Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA 1-2 - 2016, roč. 9.

Národní projekty „Bezpečný podnik“ a „Zdraví podporující podnik“

25.07.2016

national projects "safe enterprise" and "Health Promoting Enterprise"

Jiří Tilhon[1], Josef Senčík[2]

[1]*Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., tilhon@vubp-praha.cz*

[2]*Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., sencikj@vubp-praha.cz*

BOZP | programy | bezpečnost práce | ochrana zdraví | podniky | ocenění | Bezpečný podnik | Podnik podporující zdraví | Česko | národní projekty

Abstrakt

Článek seznamuje s národními projekty "Bezpečný podnik" a "Podnik podporující zdraví", které jsou zaměřeny podporu bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků v podnicích. Program Bezpečný podnik nabízí návod, jak zavést a udržet v organizaci systém bezpečnosti práce a jak systémově naplnit požadavky uložené zaměstnavateli na úseku BOZP zákonem. Zároveň jde o systém plně kompatibilní a slučitelný se systémem řízení kvality či systémem kvality a environmentu, které již mohou být u organizací uplatňovány. Podnik podporující zdraví je zaměřen na podporu pracovní pohody a zdraví na pracovišti a na kulturu ochrany zdraví při práci.

Klíčová slova: BOZP, projekty národní, programy, bezpečnost práce, ochrana zdraví, podniky, ocenění, Bezpečný podnik, Podnik podporující zdraví, Česko

Abstract

The article introduces the national projects "Safe Enterprise" and "Health Promoting Enterprise", which are aimed to support the safety and health of workers in enterprises. Safe Enterprise Program offers guidance on how to establish and maintain the organization of the occupational safety system and how to systematically meet the requirements imposed on employers in the field of occupational health and safety given by law. It is also the system fully compatible with the system of quality and environmental management that may already be applied in organizations. Enterprise supporting health aims to promote well-being and workplace health and health culture at work.

Keywords: OSH, national projects, national programs, ocuupational safety, health support, enterprises, Safe Enterprise, Health Promoting Enterprise, Czech Republic

Úvod

Se zřízením nového pracovního místa anebo přijetím nového zaměstnance je ve většině případů spojena vysoká finanční náročnost. Mnoho času, peněz a lidských zdrojů je třeba vynaložit na vyhledání nového zaměstnance, na jeho vyškolení a zácvik. Zaměstnavatel musí v tomto období poskytnout určitou dobu, než nový zaměstnanec dosáhne plné samostatnosti. Tedy tak dlouhou, aby již nemusel práci nového zaměstnance soustavně kontrolovat.

Takovýto proces může trvat velmi krátce, ale též velmi dlouho. A to podle náročnosti pracovní pozice a náročnosti práce. Nejde tu však jen o čas, jde tu také o finanční náklady na zaměstnance zaučujícího a kontrolujícího. Ten v daný moment nevytváří hodnoty, pro které byl zaměstnavatelem přijat a pracuje tak s nižší efektivitou. Každý zaměstnanec se tak pro svého zaměstnavatele stává drahým a nepostradatelným odborníkem.

Při studiu statistik úrazovosti [1] nelze přehlédnout, že se již od roku 2008 drží průměrná doba léčení úrazu s pracovní neschopností v časovém horizontu 7 kalendářních týdnů. Tato doba se však mezi jednotlivými obory výrazně liší. Za rok 2014 činila průměrná doba trvání léčení následků úrazu 54,30 dní. Vyšších hodnot bylo dosaženo v zemědělství – 56,85 dní a ve stavebnictví – 70,54 dní. Ze statistik za rok 2014 mimo jiné vyplývá, že úraz s práceneschopností připadne v České republice (ČR) průměrně na každého stého zaměstnance. V zemědělství na každého 41. zaměstnance, ve výrobě na každého 61. zaměstnance (s dobou léčení 48,09 dní) a ve stavebnictví na každého 77. zaměstnance.

Prevence vzniku úrazů je tak zcela zásadním problémem zaměstnavatelů a rozhodně se jim vyplatí. Ztráty z pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou v ČR každoročně vyčísleny částkou v rozmezí 20 až 30 miliard korun [2]. To by pro rok 2014 odpovídalo ztrátě 443 872 až 665 809 Kč na jeden úraz.

Bezpečný podnik

Pomine-li se poradenská činnost odborně způsobilých osob a poskytovatelů pracovně lékařských služeb, je na zaměstnavateli, jaký způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) na svých pracovištích zvolí. Jedním z komplexních způsobů zajištění nabízí projekt Ministerstva práce a sociálních věcí Bezpečný podnik. Garantem programu, poprvé vyhlášeném v roce 1996 [2], je Státní úřad inspekce práce (SÚIP). Přínosem tohoto projektu je, že hodnotiteli jsou pracovníci Oblastních inspektorátů práce (OIP), kteří se tak najednou z dozorového orgánu stávají partnery zaměstnavatele (podnikatele/subjektu). To sice neznamená, že by byli méně nároční, ale že jsou nápomocní při odstraňování nedostatků a přispějí svojí radou i zkušenostmi.

Podle aktuálních informací k 1. červnu 2015 je do programu Bezpečný podnik zapojeno 80 subjektů či jejich organizačních složek [3]. Vzhledem ke skutečnosti, že podnikatelů bylo podle informací Ministerstva průmyslu a obchodu [4] na konci loňského roku 2,376 milionu - z toho 1,975 milionu podnikajících fyzických osob a 400 827 právnických osob, jde o velice úzký okruh subjektů.

Uvedený program je cílen na organizace s minimálním počtem 100 zaměstnanců. Zde je předpoklad větších rizik prováděných činností, a tedy i ohrožení osob a životního prostředí. Zaměřuje se na organizace provádějící činnosti se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví zaměstnanců, popř. životního prostředí. Nesplňuje-li však nějaká organizace tyto minimální podmínky, může požádat SÚIP o udělení výjimky k zařazení do tohoto programu [5].

Požadavky programu Bezpečný podnik vychází z principu a zásad uplatňovaných systémovými normami ČSN OHSAS 18001 a příručkou ILO-OSH 2001, ISO 9001, ISO 14001 [7]. Jde tak o jeden ze způsobů, jak zavést a udržet v organizaci systém bezpečnosti práce a jak systémově naplnit požadavky uložené zaměstnavateli na úseku BOZP zákonem.

Zároveň jde o systém plně kompatibilní a slučitelný se systémem řízení kvality či systémem kvality a environmentu, které již mohou být u organizací uplatňovány.

Organizace, která se hodlá zapojit do programu, si nejprve provede samohodnocení – vnitřní audit podle kontrolního seznamu uvedeného v příručce – viz stránky SÚIP [5]. Existuje-li na otázku záporná odpověď, musí být organizací přijata náprava [6]. Teprve po této přípravě organizace osloví místně příslušný OIP k dojednání konkrétního postupu přihlášení do soutěže a následného prověření stavu. Vzhledem k rozsahu požadavků programu se přitom vychází i z výsledků kontrol provedených k tomu kompetentními orgány státní správy (Česká inspekce životního prostředí, Hasičský záchranný sbor, Český báňský úřad – je-li potřeba, a Krajská hygienická stanice), které spadají do kompetence těchto orgánů.

Absolvováním těchto kontrol organizace získá průhledný a fungující systém řízení BOZP vedoucí ke zvýšení úrovně BOZP. Získá základ pro zavedení integrovaného systému řízení podniku. To vše zcela zdarma, tzn. bez placení jakýchkoliv poplatků. Navíc má možnost využívat bezplatnou poradenskou službu OIP v průběhu celého procesu přípravy a realizace programu [5].

Ocenění Bezpečný podnik se uděluje na 3 roky, po jejichž uplynutí musí organizace zažádat o obnovení. Některé z výše uvedených 80 organizací vlastnících ocenění Bezpečný podnik stály již u zrodu tohoto programu a jsou Bezpečným podnikem bez přerušení celých 18 let.

Mezi základní výhody účasti v programu Bezpečný podnik tak lze zahrnout:

- bezplatné poradenství inspektorů státního dozoru (inspektoři stojí na straně podnikatele, jsou jeho partnery, nikoli orgánem dozoru);
- bezplatné ověřování zavedeného a udržovaného systému (na rozdíl od systémů managementu podle harmonizovaných norem);
- základ pro zavedení integrovaného systému řízení (není-li již zaveden – naopak, je-li v organizaci takový systém zaveden, program jej plně využívá a pouze se k němu přičlení, integruje);
- získání průhledného a funkčního systému řízení BOZP (nikoli jen souhrn činností ať vlastních, či poradců);
- zvýšení úrovně BOZP (prevence pracovních rizik, kultury bezpečnosti práce, pracovní pohody, produktivity práce);
- společenské uznání (střídmá publicita, kladné vnímání zaměstnanci a okolím, kladné vnímání veřejnými institucemi);
- zvýšení konkurenceschopnosti (výhodnější podmínky při jednáních s partnery a institucemi).

Podnik podporující zdraví

Otázkami kultury bezpečnosti práce a pracovní pohodou, které patří mezi atributy zvýšení produktivity práce zaměstnanců, se zabývá i projekt Podnik podporující zdraví. Od roku 2005 jej každoročně vyhlašuje hlavní hygienik České republiky. Na rozdíl od oblasti ochrany zdraví při práci, která je podrobně upravena legislativou, neexistují pro provádění podpory zdraví na pracovišti právní požadavky. Proto byl vybrán materiál Quality Criteria of Workplace Health Promotion Evropské sítě pro podporu zdraví na pracovišti [8].

Obdobně jako u Bezpečného podniku, i zde začíná aktivita organizace u sebehodnocení podle dotazníku, který je umístěn na stránkách Státního zdravotního ústavu (SZÚ) [9]. Následná kontrola, kterou provádějí zaměstnanci SZÚ, je, podle zkušeností těchto podniků, velmi přátelská a v podstatě pohodová. Pohodová proto, že všechny aktivity, které jsou předmětem prověření, jsou zcela dobrovolným závazkem zaměstnavatele. Jejich prezentace s sebou nenese strach z nedostatečného pojetí a z nenaplnění základních požadavků legislativy – jakkoli nedílnou součástí je i prověření úrovně péče o zdraví zaměstnanců dané legislativou.

V rámci všestranné péče o zaměstnance se tak neprezentují jen běžné benefity typu stravování, udělování zdravotního volna, distribuce vitamínových doplňků či proplácení masáží nebo vstupenek do plaveckých bazénů a jiných sportovních aktivit. Je možné ukázat i přístupy zohledňující individuální potřeby zaměstnance, pomoc zaměstnavatele při řešení složitých životních situací, nebo třeba nabídku vzdělávacích a jiných společenských a sportovních aktivit [10]. V souvislosti s tím je možné zdůraznit, že nedostatek pohybu je v Evropě příčinou téměř 600 000 úmrtí ročně, což je zhruba 6 % z celkového počtu úmrtí [10]. V rámci tohoto programu lze prezentovat i činnosti organizace na podporu lidí, kteří stojí mimo organizaci, vč. bývalých zaměstnanců či rodinným příslušníkům zaměstnanců (např. brigády, stáže) či programy pomoci zachování kulturního dědictví.

Od roku 2007 jsou soutěžící podniky rozděleny do dvou kategorií – velké podniky (s více než 250 zaměstnanci), malé a střední podniky (s méně než 250 zaměstnanci) [8]. Všechny podniky, které dosáhnou stanoveného bodového limitu, jsou oceněny titulem Podnik podporující zdraví, I., II. nebo III. stupně podle počtu získaných bodů, s platností na tři roky [9].

Mezi základní výhody účasti v programu Podnik podporující zdraví lze zahrnout:

- prezentace vlastního systému všestranné péče o zaměstnance;
- základ pro implementaci nových impulsů;
- zvýšení úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví (psychická pohoda, vztahové otázky, aj.);
- společenské uznání (střídmá publicita, kladné vnímání zaměstnanci a okolím, kladné vnímání veřejnými institucemi);
- zvýšení konkurenceschopnosti (výhodnější podmínky při jednáních s partnery a institucemi).

Přínosy projektů

Některé z organizací vlastní jak ocenění Bezpečný podnik, tak ocenění Podnik podporující zdraví, a to i v jeho nejvyšším, tzn. III. stupni. Vzhledem k vynaloženému úsilí a pochopitelně i finančním zdrojům je těmto zaměstnavatelům poskytováno pouze morální zadostiučinění. Jejich pocit dobře prováděné práce je vyvažován jen mírou spokojenosti jejich zaměstnanců. Je možná škoda, že uvedené národní projekty nejsou více popularizovány, že program Bezpečný podnik nedosahuje úrovně a významu certifikace podle ČSN OHSAS 18 001. I přesto, že je nejen v souladu s touto normou, ale obsahově ji přesahuje. Bohužel zastupitelé dosud nenašli cestu k intenzivnější propagaci projektů a jejich ocenění.

Oba projekty se snaží propagovat též Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. (VÚBP), protože ve svém důsledku snižují úrazovost a pravděpodobnost vzniku nemocí z povolání. Současně zvyšují nároky na pracovní prostředí a to jak z hlediska samotné bezpečnosti práce, tak z hlediska ochrany zdraví, vč. duševního.

To vše má vliv na pohodu zaměstnance, jeho oddech, duševní a fyzickou aktivitu. Odpočinutý a vyrovnaný zaměstnanec, nepracující ve stresovém prostředí, vykonává svoji práci nejen kvalitně a efektivně, ale nedopouští se zároveň tolika chyb, které by mohly vyústit například v úraz. Nejde jen o to, že úrazem postižený zaměstnanec chybí

zaměstnavateli, jde ještě o to, že takový zaměstnanec odčerpává peníze ze společných zdrojů a nevytváří žádné hodnoty. Vezme-li se v úvahu, že průměrná práceneschopnost na úraz se již 7 let pohybuje na úrovni zmíněných 7 týdnů, jde o nemalé ztráty. Jde o ztráty finanční, nemalý je též propad ve výrobě, v odvodech a v příjmu rodin. Jak bylo uvedeno v úvodu, jde o náklady pohybující se ve statisících korun na úraz.

Možnosti podpory aktivních zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, kteří nad rámec svých povinností zajišťují svým zaměstnancům lepší život a napomáhají tak ještě státu, by si měli zasloužit více než jen společenské uznání. Vhodné by bylo je odměnit také finančně. Takovou podporou by mohly být například slevy v oblasti zákonné odpovědnosti za škodu na pracovním úraze (dnes platná vyhláška č. 125/1993 Sb. [11], která měla být původně nahrazena dnes již zrušeným zákonem č. 266/2006 Sb. [12] [16]).

Takováto sleva by mohla vycházet v zásadně z toho, že zaměstnavatel prokazatelně, dlouhodobě, komplexně a nadstandardně pečuje o své zaměstnance a pracovní prostředí. Principiálně by se mohlo vycházet například z toho, že:

- zaměstnavatel, který vstoupí do programu Bezpečný podnik (tedy získá osvědčení) a po třech letech jej obhájí (získá osvědčení znovu), zavedený systém prokazatelně udržuje (nyní již 4 roky). Tudíž nejde o jednorázovou akci či investici, ale o trvalý a vyvážený vztah k BOZP a zaměstnancům;
- zavedený systém nadstandardní péče o zaměstnance v rámci programu Podnik podporující zdraví vyžaduje, po získání osvědčení, obhajobu po 3 letech. Přitom je potřeba vzít v úvahu, že podniky zpravidla získávají nejnižší (I.) stupeň a jeho obhajoba po třech letech neznamená automatický posun na vyšší úroveň. Získání nejvyššího (III.) stupně tak představuje nejen vrchol tohoto snažení, ale i mnohaletou a široce rozvinutou péči o zaměstnance.
- Ekonomické pobídky v oblasti BOZP jsou považovány za účinný nástroj ke snížení počtu nehod při práci a zlepšení kultury bezpečnosti. O tom svědčí některé případové studie, které uvádějí například, že [13]:
- německé podniky z odvětví zpracování masa zaznamenaly po zavedení pobídkového programu v roce 2001 pokles pracovních úrazů podléhajících hlášení přes 25% a ve finském zemědělství byl zaznamenán pokles úrazovosti o více než 10 %;
- v 70 % polských podniků, které zavedly financovaný systém řízení BOZP, zaznamenali méně pracovních úrazů a nižší sazby pojistného, 50 % těchto podniků hlásilo zároveň méně zaměstnanců pracujících v nebezpečných podmínkách;
- italský úřad pro odškodňování zaměstnanců dotuje bankovní úvěry na stimulaci investic do BOZP v malých a středních podnicích. Zúčastněné podniky zaznamenaly o 13 – 25 % méně úrazů než ostatní srovnatelné podniky;
- německý pobídkový program zdravotního pojištění přispěl k výraznému poklesu vyplacených nemocenských dávek a pracovní neschopnosti poté, co podniky zavedly moderní systém řízení ochrany zdraví;
- nizozemský program dotací pro investice do nového bezpečnějšího strojního vybavení vedl ke zlepšení pracovních podmínek v 76 % podniků (40 % zaměstnavatelů uvedlo, že nové vybavení je vysoce přínosné, 36 % jich uvedlo, že je úměrně přínosné).

Jednou z možností finanční motivace a podpory by u nás mohla být například úprava daní či sazeb výpočtu pojistného, případně dotace (např. opět daňové) na nové vybavení, školení i zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Eventuálně jiným způsobem. To by však vyžadovalo dostatečnou společenskou a politickou vůli. Daňová zvýhodnění související s BOZP jsou například v Lotyšsku (daňové úlevy v oblasti osobních ochranných pracovních pomůcek) nebo v Německu (daňové odpisy). Formou dotací byly odměňovány podniky v Holandsku [14].

Jakékoliv ekonomické pobídky však musí být zpracovány tak, aby byly dosažitelné pro všechny podniky, ideálně též pro živnostníky. Obecně se uvádí, že zvláštní zřetel by měl být brán na malé a střední podniky. Ty by měly dostatečně

motivovat a měly by mít jasně definovaná pravidla. Proto mají některé z nich podobu snížení nebo kompenzace nákladů na BOZP, podobu dotací a grantů pro malé podniky, či poskytnutí přístupu k levnému nebo bezplatnému poradenství [15].

Ekonomická motivace v oblasti BOZP by oběma projektům jistě pomohla. Především by to však pomohlo zaměstnancům. A o ty jde především. Zvláště při neustálém prodlužování jejich aktivního věku.

Informace včetně informačních zdrojů z oblasti BOZP najdete na www.suip.cz, www.szu.cz nebo www.vubp.cz.

Literatura a právní předpisy

[1] *Pracovní úrazovost v České republice v letech 2007 až 2014* [interní materiály]. Praha: VÚBP.

[2] *Předání ocenění v programu Bezpečný podnik (Bezpečnost a hygiena práce)* [online]. Praha: MPSV, 15. 11. 2013 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/16697.

[3] *Přehled právních subjektů vlastnících platné osvědčení Bezpečný podnik ke dni 1. 6. 2015* [online]. Praha: SÚIP [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-08b654ca51461a3a34900c56005af8cf/bezpecne_epodniky_ke_dni_1_6_2015.pdf.

[4] MPO: Počet podnikatelů loni vzrostl o 31.000 na 2,376 milionu. *Financninoviny.cz* [online], 22. 1. 2015 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.finance.cz/zpravy/finance/436249-mpo-pocet-podnikatelu-loni-vzrostl-o-31-000-na-2-376-milionu/.

[5] *Bezpečný podnik: systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. SÚIP, 2009 [cit. 2016-05-31]. 44 stran. Dostupné: http://www.suip.cz/_files/suip-e0575d84d523dd5da1b3c86e9c491db6/prirucka_2009_bp.pdf.

[6] TIETZOVÁ, K. Vyplatí se firmě získat certifikát "Bezpečný podnik"? *Podnikatel.cz* [online], 24. 6. 2008 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.podnikatel.cz/clanky/vyplati-se-firme-ziskat-certifikat-bezpecny-podnik/. ISSN 1802-8012.

[7] *Bezpečný podnik: systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* [online]. SÚIP, 2009 [cit. 2016-05-31]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/bezpecny-podnik-opr.pdf

[8] *Soutěž Podnik podporující zdraví* [online]. Praha: SZÚ [cit. 2016-05-31]. Dostupný z: http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/soutez-podnik-podporujici-zdravi-1.

[9] *Soutěž o titul Podnik podporující zdraví roku 2015* [online]. Praha: SZÚ, 2015 [cit. 2016-05-31]. Dostupný z: http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/soutez-o-titul-podnik-podporujici-zdravi-roku-2015.

[10] Podniky, které podporují zdraví zaměstnanců. *Novinky.cz* [online], 10. listopadu 2014 [cit. 2016-05-31]. Dostupné z: http://www.novinky.cz/kariera/352991-podniky-ktere-podporuji-zdravi-zamestnancu.html.

[11] Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

[12] Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.

[13] *Shrnutí zprávy o ekonomických pobídkách na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: přezkum z evropského pohledu: Factsheet 95* [online]. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 28.09.2010 [cit. 2016-05-31]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/factsheets/95/view. ISSN 1725-7018.

[14] *How to create economic incentives in occupational safety and health: a practical guide* [online]. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [cit. 2016-05-31]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/guide-economic-incentives. ISSN 1831-9351.

[15] *Národní ekonomika a bezpečnost a ochrana zdraví při práci: Factsheet 76* [online]. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2008 [cit. 2016-05-31]. Dostupné na stránkách EU-OSHA: https://osha.europa.eu/cs/tools-and-publications/publications/factsheets/76/view. ISSN 1725-7018.

[16] Zákon č. 2015/2015, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

Vzorová citace

TILHON, Jiří; SENČÍK, Josef. Národní projekty "Bezpečný podnik" a "Zdraví podporující podnik". *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2016, roč. 9, č. 1-2. Dostupný z: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-02-2016/narodni-projekty.html. ISSN 1803-3687.

Autor článku:
Ing. Jiří Tilhon, Ph.D., LL.M.
Mgr. et Mgr. Josef Senčík