na konkrétním pracovišti, demonstrací konkrétních reálných rizik. Průzkumy ukazují, že dospělý jedinec si zapamatuje asi 10 % z toho, co si přečte, 20 % z toho, co současně i slyší, 30 % z toho, co vidí, 70 % z toho, co slyší a vidí, 80 % z toho, o čem sám hovoří a až 90 % co sám prakticky provádí. Těmto faktům je pak vhodné přizpůsobit vnitropodnikové vzdělávání, včetně školení BOZP. (Maňák, Švec, 2007).

4.3 Odborná kvalifikace v oblasti BOZP

V organizaci může být ustanoveno několik rolí týkajících se přímo BOZP. Jedná se o školitele BOZP nebo například zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP. Pro tyto role není žádným legislativním předpisem stanovena odborná kvalifikace či způsobilost. Provádět školení a následné prověrky v oblasti BOZP tak může fakticky kdokoli z tímto úkolem pověřených zaměstnanců, sám zaměstnavatel či externě najatá osoba. Součástí školení však musí být seznámení s identifikovanými riziky na pracovišti a s přijatými opatřeními. Tato rizika jsou vedena v registru rizik v rámci prevence rizik, kterou zaměstnavateli ukládá zákon. Pro činnost v oblasti prevence a identifikace rizik již zákon povinnosti odborné kvalifikace definuje (Neugebauer, 2018).

Pro úkoly v oblasti prevenci rizik platí, že zaměstnává-li zaměstnavatel:

- nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti;

- 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami;
- více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami (Dandová, 2016).

Předpokladem odborné způsobilosti fyzické osoby v oblasti BOZP je:

- minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou;
- odborná praxe v délce alespoň 3 let nebo v délce alespoň 1 roku, jestliže fyzická osoba získala vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávané v oboru, ve kterém fyzická osoba bude zajišťovat úkoly v prevenci rizik nebo činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti (Dandová, 2016).

Zkouška z odborné způsobilosti se skládá opakovaně každých 5 let u zařízení, které má akreditaci na tuto činnost udělenou Ministerstvem práce a sociálních věcí (Dandová, 2016).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANALÝZA MODELOVÝCH SITUACÍ

Pro tuto část práce byly běžné stanoveny modelové situace a rizika v oblasti BOZP v komerčních subjektech. Dále je provedena jejich analýza a návrh opatření, v souvislosti mimo jiné se školeními BOZP a řízením rizik v podnicích.

5.1 Stanovení modelových situací v BOZP

Pro analýzu vlivu školení BOZP byly stanoveny modelové situací nejběžnějších příčin pracovních úrazů a skoronehod. Tyto příčiny byly stanoveny na základě rešerše:

- statistik pracovní úrazovosti uveřejňované Státním úřadem inspekce práce,
- informací uvedených ve Znalostním systému prevence rizik v BOZP, provozovaným Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i.,
- registru rizik zkoumané společnosti.

Stanovena byla tato běžná rizika na pracovišti:

- nesprávné používání ochranných prostředků,
- uklouznutí a pád na kluzké podlaze,
- pád způsobený překážkou,
- pád z výšky,
- nevhodná manipulace s břemeny,
- nedodržování pracovních postupů,
- nevhodná ergonomie při práci,
- stres,
- vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu,
- špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko,
- dopravní nehoda,
- neznámé riziko.

5.2 Metoda vyhodnocení modelových situací

Pro analýzu v oblasti prevence rizik lze využít škálu ověřených metod. Mezi nejčastěji využívané patří SWOT analýzy a matice rizik (Rausand, Hagen, 2020).

Pro výše definované situace, při nichž běžně dochází k pracovním úrazům či jiným mimořádným událostem v pracovním prostředí byla zvolena metoda analýzy rizik „PNH“.

Tato jednoduchá bodová polokvantitativní metoda vychází ze vztahu pravděpodobnosti vzniku události, kategorizace jejího dopadu a bodově ohodnoceného názoru hodnotitelů.

Vztah je definován jako:

$$R = P \times N \times H, \quad (1)$$

kde:

- „R“ je výsledná kvantifikovaná hodnota rizika;
- „P“ je pravděpodobnost, se kterou může uvažované nebezpečí opravdu nastat, hodnocena na stanovené stupnici odhadu pravděpodobnosti vzestupně číslem od 1 do 5, kde je zjednodušeně zahrnuta míra, úroveň a kritéria jednotlivých nebezpečí a ohrožení;
- „N“ je odhad dopadu vzniklé události na zdraví jedince, na stanovené stupnici od 1 do 5;
- „H“ je názor hodnotitelů na stejně stanovené stupnici, v němž se zohledňuje míra závažnosti ohrožení, počet ohrožených osob, čas působení ohrožení, stáří a technický stav technologických zařízení, objektů apod., úroveň údržby, kumulace rizik, dynamičnost rizika, možnost zajištění první pomoci, vliv pracovního systému, pracovního prostředí a pracovních podmínek, psychosociální rizikové faktory, případně i další vlivy potencující riziko (Vala, 2016).

Pro metodu PNH byly stanoveny následující kategorie:

Tabulka 1 Pravděpodobnost vzniku události (vlastní)

| Pravděpodobnost výskytu "P" | | |
|------------------------------------|--|----------------|
| Název | Popis | Hodnota |
| Nahodilé | Událost nastane ve zcela ojedinělých případech a za působení neočekávaných faktorů | 1 |
| Nepravděpodobné | Lze očekávat, že událost nastane v podniku méně než jednou za 5 let | 2 |
| Pravděpodobné | Lze očekávat, že událost nastane v podniku méně než jednou ročně | 3 |
| Velmi pravděpodobné | Lze očekávat, že událost nastane v podniku více než jednou ročně | 4 |
| Trvalé | Existuje přetrvávající možnost vzniku události | 5 |

Tabulka 2 Kategorizace dopadu události dle pracovního úrazu (vlastní)

| Kategorizace dopadu události dle pracovního úrazu „D“ | | |
|--|------------------------------------|----------------|
| Název | Popis | Hodnota |
| Mírné | Poranění bez pracovní neschopnosti | 1 |
| Střední | Absenční úraz | 2 |
| Vážné | Úraz vyžadující hospitalizaci | 3 |
| Velmi vážné | Úraz s trvalými následky | 4 |
| Nepříjemné | Smrtelný úraz | 5 |

Tabulka 3 Názor hodnotitelů (vlastní)

| Názor hodnotitelů „H“ | |
|---|----------------|
| Popis | Hodnota |
| Zanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení | 1 |
| Malý vliv na míru nebezpečí a ohrožení | 2 |
| Větší, zanedbatelný vliv na míru ohrožení a nebezpečí | 3 |
| Velký a významný vliv na míru ohrožení a nebezpečí | 4 |
| Více významných a nepříznivých vlivů na závažnost a následky ohrožení a nebezpečí | 5 |

Celkové hodnocení rizika lze pak následovně po stanovení jednotlivých činitelů získat součinem, jehož výsledkem je pak ukazatel míry rizika.

Tabulka 4 Celkové hodnocení rizika (vlastní)

| Hodnocení rizika | | |
|------------------|----------|-----------------------|
| Rizikový stupeň | R | Míra rizika |
| I. | > 100 | Nepřijatelné riziko |
| II. | 51 - 100 | Nežádoucí riziko |
| III. | 11 - 50 | Mírné riziko |
| IV. | 3 - 10 | Akceptovatelné riziko |
| V. | < 3 | Bezvýznamné riziko |

Celkové hodnocení míry rizika je rozděleno dle bodového hodnocení do 5 rizikových stupňů, které vyjadřují naléhavost úkolů přijetí opatření ke snížení rizika a prioritu bezpečnostních opatření, které je nutné zpracovat pro každé identifikované a hodnocené riziko.

Vyhodnocení jednotlivých stupňů rizika lze dle Doc. Ing. Vrány a Ing. Koudelky chápat jako:

- „I.“ - nepřijatelné riziko s katastrofickými důsledky, vyžadující okamžité zastavení činnosti, odstavení z provozu do doby realizace nezbytných opatření a nového vyhodnocení rizik, nebo samotné nezahájení daného procesu. Práce nesmí být zahájena, nebo v ní nesmí být pokračováno, dokud se riziko nesníží.
- „II.“ - Nežádoucí riziko vyžadující urychlené provedení odpovídajících bezpečnostních opatření snižujících riziko na přijatelnou úroveň, na snížení rizika se musí přidělit potřebné zdroje.
- „III.“ - Mírné riziko, kde není nutnost opatření tak závažná jako u rizik kategorie „II“. Bezpečnostní opatření nutno zpravidla realizovat dle zpracovaného plánu podle rozhodnutí vedení podniku. Prostředky na snížení rizika musí být implementovány ve stanoveném časovém období. Je-li toto riziko spojeno se značnými nebezpečnými následky, musí se provést další zhodnocení, aby se přesněji stanovila pravděpodobnost vzniku úrazu, jako podklad pro stanovení potřeby dosažení zlepšení a snížení rizika.

- „IV“ - Akceptovatelné riziko, riziko přijatelné se souhlasem vedení. Je nutno zvážit náklady na případné řešení nebo zlepšení, v případě, že se nepodaří provést technická bezpečnostní opatření ke snížení rizika, je třeba zavést vhodná opatření organizační. Zpravidla postačuje školení obsluhy, běžný dozor apod.
- „V“ - Bezvýznamné riziko, není vyžadováno žádné zvláštní opatření. Nejedná se však o 100% bezpečnost, proto je nutno na existující riziko upozornit a uvést např. jaká organizační a výchovná opatření je vhodné realizovat (Vrána, Koudelka, 2006).

5.3 Vyhodnocení modelových situací

Tabulka 5 Hodnocení rizik modelových situací (vlastní)

| Identifikované nebezpečí | Vyhodnocení rizika | | | | Bezpečnostní opatření k omezení rizika |
|---|--------------------|---|---|----|---|
| | P | N | H | R | |
| Nesprávné používání ochranných prostředků | 4 | 3 | 2 | 24 | seznámení zaměstnanců s používáním ochranných prostředků v rámci školení BOZP , kontrola vedoucími zaměstnanci, zabezpečení dostatku dostupných OP, manuály k používání OP na pracovišti |
| Uklouznutí a pád na kluzké podlaze | 4 | 2 | 3 | 23 | důsledné označování míst s kluzkou podlahou, seznámení s riziky a zásad bezpečného pohybu na pracovišti v rámci školení BOZP |
| Pád způsobený překážkou | 4 | 2 | 2 | 16 | seznámení s riziky a zásady bezpečného pracoviště v rámci školení BOZP , kontrola pracoviště vedoucími zaměstnanci |
| Pád z výšky | 3 | 3 | 2 | 18 | seznámení s riziky a zásady bezpečného pohybu na pracovišti v rámci školení BOZP , používání stanovených OOP, zabezpečení rizikových míst na pracovišti |
| Nevhodná manipulace s břemeny | 4 | 2 | 3 | 24 | dodržování zákonných předpisů BOZP ohledně břemen na pracovišti, seznámení v rámci školení BOZP se zásadami správné manipulace s břemeny, kontrola vedoucími pracovníky |
| Nedodržování pracovních postupů | 4 | 1 | 3 | 12 | seznámení s pracovními postupy a zásadami BOZP , kontrola vedoucími pracovníky, vhodné a dostupné umístění pracovních postupů |

| Identifikované nebezpečí | Vyhodnocení rizika | | | | Bezpečnostní opatření k omezení rizika |
|---|--------------------|---|---|----|--|
| | P | N | H | R | |
| Nevhodná ergonomie při práci | 4 | 1 | 3 | 12 | seznámení s riziky a zásady bezpečného pracoviště v rámci školení BOZP , kontrola pracoviště vedoucími zaměstnanci |
| Stres | 5 | 1 | 4 | 20 | seznámení zaměstnanců se zásadami BOZP a předpisy ohledně pracovní doby, povinných přestávek a bezpečného pracoviště; pravidelné vzájemné hodnotící pohovory s vedoucími pracovníky; zřízení odpočinkových zón, komunikace HR oddělení se zaměstnanci |
| Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu | 2 | 3 | 4 | 24 | dodržování revizních intervalů technických zařízení, používání stanovených OOP, kontrola pracoviště a pracovních pomůcek vedoucími pracovníky, seznámení s riziky a zásadami BOZP |
| Špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko | 5 | 2 | 4 | 40 | udržování aktuálního registru rizik, monitoring a kontinuální vyhledávání a hodnocení rizik, seznámení s riziky a opatřeními na pracovišti v rámci školení BOZP , проверки znalostí BOZP |
| Dopravní nehoda | 5 | 3 | 5 | 75 | udržování firemních vozidel v dobrém technickém stavu, monitoring dodržování dopravních předpisů, školení řidičů referentských vozidel |
| Neznámé riziko | 5 | 3 | 5 | 75 | udržování aktuálního registru rizik, monitoring a kontinuální vyhledávání a hodnocení rizik, zavedení procesu pro monitoring rizik, seznámení s novými riziky v rámci školení BOZP |

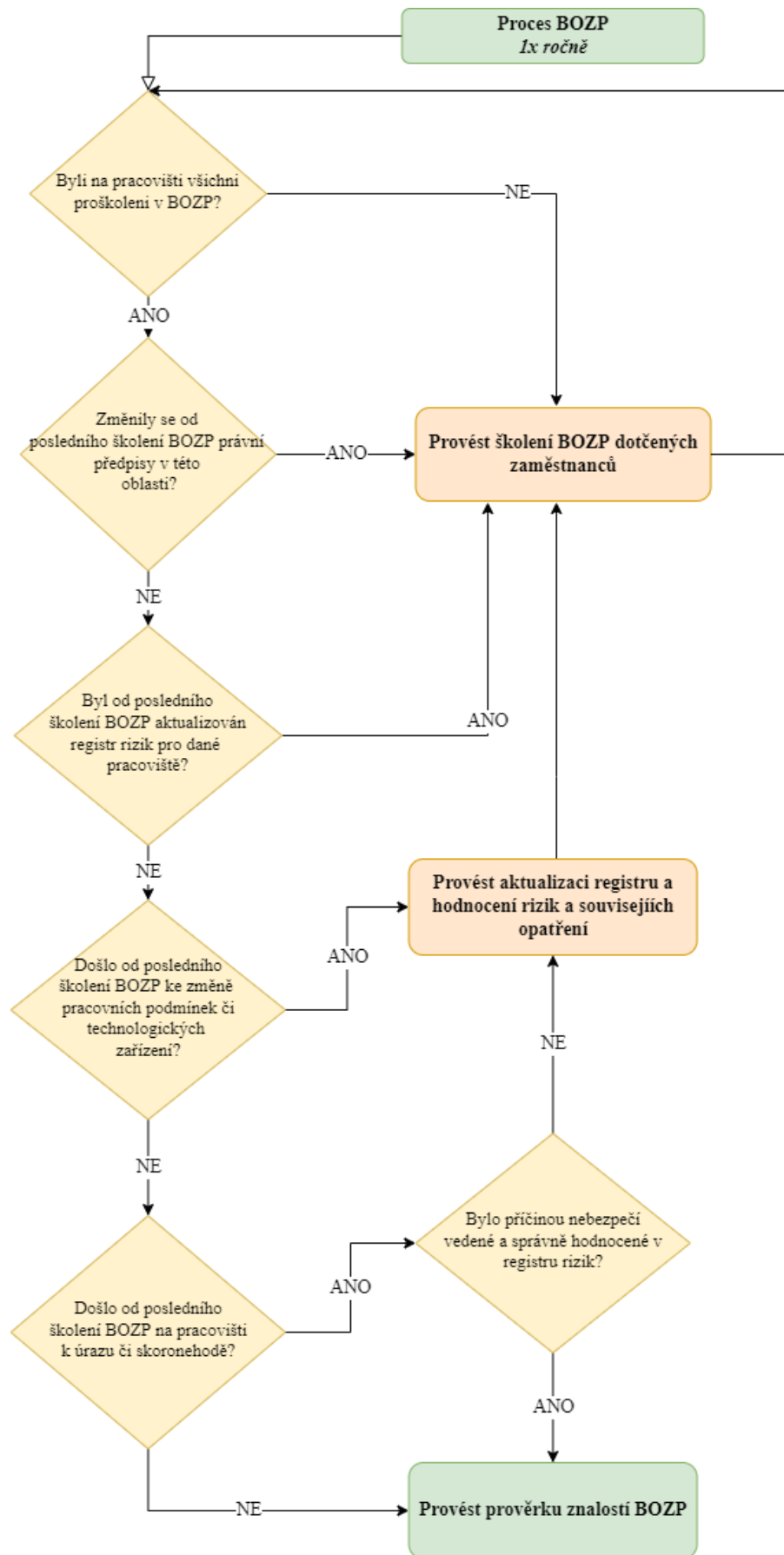
Výsledná vypočtená hodnota rizika je pro různé subjekty individuální. Vychází z charakteru daného subjektu, pracovních podmínek, historie pracovních úrazů, stavu techniky, názoru příslušných hodnotitelů apod. Nicméně u 11 z 12 celkově hodnocených nebezpečí, která patří mezi nejčastější příčiny pracovních úrazů lze jako jedno z opatření ke snížení míry rizika navrhnout vhodný obsah a provedení školení BOZP. Zavedení tohoto opatření v registru rizik společnosti je běžné a používané, jeho správná realizace již však méně.

5.4 Návrh procesu pro plánování školení BOZP

V rámci tzv. „školení BOZP“ v organizaci je vhodné spojit povinnosti zaměstnavatele k provedení školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a zároveň seznámení s riziky a přijatými opatřeními na jeho pracovišti. Tato rizika vycházejí z registru rizik, který musí v rámci prevence rizik zaměstnavatel vést a neustále aktualizovat. Školení je nutné provést při nástupu zaměstnance do zaměstnání a následně vždy při změně souvisejících předpisů či změně rizik nebo opatření na pracovišti. Zároveň je zaměstnavatel povinen minimálně jednou ročně prověřit znalosti BOZP u zaměstnanců. (ČESKO, 2006)

Proto je vhodné pro každé pracoviště zavést proces pro vyhodnocení nutnosti realizovat školení BOZP pro dané pracoviště. Návrh procesu je znázorněn v diagramu níže. Aktivace tohoto procesu je vhodná minimálně jednou ročně z důvodů:

- kontroly aktuálnosti registru rizik,
- snížení míry rizika realizací školení BOZP,
- dodržení zákonných předpisů v oblasti BOZP,
- plánování investic v oblasti BOZP a prevence rizik.



Obrázek 7 Návrh procesu plánování školení a prověrek BOZP (vlastní)

6 POSOUZENÍ STAVU ZNALOSTÍ BOZP VE VYBRANÉM PODNIKU

Kapitola se věnuje ve své první části představení zkoumaného podniku, rešerši vnitřních procesů a dokumentace na úseku BOZP a prevence rizik, následně pak realizaci a vyhodnocení prováděného školení a ověření znalostí BOZP samotným zkoumaným podnikem, dále vlastním ověřením řešení BOZP v podniku formou dotazníkového šetření mezi zaměstnanci společnosti a v závěru doporučením opatření a změn v dané problematice. Ze strany posuzované společnosti byly zpřístupněny veškeré potřebné materiály, procesy a potřebné informace.

6.1 Představení vybraného podniku

Společnost *xyz, a.s.* je českou holdingovou společností, založenou roku 1992 se sídlem ve Zlínském kraji. Společnost vnitřně dělena do 9 divizí, věnujících se různým oblastem podnikání, jako například IT služby, stavebnictví, development, energie, zemědělství a jiné. V rámci holdingové struktury pak sdružuje několik dalších dceřiných společností.

Firma *xyz, a.s.* tak zaměstnává téměř 500 pracovníků v různých oborech s pestrou škálou činností, od administrativních a kancelářských pozic, pracovníky ve skladech, na stavbách, ve výrobě, až po techniky a strojníky různých specializací, či pracovníky v zemědělství. Společnost se tak musí vypořádat s velmi širokou škálou rizik a nebezpečí ve všech oborech jejího podnikání. Aktivita této společnosti jsou zaměřeny primárně na český a slovenský trh, v menší míře pak v oblastech Střední a Severní Ameriky. Na různých pracovních pozicích pracují mimo české a slovenské občany také pracovníci ze zahraničí.

Společnost *xyz, a.s.* patří stabilně mezi 100 nejvýznamnějších firem v ČR, dle žebříčků vyhodnocovaných společností CZECH TOP 100, a.s., a také bývá oceňována jako jedna z nejlépe vedených společností v ČR dle žebříčků „Czech Best Managed Companies“ vyhodnocovaných auditní a poradenskou společností Deloitte.

6.2 Rešerše současného řešení problematiky BOZP ve vybraném podniku

Společnost *xyz, a.s.* se díky šíři svého podnikání musí vypořádat s velkým množstvím rizik na jejich pracovištích. Vzhledem k vysokému počtu zaměstnanců musí také ze zákona její činnost na úseku prevence rizik provádět odborně způsobilé osoby. Z těchto důvodů si společnost *xyz, a.s.* dlouhodobě najímá externí společnost *XXX* pro zajištění prevence, identifikace, hodnocení rizik, návrh opatření, provádění školení BOZP a PO a další související činnosti. Veškerou koordinaci spolupráce společností *xyz, a.s.* a společností *XXX* zajišťuje personální oddělení společnosti *xyz, a.s.*, které zároveň spravuje a ukládá veškerou související dokumentaci s BOZP.

Společnost *XXX* malou rodinou firmou, kde se tři certifikovaní technici a osoby odborně způsobilé v prevenci rizik věnují BOZP a PO již více než 25 let pro různé komerční subjekty, zejména ve Zlínském kraji.

Společnost *XXX* zpracovala pro společnost *xyz, a.s.* „Katalog rizik“, obsahující identifikaci, hodnocení a opatření pro rizika holdingu i dceřiných společností, dále pak formulář „Záznam o školení BOZP, PO a ŽP“, „Tematický plán školení BOZP pro všechny zaměstnance organizace“ a další související dokumentaci. Dále je společnost *XXX* pověřena společností *xyz, a.s.* zajišťovat školení BOZP zaměstnanců, prověrky znalostí BOZP zaměstnanců, zpracovávat dokumentaci a povinná hlášení v souvislosti s pracovními úrazy, zajišťovat kompletní agendu prevence rizik a dalšími činnostmi na úseku BOZP.

Katalog rizik společnosti *xyz, a.s.*, připravený a spravovaný společností *XXX*, obsahuje celkem 339 identifikovaných a posuzovaných rizik, hodnocených metodou „PNH“, dle shodných kritérií jako uvedené v kapitole 6.2 výše. Identifikovaná a hodnocená rizika v tomto katalogu nejsou žádným způsobem členěna či rozdělena dle jednotlivých pracovišť společnosti *xyz, a.s.* Nelze tedy z katalogu jednoduše vyčíst která rizika se týkají daného pracoviště pro účely efektivního školení BOZP. Katalog rizik je zpracován velmi univerzálně. Lze v něm najít spoustu hodnocených rizik a navržených opatření, které se netýkají žádného z pracovišť a pracovníků společnosti *xyz, a.s.* Jedná se například o rizika spojená s prací s automobilovými jeřáby či vysokozdviznými vozíky, které společnost *xyz, a.s.* nevlastní a na jejich pracovištích se nevyskytují. Stejně tak lze v katalogu najít rizika spojená s prací ve stravovacích zařízeních, v kuchyních a se stroji pro výboru potravin. Reálně se společnost *xyz, a.s.* s takovými riziky nikterak nepotýká. Naopak v katalogu rizik

nejsou zapracována některá z reálně existujících rizik v dané společnosti. Především pak rizika pro administrativní a kancelářské pozice, vycházejí z nevhodné ergonomie pracovního místa, rizika spojená se stresem či s některými kancelářskými přístroji a nástroji. Dále nejsou v katalogu zapracována rizika spojená s unikátními pracovními přístroji a procesy v agronomické divizi společnosti a stejně tak některá z rizik, jež byla příčinou pracovních úrazů ve společnosti v minulosti. Dle záznamů v tomto katalogu rizik byl za uplynulých šest let, kdy bylo data možné vyhledat pouze jednou jakkoli aktualizován.

Přílohou uvedeného katalogu rizik je dokument „Prevence rizik“, který popisuje metodu zpracování katalogu, použití metody PNH a způsob navrhování uvedených činností k omezení rizik. V tomto dokumentu se v části „Stanovení opatření k odstranění, respektive snížení rizik“ uvádí:

„K identifikovanému nebezpečí se stanoví potřebná opatření v rámci prevence rizik, kterou se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je, nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Nejsou zde uváděna opatření „Seznámení pracovníků, instruktáže, školení“, protože tato výchovná opatření jsou považována za samozřejmá, (XXX).

U nebezpečí hodnocených v katalogu rizik společnosti xyz, a.s. je pravděpodobné, že některá z nich mohou být podhodnocená. Přes obsáhlý seznam rizik jsou všechna hodnocena jako zanedbatelná, akceptovatelné nebo mírná. Žádné z hodnocených rizik není kvalifikováno jako nežádoucí nebo nepřijatelné. Na možné bodové škále 1-125 jsou kvalifikována jako rizika s nejvyšší mírou ve této společnosti stupněm 27.

Jako nevhodně hodnocená rizika se pak jeví ta, která byla v minulosti příčinou pracovních úrazů. Ve společnosti xyz, a.s. byly jako jedny z nejčastějších pracovních úrazů v uplynulých letech pády, pády přes překážku, uklouznutí a poranění způsobená pořezáním ostrým předmětem. Tato rizika jsou v katalogu rizik hodnocena shodně jako akceptovatelná rizika s klasifikací:

- pravděpodobnost vzniku a existence rizika: 2 – nepravděpodobné,
- pravděpodobnost následků / závažnost: 2 – absenční úraz (s pracovní neschopností),
- názor hodnotitelů: 2 – malý vliv na míru nebezpečí a ohrožení.

Tato klasifikace pak řadí uvedená rizika do kategorie „Akceptovatelných rizik“, která je v dokumentaci prevence rizik společnosti xyz, a.s., v části „Vyhodnocení závažnosti rizik“ definována jako:

„riziko přijatelné se souhlasem vedení. Je nutno zvážit náklady na případné řešení nebo zlepšení. V případě, že se nepodaří provést technická bezpečnostní opatření ke snížení rizika, je třeba zavést alespoň vhodná a přiměřená opatření organizační. Většinou postačuje školení obsluhy, běžný dozor apod“ (xyz, a.s.).

S přihlédnutím k faktům, že se v průběhu uplynulých let tato nebezpečí stala příčinami několika pracovních úrazů, je současná klasifikace pravděpodobnosti vzniku a existence rizika, dle dokumentace společnosti xyz, a.s., ve stupni „nepravděpodobné“ nevhodná. Vhodnější klasifikace uvedených rizik, s vyšším bodovým ohodnocením dle využití metody PNH, je „pravděpodobné“. V kritérii využití metody analýzy „názor hodnotitelů“ jsou tato nebezpečí zařazena do kategorie „malý vliv na míru nebezpečí a rizika“. Především však u zmíněných pádů, hrozí sekundární rizika jako jako úraz způsobený pádem na překážku, pád z výšky, poškození zboží či zařízení způsobené pádem a další možné řetězení událostí. Vhodnější klasifikace těchto rizik v kritérii názor hodnotitelů je tedy vyšší než stanovená a to „větší, nezanedbatelný vliv na míru ohrožení a nebezpečí“.

Každá, nebo obě z těchto úprav v katalogu rizik by znamenaly vyšší celkový stupeň míry rizika, a to stupeň 3 – „mírné riziko“, který je v dokumentaci tohoto katalogu rizik definován jako:

„mírné riziko – urgentnost opatření není tak závažná jako u nežádoucích rizik, je zpravidla nutno bezpečnostní opatření realizovat dle zpracovaného plánu podle rozhodnutí vedení podniku. Prostředky na snížení rizika musí být implementovány ve stanoveném časovém období“ (xyz, a.s.).

Tato rekvalifikace rizik způsobujících pracovní úrazy v dané společnosti by vedla ke zpracování plánu opatření a nutné diskuzi těchto témat ve vedení společnosti.

Společnost xyz, a.s. plánuje a případně realizuje školení BOZP a periodické prověrky BOZP pro všechny zaměstnance holdingu společně, bez rozdílů a přizpůsobení problematiky pracovnímu zařazení zaměstnanců, pracovišti, pracovním rolím či jiným faktorům. Veškeré tyto aktivity jsou realizovány prostřednictvím zmíněné externí společnosti XXX.

Při nástupu nových zaměstnanců do společnosti xyz, a.s., tito podepisují jednotný formulář stvrzující jejich proškolení o BOZP a rizicích v organizaci, připravený společností XXX.

Formulář je podepsán každým novým zaměstnancem, jeho přímým nadřízeným pracovníkem a externím technikem BOZP ze společnosti XXX, který je odpovědný na základě spolupráce zmíněných společností toto školení provést. Za samotnou realizaci školení je dle vnitropodnikových procesů společnosti xyz, a.s. odpovědné personální oddělení této společnosti.

Společnosti XXX, pro společnost xyz, a.s. také krom prevence rizik a školení BOZP zajišťuje evidenci a hlášení pracovních úrazů s pracovní neschopností. Pro tato hlášení a evidenci je využívána starší verze odpovídajícího formuláře, než aktuálně platná – viz obrázek 3.

V evidenci pracovních úrazů společnosti xyz, a.s. je jako nejčastější příčina úrazů uváděno „nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele“. Tato příčina je zpravidla uvedena i u výše jmenovaných nejčastějších pracovních úrazů v této společnosti, přestože se nejedná o neznámá rizika ani lidské selhání, nýbrž rizika špatně odhadnutá, hodnocená a ošetřená zaměstnavatelem. Nicméně, napříč využíváním špatného formuláře či nevhodným posouzením příčin úrazů, neeviduje společnost xyz, a.s. žádné rozpory, vrácení či poznámky k těmto hlášením ze strany Státního úřadu inspekce práce, jemuž jsou hlášení zasílána.

Společnost xyz, a.s. na některých svých pracovištích v rámci své holdingové struktury zaměstnává mimo jiné několik zahraničních pracovníků, kteří nehovoří plynně českým či slovenským jazykem. Veškeré dokumentace, včetně potvrzení o vstupním školení BOZP, seznámení s riziky či periodickém prověření znalostí BOZP jsou v této společnosti zpracovány pouze v češtině.

Během pandemie Covid-19 bylo většině pracovníkům společnosti umožněno pracovat z domu formou homeoffice. Po určenou dobu během pandemie to bylo pro některé pracovníky i nařízeno jako povinné. Oblast BOZP a prevence rizik ve společnosti xyz, a.s. tuto problematiku nijak nezahrnuje. Vhodné by bylo zahrnutí například témat a spojených rizik se špatnou ergonomií pracovního místa.

Dalším poznatkem z rešerše dokumentace BOZP a prevence rizik ve zkoumaném podniku je velké množství pravopisných a jazykových chyb v dokumentaci. Tento faktor nemá vliv na faktické informace v dokumentaci vedené, je však důkazem o špatné kvalitě zpracování těchto materiálů a vynakládané pozornosti jim ze strany obou zainteresovaných společností.

Ve zkoumaném podniku není založena žádná odborová organizace, ani není jmenován žádný zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP.

6.3 Periodické ověření znalostí BOZP ve zkoumaném podniku

Ze zákona povinné periodické ověření znalostí BOZP bylo v podniku *xyz, a.s.* naplánováno pro rok 2022 na měsíc únor. Z rozhodnutí společnosti bylo stanoveno, že proběhne souběžně se školením BOZP a PO pro všechny kmenové zaměstnance společnosti a že bude provedeno online. Přípravou školení byla opět pověřena externí společnost *XXX*.

Začátkem února 2022 byl ze strany personálního oddělení společnosti *xyz, a.s.* zaslán email na celkem 330 zaměstnanců s výzvou k účasti na tomto školení. Výzva obsahovala informaci, že školení je pro všechny příjemce povinné. Součástí nebyl žádný stanovený nejzazší termín pro splnění.

Toto školení a prověření znalostí, připravené společností *XXX*, obsahovalo předem nahranou video prezentaci s nahraným výkladem k danému a test znalostí.

Připravené video s délkou 50 minut obsahovalo hlavní důležité právní a související předpisy v oblasti BOZP, kterým bylo věnováno prvních cca 25 minut, následujících cca 10 minut bylo věnováno přehledu hlavních rizik, jako úraz elektrickým proudem, manipulace s nebezpečnými látkami nebo práce na ve výškách na žebříku. Posledních cca 15 minut bylo věnováno problematice požární ochrany. Video bylo shodné pro všechny účastníky školení, bez ohledu na jejich pracovní zařazení nebo pracoviště. V části věnované právním předpisům chyběly především informace o povinnostech vedoucích pracovníků ve vztahu k zajištění BOZP na pracovišti. Jelikož rychlý přehled rizik nebyl účastníkům školení dle jejich pracovního zařazení uzpůsoben, byla tato část velmi neefektivní. Většina účastníků, kteří se měli školení účastnit pracuje na administrativních, kancelářských pracovištích, kterým nebyla věnována žádná pozornost a rizika spojená například s prací ve výškách na žebříku se jich zpravidla netýkají. Celé připravené video nemělo žádnou faktickou spojitost se společností *xyz, a.s.* a lez se domnívat že je univerzálně využíváno pro více klientů společnosti *XXX*. Na rozdíl od následného testu nebyla u videa nijak elektronicky zaznamenána účast jednotlivých účastníků, není tedy možné nijak prokázat kdo se této části školení zúčastnil.

Následný test vyplnilo ze 330 zaměstnanců, kteří k tomu byli vyzváni, pouze 118 účastníků, tzn. 37,6 %. Test obsahoval 17 otázek, z nichž se dvě otázky týkaly problematiky požární ochrany a 15 otázek problematiky BOZP. U každé z otázek byla možnost výběru ze třech možných odpovědí, kde jedna byla správná, vyjma jedné otázky, kde byla možnost zvolit více odpovědí a správným řešením bylo označení všech nabízených možností. U testu bylo

elektronicky pomocí pracovního účtu zaznamenána prezenze účastníků a jejich výsledky. Test taktéž nebyl přizpůsoben charakteru společnosti xyz, a.s., ani jeho účastníkům. Reprezentativním příkladem může být jedna z otázek z oblasti požární ochrany ve znění:

„elektrická zařízení pod proudem hasíme nejlépe ručním hasícím přístrojem?“,

s nabízenými možnostmi odpovědí: sněhovým (správná odpověď), pěnovým, nebo vodním. Přestože sněhový hasící přístroj je správnou odpovědí z pohledu položené otázky, společnost xyz, a.s. není na svých pracovištích tímto typem hasících přístrojů vybavena. Jsou v této společnosti nahrazeny hasícím přístrojem práškovým.

Z celkových 17 otázek byly pouze dvě otázky zodpovězeny všemi respondenty správně, a dalších 6 otázek zodpovědělo správně více než 90 % respondentů. Nutno podotknout, že u těchto otázek byl výběr odpovědí zpracován návodně a bylo je možné správně zodpovědět logickou úvahou. Naopak otázku, zda je dovoleno čistit stroje za jejich chodu, zodpovědělo správně pouze 29 % respondentů. Problematickou otázkou bylo také rozdělení pracovních úrazů, jejíž úspěšnost dosáhla pouze 40 %.





V následujících dvou měsících od realizace tohoto školení a ověření nebylo ze strany společnosti xyz, a.s. ani spol. XXX provedeno žádné formální vyhodnocení, žádné kroky vůči zaměstnancům, kteří se školení a prověrky nezúčastnili, ani žádné řešení s respondenty, kteří test nesplnili úspěšně.

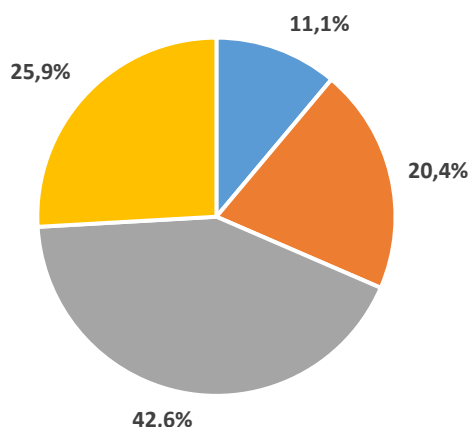
6.4 Šetření o znalostech a procesech BOZP ve zkoumaném podniku

Pro vlastní šetření o stavu BOZP ve vybraném podniku z pohledu jeho zaměstnanců bylo provedeno dotazníkové šetření. Dotazník byl pro zaměstnance anonymní a vyplňován online. Z celkem oslovených 85 zaměstnanců byl dotazník vyplněn celkem 54 respondenty.

Přehled otázek a odpovědí:






1. Jak dlouho pracujete u společnosti xyz, a.s.?


-  Méně než 1 rok; (6 odpovědí, 11,1 %).
-  1-2 roky; (11 odpovědí, 20,4 %).
-  3-6 let; (23 odpovědí, 42,6 %).
-  Více než 7 let; (14 odpovědí, 25,9 %).

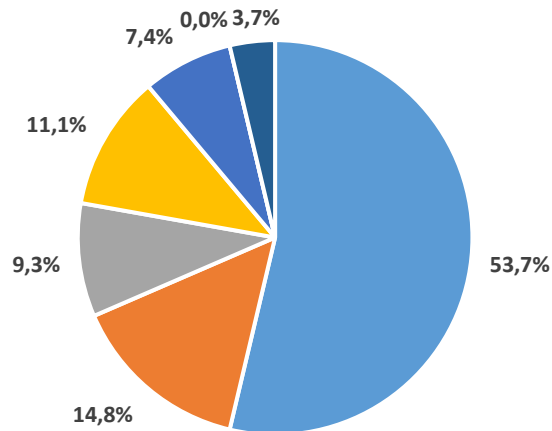


Obrázek 8 Graf odpovědí otázky č. 1

2. Vaše primární pracoviště lze charakterizovat jako?





-  Kancelář; (29 odpovědí, 53,7 %).
-  Staveniště; (8 odpovědí, 14,8 %).
-  Výrobní prostory; (5 odpovědí, 9,3 %).
-  Sklad; (6 odpovědí, 11,1 %).
-  Zemědělské objekty; (4 odpovědí, 7,4 %).
- Venkovní prostory; (0 odpovědí, 0 %).

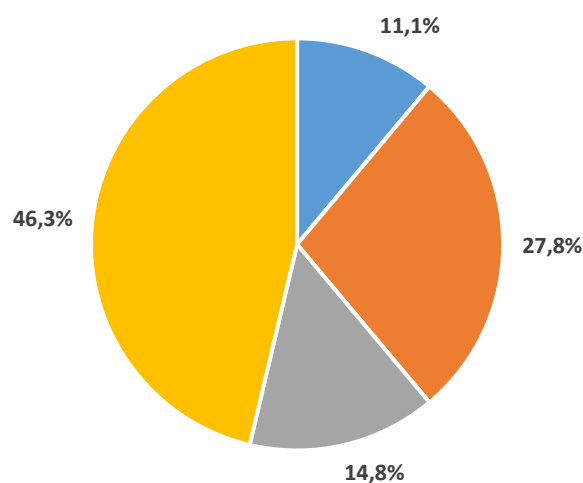
-  Jiné; (2 odpovědi, 3,7 %).



Obrázek 9 Graf odpovědí otázky č. 2

3. Prošel / prošla jste školením BOZP před nástupem do zaměstnání?

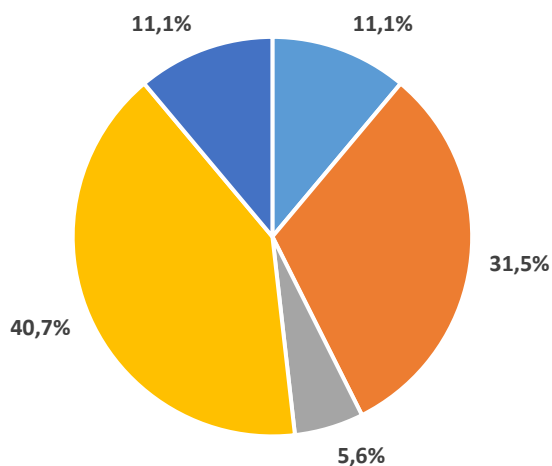
-  Ano; (6 odpovědi, 11,1 %).
-  Ano, ale až několik dní po nástupu; (15 odpovědi, 27,8 %).
-  Ne; (8 odpovědi, 14,8 %).
-  Nepamatuji si; (25 odpovědi, 46,3 %).



Obrázek 10 Graf odpovědí otázky č. 3

4. Jak probíhalo Vaše poslední školení BOZP?



- ■ *Byl jsem seznámen/a s předpisy o BOZP a riziky na svém pracovišti;* (6 odpovědí, 11,1 %).
- ■ *Byl jsem pouze přezkoušen/a ze znalostí BOZP (testem, rozhovorem apod.);* (17 odpovědí, 31,5 %).
- ■ *Školení se týkalo různých oblastí souvisejících s BOZP, ale netýkalo se mého pracoviště a nemělo pro mne velký přínos;* (3 odpovědi, 5,6 %).
- ■ *Pouze jsem podepsal papír, že jsem byl proškolen/a;* (22 odpovědi, 40,7 %).
- ■ *Žádného BOZP školení jsme se v této společnosti ještě neúčastnil;* (6 odpovědí, 11,1 %).

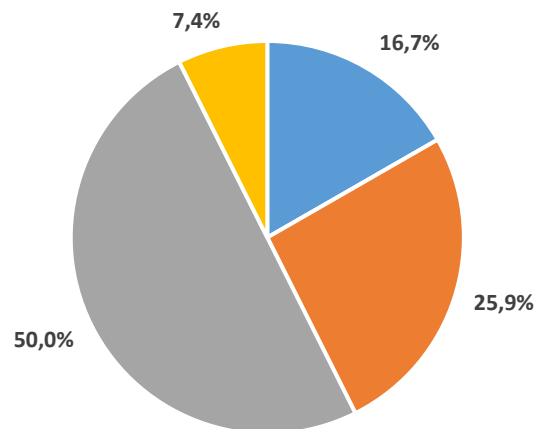


Obrázek 11 Graf odpovědí otázky č. 4

5. Jak často s Vámi řeší oblast bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci Váš nadřízený?



- ■ *Často. Upozorňuje mne na rizika na pracovišti, komunikuje správné používání ochranných pomůcek, radí, jak předcházet nehodám či úrazům;* (9 odpovědí, 16,7 %).
- ■ *Zřídka, především pokud dochází na pracovišti k porušování předpisů ohrožujících bezpečnost;* (14 odpovědí, 25,9 %).

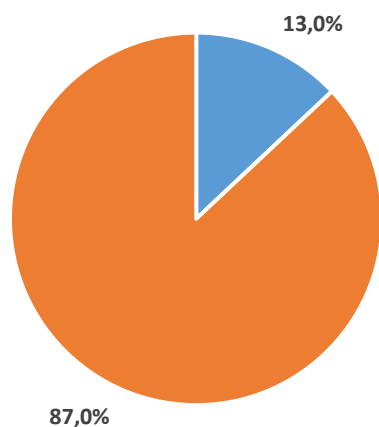
-  Nejsem si vědom, že by se mnou řešil tuto problematiku; (27 odpovědí, 50,0 %).
-  Je si vědom, že dochází na pracovišti k porušování BOZP, ale neřeší to; (4 odpovědi, 7,4 %).



Obrázek 12 Graf odpovědí otázky č. 5

6. Stal se Vám u současného zaměstnavatele někdy pracovní úraz?

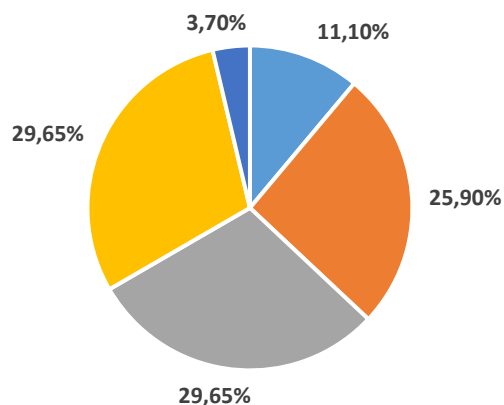
-  Ano; (7 odpovědí, 13,0 %).
-  Ne; (47 odpovědí, 87,0 %).



Obrázek 13 Graf odpovědí otázky č. 6

7. *Považujete současné zajištění BOZP u vašeho zaměstnavatele za dostatečné?*

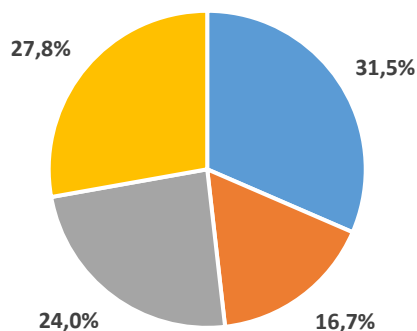
- ■ *Ano*; (6 odpovědí, 11,1 %).
- ■ *Spíše ano*; (14 odpovědí, 25,9 %).
- ■ *Spíše ne*; (16 odpovědí, 29,65 %).
- ■ *Ne*; (16 odpovědí, 29,65 %).
- ■ *Je mi to jedno, BOZP není důležité* (2 odpovědi, 3,7 %).



Obrázek 14 Graf odpovědí otázky č. 7

8. *Kdo je ve vaší organizaci zodpovědný za BOZP?*

- ■ *Vedení společnosti*; (17 odpovědí, 31,5 %).
- ■ *Externí firma*; (9 odpovědí, 16,7 %).
- ■ *Vedoucí pracovníci*; (13 odpovědí, 24,0 %).
- ■ *Všichni zaměstnanci*; (15 odpovědí, 27,8 %).



Obrázek 15 Graf odpovědí otázky č. 8

Vyhodnocení dotazníku reflektuje přechozí, výše uvedené skutečnosti o podceňování problematiky BOZP ve společnosti xyz, a.s. a nedostatečnou práci se zaměstnanci v této oblasti. U žádné z otázek týkajících se vhodného zajištění BOZP v organizaci nebylo dosaženo ani 50% úspěšnosti. Zaměstnanci si do značné míry nejsou vědomi ani základních informací, například že jsou i oni povinni se podílet na zajištění BOZP na pracovišti, kde tuto otázku zodpovědělo správně pouze 27,8 procent respondentů. Tristním zjištěním je také, že přes 40 % respondentů přiznává, že školení BOZP proběhlo pouze podepsáním evidence o jejich účasti.

Po bližší analýze dotazníků u respondentů, kteří v otázce číslo 6 uvedli že se jim stal u současného zaměstnavatele pracovní úraz, bylo zjištěno, že ze sedmi těchto respondentů jich 2 zároveň uvedli, že se v dané organizaci nezúčastnili žádného školení BOZP a 4 další že pouze podepsali papír o evidenci bez reálné účasti na školení. Čtyři z těchto respondentů také uvedli, že si nejsou vědomi, že bych jejich nadřízený s nimi řešil problematiku BOZP.

6.5 Shrnutí stavu BOZP ve vybraném podniku a doporučená opatření

Celkové zajištění BOZP, řízení rizik a míra znalostí problematiky zaměstnanci ve společnosti xyz, a.s. je na velmi nedostatečné úrovni. Vedení společnosti tuto problematiku velmi podceňuje. Na většinu úkonů spojených s prevencí rizik a BOZP si společnost najímá externí pracovníky. Výstupy jejich práce a prováděné činnosti nejsou však ze strany objednatele dostatečně kontrolovány. Důvodem jsou především chybějící znalosti problematiky na straně zaměstnanců společnosti xyz, a.s. odpovědných za koordinaci spolupráce s uvedenou externí společností.

Výsledkem situace je, že vedení společnosti xyz, a.s. považuje oblast BOZP za správně zabezpečenou, prostředky vynakládané na tuto oblast jsou velmi neefektivní a v mnoha ohledech se dá říci, že společnost xyz, a.s. na úseku BOZP porušuje některé související zákony a předpisy.

Vedení společnosti bylo seznámeno s výsledky šetření a závěry této práce, včetně následujících doporučení:

- ukončení spolupráce s externí společností XXX na úseku BOZP,
- výběr nového dodavatele služeb na úseku BOZP, dle aktuálních interních směrnic, s přihlédnutím k referencím a rozsahu dodávaných služeb,

- zajištění vypracování nového registru rizik, týkajících se všech pracovišť a pracovníků společnosti,
- zavedení osnov školení BOZP pro všechna pracoviště a pracovní role ve společnosti,
- na základě nově zpracované koncepce prevence rizik a osnov školení provést školení BOZP všech zaměstnanců,
- zavedení navrženého procesu pro plánování školení a šetření o znalostech BOZP
- separátní, důsledné školení všech vedoucích pracovníků, ve vztahu k jejich povinnostem na úseku BOZP,
- jmenování a odpovídající proškolení interního zaměstnance pro oblast BOZP a koordinaci souvisejících činností a spolupráce
- v horizontu střednědobých cílů splnit požadavky národního programu Bezpečný podnik.

Vedení společnosti přislíbilo ověření uvedených faktů a provedení odpovídajících nápravných opatření.

ZÁVĚR

Předkládaná bakalářská práce se pojednává o vlivu znalostí zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na míru rizika v podnicích a při předcházení pracovním úrazům. Problematika je řešena jak v obecné rovině, tak v konkrétním vybraném podniku.

Práce obsahuje teoretickou a praktickou část. V teoretické části je nejprve definován samotný pojem „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci“ a další pojmy související s danou problematikou. Následuje legislativní ukotvení tématu. Oblast BOZP je natolik obsáhlá a zasahuje do mnoha oborů, že byť jen taxativní výčet související legislativy je velmi široký. V práci jsou uvedeny nejkrušálnější legislativní předpisy a výčet všech předpisů pak tvoří přílohu uvedené práce. Zbytek první kapitoly teoretické části je věnován rozboru povinností a práv zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti BOZP vycházejících z uvedené legislativy. Druhá kapitola práce se věnuje pracovní úrazovosti v České republice, rozboru příčin pracovních úrazů a jejich souvislosti s prevencí rizik a řízením BOZP na pracovišti. V kapitole jsou také popsány povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k pracovním úrazům a možné související legislativní nedostatky. Jedním z hlavních výstupů v této části je deklarace nejčastější příčiny pracovních úrazů, špatně odhadnuté riziko, jež je příčinou až 90 % pracovních úrazů. V kapitole je nastíněna odpovědnost za tato rizika a vhodná práce s nimi. Ve své další kapitole se teoretická část práce věnuje systémovému řízení BOZP v organizacích, přehledu aktuálně nejpoužívanějších norem a jejich komparaci. V poslední kapitole teoretické části je stručně rozebrána obecně oblast školení a často podceňovaná oblast školení BOZP v organizacích.

Následuje praktická část práce, která se nejprve zabývá analýzou nejběžnějších rizik a modelových rizikových situací v podnicích. Modelové situace vycházejí ze statistik pracovních úrazů, všeobecně vnímaných rizik a zkoumání rizik ve vybrané společnosti. V práci je prokázán vliv školení BOZP na rizika v podniku, jakožto jedno z ošetření definovaných rizik v rámci jejich řízení. Dále je navrhnout pomocí diagramu vhodný proces pro plánování školení BOZP, ověření znalostí BOZP a aktualizaci registru rizik na pracovištích. Cílem tohoto procesu je zabezpečit úroveň BOZP na vhodné úrovni, stanovit odpovědnost a termíny pro realizaci nutných kroků, tak kde tyto periody nejsou pevně stanoveny zákonem. Závěrečná kapitola praktické části se věnuje konkrétní vybrané společnosti. Stran oslovené firmy byly poskytnuty veškeré materiály a informace týkající se zajištění BOZP na jejich pracovištích. Provedena byla rešerše těchto materiálů a následně i vlastní dotazníkové šetření. Výsledky tohoto průzkumu byly velmi špatné a svědčí o

výrazném podcenění oblasti BOZP u této společnosti. V některých ohledech současného stavu může docházet až k porušování související legislativy. Řízení rizik a činnosti na úseku ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců této společnosti jsou hrubě nedostatečné. Bohužel se však nejedná o selhání konkrétní společnosti, ale často běžnou praxi v podnicích. Jednou z příčin je i složité a široké právní ukotvení celé problematiky, širší kompetencí uzpůsobit si řešení daných povinností samotnými subjekty, jež je mají naplňovat a s tím vším spojená náročnost kontrol ze strany státní správy.

Pro vybraný podnik byla sestavena série doporučení k nápravě uvedeného stavu a spolu se závěry šetření byly informace předány vedení společnosti.

V České republice existuje národní program „Bezpečný podnik“, který umožňuje komerčním subjektům bližší spolupráci s odpovědnými orgány státní správy na úseku BOZP a poskytuje přístup k procesům pro zajištění efektivní a odpovědné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nicméně, aktuálně se tohoto programu účastní méně než 1 % firem registrovaných v Česku.

ZDROJE POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-80-247-5258-7.

ČESKO, 2006. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*. Zákony pro lidi [online]. AION CS [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKO, 2014. *Nářízení vlády č. 170/2014 Sb., Nářízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu*. Zákony pro lidi [online]. AION CS [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-170>

ČESKO, 2022. *Úřednická zkouška: Zkušební otázky a odborná literatura*. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Odbor vzdělávání a mezinárodní spolupráce ve státní službě [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/zkusebni-otazky-a-odborna-literatura.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

DANDOVÁ, Eva, 2022. *Jak správně vyplňovat záznam o úrazu*. In: Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer ČR [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/jak-spravne-vyplnovat-zaznam-o-urazu>

DANDOVÁ, Eva, 2022. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP*. In: Daně pro lidi [online]. Poradce Podnikatele, spol. s r.o., 2022 [cit. 2022-05-01]. ISSN 2571-4325. Dostupné z: <https://www.daneprolidi.cz/clanek-z-titulky/povinnosti-zamestnavatele-v-oblasti-bozp-online-rozhovor-top.htm>

DANDOVÁ, Eva. *Požadavky na vzdělání nebo kvalifikaci osoby odpovědné za BOZP*. In: BOZPprofi [online]. Dashöfer Holding [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: https://www.bozpprofi.cz/33/pozadavky-na-vzdelani-nebo-kvalifikaci-osoby-odpovedne-za-bozp-uniqueidgOkE4NvrWuNbYgYq82yeiDLZzGpvWvkaAg_rzFJ8D5c/

EU, 2012. *European Statistics on Accidents at Work (ESAW)* [online]. In: Eurostat [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-92-79-23133-9. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/ks-ra-12-002>

HOFMAN, Vít, 2019. *Školení BOZP a hlavní problémy při jeho provádění*. In: BOZPforum.cz [online]. [cit. 2022-05-01]. Dostupné z:

<https://www.bozpforum.cz/2019/06/20/skoleni-bozp-a-hlavni-problemy-pri-jeho-provadeni/>

JANÁKOVÁ, Anna, 2011. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, 5. rozšířené vyd.* Olomouc: Nakladatelství ANAG. 501 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-80-7263-685-3.

JANÁKOVÁ, Anna, 2018. *Minimum z BOZP.* Praha : Verlag Dashofer, 2018. ISBN 978-80-7635-046-5

KOUDELKA, Ctirad a Václav VRÁNA, 2006. *RIZIKA A JEJICH ANALÝZA* [online]. VŠB – TU Ostrava, Fakulta elektrotechniky a informatiky [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://feil.vsb.cz/kat420/vyuka/Magisterske%20nav/prednasky/web/RIZIKA.pdf>

MAŇÁK, Josef a Vlastimil ŠVEC, 2003. *Výukové metody*, vyd. Brno: Paido, 2003. 219 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 80-7315-039-5.

NEUGEBAUER, Tomáš, 2018. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik. 2. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 152 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-80-7552-958-9

NOVÁK, Otto, 2004. *Bezpečnost práce a 50 let VÚBP.* Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 50 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 80-239-3795-2.

PETROVOVÁ, Markéta, 2020. *Hodnocení úrazů a pracovních úrazů.* Medicína pro praxi [online]. (17) [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.medicinapropraxi.cz/pdfs/med/2020/02/04.pdf>

PUSKEILEROVÁ, Lenka a Luboš KOTEK, 2005. *Systémy managementu bezpečnosti.* In Sborník přednášek, V. ročník mezinárodní konference Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Ostrava, VŠB – TU 14. – 15. června 2005. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2005; s. 211 – 219. ISBN 80-86634-64-7.

RAUSAND, Marvin a Stein HAUGEN, 2020. *Risk Assessment: Theory, Methods, and Applications.* 2nd edition. New Jersey, USA: John Wiley. ISBN 978-1-119-37723-8.

SÚIP, 2021. *OSVČ a povinnosti k naplnění BOZP* [online]. In: . Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/osvc-a-povinnosti-k-naplneni-bozp

SÚIP, 2021. *ZPRÁVA O PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2020* [online]. In: . Státní úřad inspekce práce [cit. 2022-05-01]. Dostupné z:

https://www.suip.cz/documents/20142/43692/suip_zprava_o_pracovni_urazovosti_v_cr_za_rok_2020.pdf/f5673faa-d1d1-e2c3-74c5-ed077c8a9661

ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: GradaPublishing. 200 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-80-247-5212-9.

ŠÍŠKA, Michal, 2014. *Historie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Enviweb [online]. 2014 [cit. 2022-05-01]. ISSN 1803-6686. Dostupné z: <https://www.enviweb.cz/98262>.

TILHON, Jiří, 2018. *Nová pojetí požadavků BOZP normou ISO 45001*. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2018, roč. 11, č. 2. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nova-pojeti-pozadavku-bozp-normou-iso-45001>. ISSN 1803-3687.

VALA, Jan, 2016. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích, 1. vydání*, Praha: Wolters Kluwer, 240 s. [cit. 2022-05-01]. ISBN 978-80-7552-109-5.

ZAJÍCOVÁ, Simona a Ondřej VARTA, 2019. *Program Bezpečný podnik*. In: Oborový portál pro BOZP [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/program-bezpecny-podnik>

Zákony pro lidi [online], 2022. AION CS [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|--------|---|
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| ČR | Česká republika |
| EHS | Evropské hospodářské společenství |
| ES | Evropské společenství |
| ESAW | European Statistics on Accidents at Work |
| EU | Evropská unie |
| KHS | Krajská hygienická stanice |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky |
| MV | Ministerstvo vnitra České republiky |
| NV | Nářízení vlády České republiky |
| OOPP | Osobní ochranné pracovní prostředky |
| OSHA | Occupational Safety and Health Administration |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| OZO | Osoba odborně způsobilá |
| PNH | Polokvantitativní metoda hodnocení rizik |
| SÚIP | Státní úřad inspekce práce |
| VÚBP | Výzkumný ústav bezpečnosti práce |
| ZSBOZP | Znalostní systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|-----------|
| <i>Obrázek 1 Graf pracovní úrazovosti mužů a žen v letech 2012 – 2020 (SÚIP, 2021)</i> | <i>26</i> |
| <i>Obrázek 2 Graf vývoje počtu smrtelných pracovních úrazů od roku 2002 (SÚIP, 2021) ...</i> | <i>27</i> |
| <i>Obrázek 3 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 494/2001 Sb. .</i> | <i>31</i> |
| <i>Obrázek 4 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 201/2010 Sb. .</i> | <i>31</i> |
| <i>Obrázek 5 Seznam možných příčin pracovních úrazů dle přílohy č.1 NV č. 170/2014 Sb. .</i> | <i>31</i> |
| <i>Obrázek 6 Sběr informací u člověka (Vala, 2016).....</i> | <i>39</i> |
| <i>Obrázek 7 Návrh procesu plánování školení a prověrek BOZP (vlastní)</i> | <i>50</i> |
| <i>Obrázek 8 Graf odpovědí otázky č. 1</i> | <i>58</i> |
| <i>Obrázek 9 Graf odpovědí otázky č. 2</i> | <i>59</i> |
| <i>Obrázek 10 Graf odpovědí otázky č. 3</i> | <i>59</i> |
| <i>Obrázek 11 Graf odpovědí otázky č. 4</i> | <i>60</i> |
| <i>Obrázek 12 Graf odpovědí otázky č. 5</i> | <i>61</i> |
| <i>Obrázek 13 Graf odpovědí otázky č. 6</i> | <i>61</i> |
| <i>Obrázek 14 Graf odpovědí otázky č. 7</i> | <i>62</i> |
| <i>Obrázek 15 Graf odpovědí otázky č. 8</i> | <i>62</i> |

SEZNAM TABULEK

| | |
|--|----|
| <i>Tabulka 1 Pravděpodobnost vzniku události (vlastní)</i> | 45 |
| <i>Tabulka 2 Kategorizace dopadu události dle pracovního úrazu (vlastní)</i> | 45 |
| <i>Tabulka 3 Názor hodnotitelů (vlastní)</i> | 45 |
| <i>Tabulka 4 Celkové hodnocení rizika (vlastní)</i> | 46 |
| <i>Tabulka 5 Hodnocení rizik modelových situací (vlastní)</i> | 47 |

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: VÝČET LEGISLATIVY V OBLASTI BOZP