

Navrhněte systém řízení BOZP pro vybraný objekt odvětví lesnictví

OSH Management System Design in Forestry Objects

Bc. Jindřich Hýža, Dis.

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta aplikované informatiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jindřich Hýža, DiS.**
Osobní číslo: **A12769**
Studijní program: **N3902 Inženýrská informatika**
Studijní obor: **Bezpečnostní technologie, systémy a management**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Navrhnete systém řízení BOZP pro vybraný objekt odvětví lesnictví**
Design an OSH Management System for Forestry Industry Buildings

Téma anglicky:

Zásady pro vypracování:

1. Zpracujte literární rešerši předmětné problematiky z hlediska obecných přístupů k BOZP.
2. Analyzujte normativní a legislativní požadavky na BOZP s důrazem na specifické prostředí lesnictví.
3. Popište BOZP v zemích evropské unie (EU-OSHA) s důrazem na specifické prostředí lesnictví.
4. Kromě obecných zásad se zaměřte na specifické aspekty možných úrazů a nemocí z povolání a jejich předcházení, porovnejte BOZP v lesnictví u nás a ve světě.
5. Vytvořte modelové prostředí objektu, provedte bezpečnostní analýzu.
6. Na základě získaných poznatků z bezpečnostní analýzy zpracujte návrh systému řízení BOZP.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

1. ŠENK, Zdeněk. **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2. aktualiz. vyd.** Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-737-9.
2. NEUGEBAUER, Tomáš. **Poskytování BOZP v kostce neboli o čem je současná BOZP. 1. vyd.** Praha: ASPI, 2011, 260 s. ISBN: 978-80-735.
3. ŠMÍDOVÁ, Miroslava. **Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. 6., aktualiz. a rozš. vyd.** Praha: ASPI, 2012, 242 s. ISBN: 978-80-7357-720.
4. SMEJKAL, Vladimír a Eva PINCOVÁ. **Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích: podle právního stavu k 30.4.2007. 3., rozš. a aktualiz. vyd.** Praha: Grada, 2010, 354 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3051-6.
5. NEUGEBAUER, Tomáš a Eva PINCOVÁ. **Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi: podle právního stavu k 30.4.2007. 1. vyd.** Praha: ASPI, 2008, 84 s. **Bezpečnost práce v praxi.** ISBN 978-807-3573-560.
6. BĚLINA, Miroslav. **Zákoník práce: komentář. 1. vyd.** Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. **Velké komentáře.** ISBN 978-807-1792-512.

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Jiří Gajdošík, CSc.

Ústav bezpečnostního inženýrství

Datum zadání diplomové práce:

7. února 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

27. května 2014

Ve Zlíně dne 7. února 2014

prof. Ing. Vladimír Vašek, CSc.

děkan



doc. RNDr. Vojtěch Křesálek, CSc.

ředitel ústavu

ABSTRAKT

Celá práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V rámci teoretické části práce je přiblížen pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále BOZP), dále je tato část zaměřena na legislativní úpravu BOZP v rámci České republiky a zemí Evropské unie. Zakončena je teoretická část práce popisem zásad v rámci BOZP se zaměřením na prostředí lesnictví. Praktická část práce je zaměřena na uvedení bližších údajů o společnosti Vojenské lesy a statky ČR, s. p. (dále VLS). Dále je v ní představen dotazník samotný a výsledky realizovaného dotazníkového šetření, které probíhalo u zaměstnanců VLS a také u zaměstnanců vykonávajících pod záštitou svého zaměstnavatele pro VLS smlouvené činnosti. Hlavním záměrem této práce je přiblížení úrovně BOZP pracovníků VLS.

Klíčová slova:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, výzkumný ústav bezpečnosti práce, ochranné pracovní pomůcky, lesnictví, legislativní požadavky.

ABSTRACT

Dissertation work is split onto theoretical and practical parts. Theoretical part is focused onto work security and occupational health (hereinafter OHS), this part is also focused onto legislative of OHS in the Czech republic and EU states. Theoretical part is finished by description of the OHS principles connected with the forestry field.

Practical part of dissertation work is focused onto close introduction of the Vojenské lesy a statky ČR, s.p. (hereinafter VLS). Here is introduced the questionnaire that helped to collect data from VLS employees and from employees working under the auspices of VLS company. Practical part ends by analysis and results of the survey. The main target of this work is approach of the OHS level of VLS employees.

Keywords:

Work security and occupational health, research institute of work security, protective working equipment, forestry, legislative requirements

Děkuji doc. Ing. Jiřímu Gajdošíkovi, CSc. za metodickou pomoc a poskytování rad při vypracovávání diplomové práce. Dále pak děkuji státnímu podniku Vojenské lesy a statky ČR, s. p. za poskytování materiálových podkladů a umožnění realizace dotazníkového šetření.

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/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);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/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 diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

.....
podpis diplomanta

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI OBECNĚ	12
1.1 STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE	14
1.2 VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE.....	14
2 NORMATIVNÍ POŽADAVKY NA BOZP V RÁMCI ČESKÉ REPUBLIKY	16
2.1 SYSTÉM ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI.....	16
2.1.1 OHSAS	17
2.1.1.1 OHSAS 18001.....	17
2.1.1.2 Implementace principů systému řízení BOZP dle OHSAS 18001.....	18
2.1.2 Bezpečný podnik	18
2.1.3 ILO-OSH 2001	19
3 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ V SOULADU S NORMOU OHSAS A ZÁKONÍKEM PRÁCE	20
3.1 PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ DLE ZÁKONÍKU PRÁCE V SOULADU S NORMOU OHSAS	20
3.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ V SOULADU S NORMOU OHSAS.....	20
3.3 ZODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCŮ DLE ZÁKONÍKU PRÁCE, V SOULADU S NORMOU OHSAS	22
3.4 PRÁVA ZAMĚSTNAVATELŮ DLE ZÁKONÍKU PRÁCE, V SOULADU S NORMOU OHSAS	23
3.5 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ ZAMĚSTNANCŮ V SOULADU S NORMOU OHSAS	23
4 LEGISLATIVNÍ POŽADAVKY NA BOZP V ČESKÉ REPUBLICE.....	27
4.1 DALŠÍ ZÁKONNÉ ÚPRAVY SE ZAMĚŘENÍM NA BOZP	28
5 BOZP V ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE.....	31
5.1 „EURONOVELA“ ZÁKONÍKU PRÁCE.....	32
5.2 SROVNÁNÍ BOZP V ČR A V ZEMÍCH EU.....	32
6 ZÁSADY BOZP V RÁMCI ČESKÉ REPUBLIKY S DŮRAZEM NA PROSTŘEDÍ LESNICTVÍ	34
6.1 RIZIKA PŘI NEDODRŽENÍ ZÁSAD BOZP S DŮRAZEM NA PROSTŘEDÍ LESNICTVÍ	34
6.2 ÚRAZY A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ S DŮRAZEM NA PROSTŘEDÍ LESNICTVÍ.....	34
6.3 ZÁKLADNÍ POŽADAVKY BOZP PŘI PROVÁDĚNÍ PĚSTEBNÍCH PRACÍ	34
6.4 ZÁKLADNÍ POŽADAVKY PŘI PROVÁDĚNÍ TĚŽBY DŘÍVÍ, JEHO SOUSTŘEĐOVÁNÍ, MANIPULACI, SKLADOVÁNÍ A ODVOZU	35
6.5 ZÁKLADNÍ POŽADAVKY PŘI PROVÁDĚNÍ PRÁCE VE VÝŠKÁCH	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
7 VOJENSKÉ LESY A STATKY ČESKÉ REPUBLIKY.....	38

7.1	ROZDĚLENÍ VOJENSKÝCH LESŮ A STATKŮ ČESKÉ REPUBLIKY, S.P.	39
7.2	ČINNOST VLS	42
7.3	PRACOVNÍ POZICE A POSKYTOVANÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY VE VLS	42
8	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	43
8.1	OTÁZKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	43
8.2	ROZBOR DOTAZNÍKU	46
9	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	51
10	ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	93
11	NÁVRH ŘEŠENÍ V RÁMCI VÝSLEDKŮ Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	97
11.1	VYŠŠÍ KONTROLA PŘIPRAVENOSTI BOZP PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	97
11.2	VYŠŠÍ KONTROLA OPAKOVANÉHO PROŠKOLOVÁNÍ BOZP U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	98
11.3	VYŠŠÍ KONTROLA OVĚŘOVÁNÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	98
11.4	ZAJIŠTĚNÍ VÝCVIKU PRO ŘEŠENÍ MIMOŘÁDNÝCH SITUACÍ U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	99
11.5	VYŠŠÍ KONTROLA PŘIPRAVENOSTI ANALÝZY A ŘÍZENÍ RIZIK U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	99
11.6	KONTROLA JMENOVANÉHO PŘEDSTAVITELE VEDENÍ PRO BOZP U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	100
11.7	KONTROLA JMENOVANÉHO ZÁSTUPCE PRO PŘÍPADNÉ ŘEŠENÍ SITUACÍ V RÁMCI BOZP U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS.....	101
11.8	VYŠŠÍ KONTROLA DODRŽOVÁNÍ ZÁKONNÝCH PODMÍNEK V RÁMCI BOZP	101
11.9	OPATŘENÍ V RÁMCI DODRŽOVÁNÍ PRAVIDEL BOZP ZE STRANY ZAMĚSTNANCŮ.....	102
11.10	VYŠŠÍ KONTROLA A ZABEZPEČENÍ PŘEDCHÁZENÍ ÚRAZŮ OSOB V RÁMCI VLS NEPRACUJÍCÍCH, TJ. VOLNĚ SE POHYBUJÍCÍCH V PROSTORU VLS	102
11.11	KONTAKTOVÁNÍ PŘILEHLÝCH OBCÍ VOJENSKÉHO ÚJEZDU	103
11.12	VYŠŠÍ KONTROLA SEZNÁMENÍ PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS SE SIGNALIZACÍ UŽÍVANOU PŘI ZAPOČETÍ PRACÍ V TERÉNU.....	105
11.13	VYŠŠÍ KONTROLA VYUŽÍVÁNÍ OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH POMŮCEK U PRACOVNÍKŮ NEPRACUJÍCÍCH PŘÍMO PRO VLS	106
11.14	ZHODNOCENÍ DALŠÍCH OTÁZEK VYHODNOCENÝCH V RÁMCI DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	107
	ZÁVĚR	108
	ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ.....	110
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	111
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	115
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	116
	SEZNAM GRAFŮ.....	117
	SEZNAM TABULEK	124
	SEZNAM PŘÍLOH	125

ÚVOD

Téma zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsem si vybral především proto, že tato problematika mne velmi zajímá. Setkávám se s ní ve svém současném zaměstnání, ale souvisí také s mým současným studiem. Abych mohl zjišťovat informace o BOZP v dané společnosti bylo nutné, abych našel společnost, která bude ochotna spolupracovat na mé diplomové práci. Vhodnou společnost jsem hledal v rámci Olomouckého kraje, který je mi nejbližší jak místem bydliště, tak mým současným zaměstnavatelem. Při konečném rozhodnutí jsem si zvolil státní podnik Vojenské lesy a statky České republiky, s. p..

V rámci teoretické části diplomové práce budou uvedeny skutečnosti, které se blíže zaměřují na problematiku bezpečnosti zdraví a ochrany při práci (dále jen BOZP). Zaměření teoretické části práce bude tedy směřovat především k přiblížení pojmu BOZP, k legislativnímu rámci BOZP a to jak v rámci České republiky, tak v rámci Evropské unie. Blíže budou popsány také zásady BOZP se zaměřením na prostředí lesnictví, na což následně bude navazovat praktická část práce.

Úvod praktické části bude zaměřen na bližší, avšak stručné informace, o státním podniku VLS. Po uvedení podniku bude popsán dotazník, respektive jeho jednotlivé otázky, které byly respondentům předloženy. Následovat bude vyhodnocení dotazníkového šetření, kdy každá otázka bude zhodnocena a to v rámci zaměstnanců VLS i zaměstnanců pracujících pro jiného zaměstnavatele, který pro VLS vykonává určité smluvené činnosti. Dotazníkové šetření bude vyhodnoceno slovním odůvodněním, ale také prostřednictvím grafického znázornění včetně procentuálního vyjádření a to pro lepší přehlednost a snazší orientaci.

Při výběru společnosti či podniku, na jaký se v souvislosti s BOZP zaměřit a který zvolit, jsem VLS vybral vzhledem ke svému dřívějšímu studiu na Střední lesnické škole v Hranicích na Moravě. Prostředí lesnictví je mi nadále blízké a právě toto byl motiv volby VLS před jinými podniky. Významným aspektem při výběru bylo také to, že se nejedná o podnik, který by působil pouze v jediném místě, a bylo by možné, že se podnik o BOZP zabývá pouze v nejnужnějši a zákonem vyžadované míře.

Diplomová práce si klade za cíl zmapovat úroveň BOZP u zaměstnanců VLS, či u zaměstnanců jiných zaměstnavatelů vykonávajících pro VLS určité smluvené činnosti. Jako prostředek k dosažení těchto informací bude použito dotazníkové šetření,

v rámci kterého budou respondenti odpovídat na otázky uzavřené, otevřené i hodnotící. Výsledkem tohoto dotazníkového šetření následně bude zpracování získaných dat a jejich vyhodnocení, spolu s návrhem možného řešení či inovace, co by bylo možné změnit, aby byla úroveň BOZP v podniku zvýšena.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI OBECNĚ

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dále BOZP, je považována za velmi široký a také interdisciplinární obor. Nelze tedy říci jednoduše, v rámci jakého oboru je nejrozvětvenější. Vzhledem k velmi složitému popisu vůbec neexistuje ani přesná, oficiální a jednotná definice. Různé definice, které je možné nalézt v literatuře, ovšem vždy obsahují popis, že BOZP je považována za určitý pojem obsahující souhrn pravidel zajišťujících bezpečnost práce. Jinou definici, kterou lze uvést je například definice dle Šubrta, který BOZP popisuje jako souhrn právních, organizačních, technologických, zdravotních, hygienických a vzdělávacích opatření. Za cíl těchto opatření klade dosažení takového stavu pracovišť, pracovního prostředí a výkonu práce, při němž nebude docházet k pracovním úrazům, nemocem z povolání ani k jinému ohrožení zdraví a škodám na majetku. Naopak bude dosahováno zkvalitnění pracovního života. [23]

Za právní opatření ve vztahu k výše uvedené definici lze považovat legislativní zakotvení BOZP, včetně doplňování jejich aktuálních znění. Konkrétněji je poté možné zmínit například:

- zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (zaměřený na BOZP v pracovně právních vztazích),
- zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o ochraně zdraví, atd.

Organizační opatření dle uvedené definice jsou již zaměřena na opatření, která si samotná organizace vytvořila, tj. ta, která jsou pro danou organizaci nejvýznamnější a je nutné je v rámci určitých pravidel ukotvit. Daná opatření samozřejmě musí být v souladu s platnou legislativou.

Technologická opatření jsou zaměřena na technická zařízení a to zejména na to, aby tato zařízení fungovala bezpečně, správně, neovlivňovala negativně jiná zařízení a podobně. Blíže je na technická opatření zaměřena legislativa – zákon č. 22/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o technických požadavcích na technické výrobky.

V rámci prevence jsou v definici dle Šubrta uváděna opatření hygienická a zdravotní, kdy blíže lze k těmto opatřením zařadit posouzení zdravotní způsobilosti a to ať se jedná

o prohlídky vstupní, periodické, mimořádné či výstupní, ale také hygienu práce, pod kterou si lze představit stanovením určitých pravidel, která se zaměřují na vlivy pracovního prostředí na fyzický a psychický stav člověka.

Posledním opatřením, dle uvedené definice, jsou opatření vzdělávací, kam je řazeno předávání potřebných, aktuálních informací a vědomostí daným zaměstnancům a to především proto, aby tito byli schopni samotni zajistit bezpečný výkon pracovních činností, které provádějí. Školení v rámci výše uvedeného může probíhat jako vstupní či cyklické. [23]

V rámci školení lze uvést určitý obsah, které by mělo školení obsahovat a to:

- účel školení,
- aktuální legislativa zaměřená na BOZP,
- seznámení s riziky při práci (rozděleno dle kategorizace prací),
- ochranné pracovní pomůcky,
- možné pracovní úrazy,
- proškolení v oblasti první pomoci,
- požární ochrana,
- zásady bezpečného chování na pracovišti,
- zákaz užívání alkoholických nápojů, návykových látek,
- problematika kouření. [23]

Aby bylo možné zajistit BOZP je nutné splnit určité požadavky. Mezi tyto požadavky patří zajisté legislativní zakotvení BOZP, což ovšem není jedinou podmínkou. Nutné je dále, aby byla zajištěna kategorizace práce, kdy u každé profese je samozřejmě nutné jiné BOZP zabezpečení protože existují jiná rizika a aby byla tato rizika vyhledávána a hodnocena. Veškerou touto problematikou by se měl zajisté zabývat zaměstnavatel, opomíjeni by ovšem neměli být ani zaměstnanci a stát, kteří se na tvorbě BOZP taktéž významně podílí. Každá z těchto složek si ovšem musí uvědomit, že zajišťování BOZP je přínosem pro každého z uvedených.

Existují také organizace, které se BOZP zabývají a to konkrétně – Výzkumný ústav bezpečnosti práce a Státní úřad inspekce práce, které jsou popsány níže.

1.1 Státní úřad inspekce práce

Hlavním úkolem Státního úřadu inspekce práce je kontrola nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů a to včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Mimo uvedený popis práce – kontrolu, jsou dalšími úkoly Státního úřadu inspekce práce také poradenská, konzultační a osvětová činnost. Státní úřad inspekce práce byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pod Státní úřad inspekce práce patří dále osm oblastních inspektorátů práce (dále jen OIP) a to konkrétně:

- OIP Hlavní město Praha,
- OIP Středočeský kraj,
- OIP Jihočeský kraj a Vysočina,
- OIP Plzeňský a Karlovarský kraj,
- OIP Ústecký a Liberecký kraj,
- OIP Královéhradecký a Pardubický kraj,
- OIP Jihomoravský a Zlínský kraj,
- OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj. [25]

1.2 Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Výzkumný ústav bezpečnosti práce byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jedná se o veřejnou výzkumnou instituci. Tento výzkumný institut se zabývá vědecký výzkumem v oblasti bezpečnosti práce, dále pak ochrany zdraví při práci a plnění úkolů, vyplývajících z různých dokumentů, požadavků a potřeb, mezi něž řadíme:

- Úmluvu Mezinárodní organizace práce,
- platné právní předpisy v oblasti BOZP,
- požadavky Rady Evropské unie a Evropské komise,
- požadavky Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- požadavky Eurostatu,
- potřeb zřizovatele,
- potřeby inspekce práce.

Jeho činnost také lze popsat jako zkoumání, dále pak ověřování, ale také aplikaci metod prevence rizik způsobených pracovními činnostmi, ale také činnostmi ohrožujícími zdraví jednotlivých osob, životního prostředí nebo majetek. Mezi další zaměření výzkumů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce je řazeno zaměření na hmotné statky, zlepšování pracovní pohody, kvality pracovního života a mnohé další. Celkovým zaměřením není pouze výzkum, ale také monitoring aktuálního stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Veškerou svou činnost řídí výzkumný ústav od 1. 1. 2007 dle platné legislativy a to dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů.

Ústav svou činnost realizuje již více jak padesát let a to na profesionální úrovni, přičemž mezi poskytované služby je řazeno:

- analyzování rizik pracovních podmínek,
- poskytování odborné poradenské péče v, kdy tyto jsou zaměřeny na ochranu a podporu zdraví a pohody zaměstnanců,
- zjišťování vlivu práce a pracovních podmínek na zaměstnance, jejich zdravotní stav a pracovní pohodu,
- analýza zdravotního stavu zaměstnanců. [29]

2 NORMATIVNÍ POŽADAVKY NA BOZP V RÁMCI ČESKÉ REPUBLIKY

V rámci BOZP je nutné využívat různé normativní podklady. V rámci těchto normativních podkladů se nejedná o jednotlivé, konkrétní zákony avšak další typ úpravy, který je využíván. Lze pomocí nich blíže specifikovat jednotlivé požadavky na BOZP s tím, že BOZP má pak mnohem větší význam a je lépe pochopeno.

2.1 Systém řízení bezpečnosti

Aby byl systém řízení bezpečnosti efektivní a úspěšný, je nutné zabezpečit, určité náležitosti, mezi které patří například identifikace rizik pro ochranu zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců, ale také identifikace požadavků z hlediska BOZP a práva. Samozřejmě toto nelze považovat za jediné kritérium, kdy mezi další jsou řazeny:

- výkonnost systému BOZP,
- politika ochrany BOZP,
- stanovování cílů v rámci systému BOZP,
- neustálé hodnocení a přezkoumávání fungování systému BOZP,
- neustálé zlepšování systému BOZP,
- řízení rizik systému BOZP.

Výše uvedené je zajišťováno v rámci podnikatelského subjektu ze strany managementu. Na management systému BOZP je zaměřena norma OHSAS, která stanovuje určité podmínky a řád u systému BOZP. Na základě tohoto by mělo být výše uvedené dodržováno. Konkrétně se jedná o poslední platnou normu OHSAS a to OHSAS 18001. Právě norma OHSAS 18001 může pomoci eliminovat nebo alespoň minimalizovat rizika pro zaměstnance podnikatelského subjektu. Základním principem systému, který je v rámci normy OHSAS dodržován je zajišťování prevence rizik a zajišťování trvalého zlepšování v rámci systému BOZP. [8]

2.1.1 OHSAS

Zkratka OHSAS znamená „Occupational Health and Safety Assessment Specification“, někdy užíváno také jako „integrováný systém řízení“. Jedná se o zkratku, kterou lze řadit mezi další zkratky vyjadřující taktéž určitou kvalitu. Konkrétně pak v překladu lze říci, že se jedná o systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. OHSAS není využíván jako samostatná jednotka, jedná se o daná pravidla, která jsou v souladu s normami ISO. V případě, že je dané společnosti OHSAS vydán, dá se říci, že toto je poté znamením pro zaměstnance, že se zaměstnavatel zajímá o jejich zdraví a bezpečnost. OHSAS je vydáván a schvalován vždy třetí stranou, není tak možné, že by sám zaměstnavatel o sobě prohlašoval, že je u něj zaveden systém OHSAS bez vědomí „někoho třetího“. V současné době je norma OHSAS považována za standard pro systémy managementu BOZP a je využitelná pro jakýkoliv podnikatelský subjekt.

Samotná norma OHSAS je normou, která sice není v rovině mezinárodní příliš známa. Důležité je ovšem uvést, že i přes tuto skutečnost je mezinárodně uznávána. Často ovšem není užívána samostatně, ale spíše v souvislosti s normou ČSN EN ISO 9001:2009 (dále jen ISO 9001) a také s normou ČSN EN ISO 14 001:2005 (dále jen ISO 14 001). Tyto dvě další normy lze považovat za doplňkové k OHSAS. Za významné lze ještě považovat normu ČSN EN OHSAS 18 001, kdy tato slouží jako detailnější „návod“ k normě OHSAS. [9]

2.1.1.1 OHSAS 18001

Pojem OHSAS byl již vysvětlen výše, ve vztahu k číslu této normy lze uvést, že tato je průběžně aktualizována. Jednou z norem byla například norma OHSAS 18001:2008, která byla v rámci České republiky vydána a nahradila původní normu OHSAS z roku 1999. OHSAS 18001 je aktuálně využíván k vyhodnocení systém řízení bezpečnosti daného podnikatelského subjektu a to z různých pohledů. Dle normy OHSAS by měly být ošetřovány a naplňovány mimo jiné právní požadavků v oblasti BOZP. Norma OHSAS:

- Umožňuje řízení procesů zaměřených na BOZP s tím, že dává podněty na zlepšování těchto procesů,
- zvyšuje povědomí zaměstnanců o ochraně vlastního zdraví,
- podporuje zaměstnance v tom, aby spolupracovali při zajišťování BOZP,

- napomáhá při prevenci vzniku havárií,
- napomáhá při zvyšování ochrany zdraví pracovníků,
- dohlíží na to, aby byla dávana stejná priorita nejen bezpečnosti práce, ale také například ochraně životního prostředí. [9]

2.1.1.2 Implementace principů systému řízení BOZP dle OHSAS 18001

Aby bylo možné OHSAS 18001 zpracovat do činnosti společnosti, je nutné zajištění určitých náležitostí. Mezi tyto patří nutnost:

- zpracování analýzy pro implementaci,
- identifikace a vyhodnocení všech rizik BOZP,
- zpracování rizik BOZP,
- definování významných rizik,
- stanovení cílů v rámci systému BOZP,
- ujednocení politiky BOZP,
- zajištění proškolení zaměstnanců na jednotlivých úrovních,
- zpracování dokumentace v rámci systému BOZP,
- nastavení komunikace v rámci systému BOZP,
- stanovení způsobu monitoringu v rámci systému BOZP. [25]

2.1.2 Bezpečný podnik

Jedná se o další možnost zajišťování BOZP, přičemž tzv. "Bezpečný podnik" je program Státního úřadu bezpečnosti práce, realizovaného pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. V případě, že je daný podnik považován za „Bezpečný podnik“ je tomuto podniku předáváno každoročně, a to dvakrát, vždy v měsíci květnu a měsíci říjnu, osvědčení. Pokud se chce daný podnik do programu zapojit a mít možnost získat uvedené osvědčení, musí tento brát v úvahu nutný dostatečný časový předstih a to proto, že oblastní inspektorát práce musí daný podnik zkontrolovat dva měsíce před termínem, kdy je osvědčení předáváno. Aby mohl podnik osvědčení získat, je nutné, aby byl v daném podniku proveden audit, kdy budou splněny kladené požadavky. Následně může podnik využívat status, který je mu osvědčením přidělen a to po dobu tří let. Po uplynutí této doby musí být podnik opět přezkoumán. [28]

2.1.3 ILO-OSH 2001

Poslední uváděnou možností k podpoře zajišťování BOZP je ILO-OSH 2001. V tomto případě se jedná o metodické návrhy, které jsou zaměřeny na systémy řízení rizik v BOZP a navrženy Mezinárodní organizací práce (ILO). Směrnice, které jsou označeny jako ILO-OSH 2001 lze považovat za mezinárodní vzor kompatibilní s jinými normami a návody pro systémy řízení. Nutné je ovšem uvést, že tyto nejsou právně závazné, přesto se snaží o neustálé zlepšování v oblasti BOZP a to u všech podniků, které o toto mají zájem. Výhodou k jejich využívání může být to, že k tomu, aby byly v podniku aplikovány, není nutná žádná certifikace. [26]

3 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ V SOULADU S NORMOU OHSAS A ZÁKONÍKEM PRÁCE

Právě práva a povinnosti zaměstnanců jsou jednou z velmi důležitých položek BOZP. Nejen, že jsou zaměstnanci i zaměstnavatelé „nuceni“ dodržovat jakási daná pravidla, avšak samotní po určité době získávají podvědomí, co je nutné pro zajištění BOZP dodržovat. Problém ovšem nastává v případě, kdy například nejsou zaměstnanci se svými povinnostmi dostatečně seznámeni, neznají je a tak se jimi neřídí. [9];[22]

3.1 Práva zaměstnanců dle zákoníku práce v souladu s normou OHSAS

Přesto, že si je většina zaměstnanců pravděpodobně vědoma minimálně některých svých práv je vhodné pro jejich upřesnění a zpřehlednění uvést jednotlivá práva v této kapitole. Některá práva jsou dána všem zaměstnancům bez rozdílu, jiná se liší například dle vykonávané činnosti.

Každý jedinec, který se stane zaměstnancem, má dle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, právo na:

- zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- informace o rizicích jeho práce,
- informace o opatřeních na ochranu před jejich působením,
- odmítnutí práce, která by ohrožovala jeho život nebo zdraví,
- odmítnutí práce, která by ohrožovala život nebo zdraví jiných fyzických osob,
- podílení se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. [9]

3.2 Povinnosti zaměstnanců v souladu s normou OHSAS

Všichni zaměstnanci si při nástupu do pracovního poměru musí uvědomit, že nemají jen práva, ale také značné množství povinností. Mezi tyto povinnosti, dle zákoníku práce

č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, patří:

- dbát dle svých možností o svou vlastní bezpečnost a zdraví,
- dbát dle svých možností o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob,
- účastnit se školení zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pokud tyto školení jsou zajišťovány zaměstnavatelem,
- podrobit se preventivním prohlídkám, případně dalším vyšetřením a podobně, pokud jsou tyto zaměstnavatelem požadovány a jsou v souladu s dalšími zvláštními právními předpisy,
- dodržovat právní předpisy i předpisy stanovené zaměstnavatelem pokud tyto vedou k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- dodržovat při práci zaměstnavatelem stanovené pracovní postupy,
- při výkonu pracovní činnosti používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a podobně,
- nepožívat alkoholické nápoje či jiné návykové látky, případně se na pokyn zaměstnavatele podrobit testu, zda nebyl alkohol, či jiné návykové látky požitý,
- bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz,
- bezodkladně oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly mít negativní dopad na bezpečnost nebo zdraví zaměstnance.

Výše uvedené povinnosti zaměstnavatelů byly zaměřeny především na zdraví jedince, přičemž tímto povinnosti zaměstnance v žádném případě nekončí. Mezi ty další je možné zařadit skutečnosti, kdy je zaměstnanec povinen například:

- pracovat řádně a to ve vztahu ke svým silám, znalostem a schopnostem,
- spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- plnit kvalitně a včas zadané pracovní úkoly,
- řádně hospodařit s prostředky, které byly dané osobě svěřeny zaměstnavatelem.

Jiné povinnosti se vztahují k vedoucím zaměstnancům, kdy tito jsou samozřejmě taktéž povinni plnit výše uvedené, avšak navíc mají určité úkoly, které se řadových zaměstnanců netýkají. Mezi tyto povinnosti jsou řazeny povinnosti jako například:

- řízení a kontrola práce podřízených zaměstnanců,
- hodnocení pracovní výkonnosti zaměstnanců,

- organizování práce zaměstnanců a to v souladu s nejlepším vědomím a svědomím,
- vytváření příznivých pracovních podmínek,
- zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zabezpečování odměňování zaměstnanců,
- zajišťování zvyšování odborné úrovně zaměstnanců.

K výše uvedeným povinnostem je rozšíření u vedoucích zaměstnanců, kdy vedoucí zaměstnanci jsou mimo výše uvedené povinni:

- řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců,
- hodnotit pracovní výkonnost zaměstnanců a jejich pracovní výsledky,
- organizovat práci podřízených zaměstnanců,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance, dále pak zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- zabezpečovat odměňování zaměstnanců,
- vytvářet podmínky pro možnost zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů zaměstnanci,
- zabezpečovat aby byla přijata opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

3.3 Zodpovědnost zaměstnanců dle zákoníku práce, v souladu s normou OHSAS

V rámci povinností zaměstnanců je těmto ukládána také zodpovědnost za určité úkony. Tyto vyplývají opět ze zákoníku práce a jsou, jak je výše uvedeno, v souladu s normou OHSAS. Řadíme mezi ně například zodpovědnost:

- zaměstnavateli za škodu, která mu byla způsobena zaměstnancem a jeho porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Důležité ovšem je neopomenout, že sám zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnanci a to vždy až na výjimky, které jsou uvedeny v zákoníku práce § 252 a § 255,
- zaměstnavateli za škodu, která mu byla způsobena zaměstnancem a to tak, že vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě. Zde je poté možné po zaměstnanci požadovat přiměřenou náhradu škody,

- zaměstnavateli za škodu, která mu byla způsobena zaměstnancem, zodpovídá zaměstnanec pokud, se do nepříznivého stavu uvedl on sám a to vlastní vinou, kdy následně nebyl schopen ovládnout své jednání, případně ani odhadnout jeho následky,
- zaměstnavateli za škodu, která mu byla způsobena zaměstnancem, kdy tento danou škodu způsobil úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- zaměstnavateli za škodu, která mu byla způsobena zaměstnancem i stížený duševní poruchou, avšak pouze v tom případě, jeli, je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky. [3]

3.4 Práva zaměstnavatelů dle zákoníku práce, v souladu s normou OHSAS

Práva a povinnosti se neváží pouze ve vztahu k zaměstnancům, ale určená jsou i pro zaměstnavatele. Stejně jako v předchozích kapitolách je nutné uvést, že práva zaměstnavatelů jsou velmi rozsáhlá, avšak pro jejich nastínění lze uvést například, že mezi práva zaměstnavatelů patří například:

- zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při životním jubileu,
- zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu při pracovním jubileu,
- zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům,
- zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu v situaci, kdy nastanou živelní události a zaměstnanec vypomáhá s jejich likvidací, nebo odstraňování jejich následků. [7]

3.5 Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnanců v souladu s normou OHSAS

Povinnosti zaměstnavatelů jsou oproti položce práv zaměstnavatelů poměrně rozsáhlejší. Samozřejmě zde uváděné povinnosti jsou vztahovány k zaměstnancům, nikoli k dalším skutečnostem, které by podkapitolu mnohem více rozšiřovaly. Patří mezi

ně například, že:

- zaměstnavatel nesmí, pokud k tomu nemá závažný důvod, narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách a to tak, že by zaměstnance sledoval, odposlouchával, zaznamenával jeho telefonické hovory nebo kontroloval elektronickou či listovní poštu. Jiná situace by nastala, kdy k tomuto má zaměstnavatel závažný důvod, avšak o výše uvedeném by musel zaměstnance informovat,
- zaměstnavatel dále nesmí požadovat po zaměstnanci informace, které přímo nesouvisí s výkonem jeho práce. Mezi tyto informace patří například:
 - a) těhotenství,
 - b) rodinné a majetkové poměry,
 - c) sexuální orientace,
 - d) původ,
 - e) členství v odborové organizaci, politických stranách nebo hnutích,
 - g) příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti,
 - h) trestněprávní bezúhonnost, kdy je nutné podotknout, že i u požadování těchto informací existuje výjimka a to v případě, pokud by pro toto byl dán závažný důvod spočívající v povaze potencionálně vykonávané práce.

Zaměstnavatel má také vůči zaměstnanci informační povinnost, kdy je povinen informovat zaměstnance zejména o:

- své ekonomické a finanční situaci a o své činnosti, dále také o vývoji této situace,
- svém právním postavení, ale také například o osobě, která je oprávněná jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích,
- pracovních podmínkách a jejich změnách,
- opatřeních, prostřednictvím kterých zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a kterými se snaží o zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a další.

Povinnosti vztahující se na zaměstnavatele se dále liší dle počtu zaměstnanců, kdy se například na zaměstnavatele zaměstnávající méně než deset zaměstnanců některá z výše uvedeného nevztahují.

Na všechny zaměstnavatele se již dále vztahuje například:

- zajistit, aby zaměstnancem nebyly vykonávány zakázané práce,
- zajistit, aby určité práce vykonávali pouze zaměstnanci s platným zdravotním průkazem,
- náhrada zaměstnanci ztráty na výdělků v případě, že se v tuto dobu zaměstnanec podrobil preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování požadovaného zaměstnavatelem,
- zabezpečení informací k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a to nejen pro vlastní zaměstnance, ale také pro zaměstnance jiného zaměstnavatele vykonávající práce na pracovištích zaměstnavatele,
- zajištění zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- zajištění dodržování zákazu kouření na pracovištích,
- vedení dokumentace o informacích a pokynech předávaných jednotlivým zaměstnancům,
- zajištění školení pro zaměstnance vztahující se k právním a ostatním předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ve vztahu k osobním ochranným pracovním prostředkům, pracovním oděvům a obuvi, dále pak mycím, čisticím a dezinfekčním prostředkům a nápojům je zaměstnavatel povinen:

- poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, přičemž za osobní ochranné pracovní prostředky jsou považovány ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky s výkonem zaměstnání spojenými, kdy četnost vydávání tohoto se liší dle vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce u daného zaměstnance,
- poskytnout pracovní oděv, pokud zaměstnanec vykonává činnost, u které dochází k nadměrnému opotřebování oděvu,
- poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě toho, v jakém rozsahu je znečištěna kůže a oděvu zaměstnance,

- poskytnout ochranné nápoje zaměstnanci, dle prováděcího právního předpisu,
- nenahrazovat poskytování osobních ochranných pracovních prostředků finančním plněním.

Ve vztahu k pracovním úrazům a nemocem z povolání, je zaměstnavatel také „svázán“ určitými povinnostmi, které je nutné dodržovat. Mezi tyto povinnosti lze zařadit:

- objasnění příčiny a okolnosti vzniku daného úrazu a to za účasti zaměstnance, avšak pouze v případě, že účast zaměstnance dovoluje jeho zdravotní stav,
- uvědomění zaměstnavatele daného zaměstnance o pracovním úrazu v případě, že se jedná o zaměstnance, který je zaměstnancem jiného zaměstnavatele vykonávající pro daného zaměstnavatele určitou činnost,
- vedení knihy úrazů, kde jsou zaevidovány všechny úrazy a to i v případě, že po nich nenásledovala pracovní neschopnost,
- vedení evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání,
- vyhotovování záznamů a vedení dokumentace o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance a následné pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny, případně, jejichž následkem došlo k úmrtí zaměstnance. Kdy následné vyhotovení tohoto záznamu musí být předáno zaměstnanci,
- zasílání záznamu o úrazu stanoveným orgánům a institucím,
- přijmutí opatření proti opakování pracovních úrazů,
- zajištění vytváření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce zaměstnanců, zajistit, aby zaměstnanci mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku,
- zajištění závodní preventivní péče. [7]

4 LEGISLATIVNÍ POŽADAVKY NA BOZP V ČESKÉ REPUBLICE

Základní požadavky BOZP by se daly popsat jako shrnutí základních pravidel, která jsou dána a to nejen v rámci výkonu lesnických profesí ale také v rámci zaměstnání obdobného charakteru. Tyto pravidla jsou dána zaměstnavateli v rámci zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nejen zákoník práce je ovšem tím určujícím, jako další lze připomenout například nařízení vlády č. 28/2001 Sb.. Podstatou dodržování těchto norem je zabezpečení prevence, aby právě k žádným úrazům nedocházelo.

Právě výše uvedené zákonné úpravy ukládají zaměstnavateli povinnosti jako například zajištění:

- vyhledávání možných rizik pro zaměstnance,
- přijímání opatření k zjištěným rizikům,
- informovanosti zaměstnanců,
- zařazení pracovních činností do kategorií dle příslušného právního předpisu (vyhlášky MZd č. 89/2001 Sb.), kdy zařazení je prováděno dle zhodnocení rizikovitosti zaměstnanců ovlivňujících výkon povolání jednotlivých zaměstnanců, respektive jednotlivých profesí,
- ochranných pracovních prostředků zaměstnanců,
- výkonu práce pouze pověřenými a způsobilými osobami,
- využívání strojů a technických zařízení, která splňují stanovené požadavky na bezpečnou obsluhu a používání,
- zohlednění možnosti ohrožení zaměstnanců při výkonu daného úkolu,
- závodní zdravotní preventivní péče,
- poskytnutí první pomoci,
- vyšetření příčin ale také okolností, které případných vznik pracovních úrazů či nemocí z povolání,

Zaměstnavatel má dále dle nařízení vlády č. 28/2002 Sb. Povinnost stanovit pracovní postupy a organizaci práce s ohledem na:

- vykonávané činnosti,
- zvláštnosti pracoviště,
- bezpečnost při provádění zadaných pracovních úkonů,
- možnost ohrožení klimatickými podmínkami, zvířaty, apod...
- pracovní podmínky,
- technologické postupy.

Aby bylo možné výše uvedené zhodnotit a vypracovat, je nutné nejdříve vše pečlivě identifikovat a následně vyhodnotit veškerá rizika. Teprve poté je možné zpracovat závěry, ze kterých lze v dané situaci vycházet. Zpracována by měla být také možnost setkání se zaměstnanců se zaměstnanci jiné společnosti, kdy může dojít ke vzniku zcela odlišného rizika, než které bylo doposud předpokládáno. Jiná společnost může užívat jiné nástroje a zařízení, v nejhorsím případě nemusí být zpracována BOZP, či se pravidly BOZP jiní zaměstnanci neřídí. Toto je vše nutné brát v úvahu.

Veškeré výše uvedené body musí být podrobně rozpracovány s uvedením konkrétního postupu. Přičemž pouhé zpracování není konečným bodem. Jednotlivé stanovené skutečnosti je nutné v pravidelných intervalech kontrolovat, případně výsledky zaznamenávat a snažit se o zlepšení v oblastech, které se ukazují jako nedostatečné, případně jako takové, kde by bylo i nepatrné zlepšení přínosem.

Doposud byly uváděny pouze povinnosti zaměstnavatele. Avšak i zaměstnancům jsou přímo zákony uložena určitá pravidla, která musí být dodržována. Zaměstnavatele tedy zaměstnanci poskytne určité podmínky, kdy jejich následné využívání je poté uloženo zaměstnanci. Mezi tyto povinnosti je řazeno například účastnění se školení BOZP, dodržování stanovených pracovních postupů, využívání obdržovaných ochranných pracovních pomůcek, dodržování aktuálních pokynů zaměstnavatele, apod... [7]; [3]

4.1 Další zákonné úpravy se zaměřením na BOZP

Právních předpisů v rámci BOZP je velké množství. Velmi rozsáhlou problematikou se zabývá zákoník práce. Práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatel zakotvené

v zákoníku práce již byly popsány, proto bude text níže věnován dalším právním předpisům, které taktéž nemohou být opomenuty. Mezi tyto další zákonné úpravy řadíme:

- zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o ochraně veřejného zdraví,
- zákon č. 371/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování,
- velmi významný, avšak pro osoby samostatně výdělečně činné, je poté zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kdy tento upravuje požadavky BOZP v rámci pracovněprávních vztahů i mimo ně,
- v oblasti BOZP má své postavení také Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů), ve znění zákona č. 162/1998 Sb., Ústavní zákon, kterým se mění Listina základních práv a svobod,
- zákon č. 350/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů,
- zákon č. 59/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o prevenci závažných havárií,
- zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- zákon č. 102/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o obecné bezpečnosti výrobků a o změně některých zákonů
- zákon č. 185/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o odpadech a o změně některých dalších zákonů
- zákon č. 174/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.

Neméně významná jsou také nařízení vlády a to nejen již výše uvedené nařízení vlády č. 28/2002, ale také například:

- nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úraz,
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kdy toto nařízení vlády stanovuje rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, dále prostředků mycích a čistících,

- nařízení vlády č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, kdy se jedná o vyhlášku Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu,
- nařízení vlády č. 80/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení, kdy se jedná o vyhlášku Českého úřadu bezpečnosti práce, a další...[7]; [3]

5 BOZP V ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE

Česká republika se stala členem Evropské unie v roce 2004. Nyní je Evropská unie po posledním rozšíření, které nastalo k datu 1. 7. 2013, tvořena celkem dvaceti osmi evropskými státy.

Nyní, když je Česká republika členem Evropské unie, je vázána jako ostatní členské státy určitými právními předpisy, mimo jiné také právě v oblasti BOZP. Mezi tyto předpisy na úrovni Evropské unie patří Směrnice rady č. 89/391/ES z 12. června 1989 o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Významný pojem je také euronovela zákoníku práce, s platností od 1. ledna 2001, díky čemuž byla zavedena nová filosofie v rámci BOZP, právě v zákoníku práce zakotvená. Změna by se dala popsat také jako nahrazení stávajícího technického přístupu k BOZP za přístup systémový. Důraz je po zavedení výše uvedeného kladen na:

- vyhledání a vyhodnocení rizik
- zapojování zaměstnanců do řešení otázek BOZP
- zapojení zaměstnanců do řízení firmy. [1]; [6]

Velký význam v oblasti BOZP ve spojení s Evropskou unií má Smlouva o fungování Evropské unie, kdy řada opatření byla přijata dle článku číslo sto padesát tři. V rámci Evropské unie je ovšem vydáno značné množství dalších různých směrnic, kdy členské státy Evropské unie jsou povinny je provádět ve svých předpisech a dodržovat. Uvedené směrnice ovšem vždy směřují k určitým zásadám, mezi které patří:

- prevence a hodnocení rizik,
- uvedení povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců,
- usnadnění evropských směrnic a norem. [27]

Uváděné Evropské směrnice nabývají obecně platnosti dnem zveřejnění v Úředním věstníku Evropské Unie. Jednotlivé členské státy mají, jak již bylo zmíněno, povinnost pravidla ze směrnic přijímat za své, dále mají možnost zakotvovat ve své vlastní legislativě pravidla přísnější. Stěžejní směrnici ve vztahu k výše uvedenému tvoří Rámcová směrnice 89/391/EHS, která je platná od roku 1989 a další na ni navazující samostatné směrnice. Cílem uvedené Rámcové směrnice je stanovit stejnou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví ve prospěch všech pracovníků. Aby bylo možné se v evropských směrnicích lépe,

a jednodušeji orientovat existují tzv. evropské obecné pokyny. Jedná se o dokumenty, které jsou nepovinné, avšak značně zjednodušují orientaci v evropských směrnicích, provádějí je. [27]

5.1 „Euronovela“ zákoníku práce

Od 1. ledna 20012 je v platnosti tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce provedené zákonem č. 155/2000 Sb.. V souvislosti s jejím přijetím bylo schváleno i několik dalších směrnic Rady Evropského společenství. Aby bylo možné přizpůsobit se těmto změnám, byla Parlamentem České republiky přijata novela zákoníku práce, přičemž v této novele jsou poznatky z výše uvedených směrnic implementovány a je tak zajištěna slučitelnost české pracovníprávní úpravy s právem Evropského společenství. Konkrétně se poté jedná o směrnice Rady:

- 2000/43/ES,
- 2000/78/ES,
- 2002/73/ES, která upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace,
- 1999/70/ES, která je zaměřena na Rámcové dohody uzavřené mezi organizacemi jako jsou Konfederace evropských odborových svazů (ETUC), Evropská unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů (UNICE) a Evropské centrum pro veřejné podnikání (CEEP) o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Největší význam je tzv. euronovely tedy příkládán především v oblastech:

- rovného zacházení,
- zákazu diskriminace,
- konkurenčních doložek,
- pracovního poměru na dobu určitou.

Součástí novelizovaného zákoníku práce jsou samozřejmě, jak již bylo uváděno, zdokumentovány práva a povinnosti nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. [1]; [6]

5.2 Srovnání BOZP v ČR a v zemích EU

Vzhledem ke skutečnosti, že samotná Česká republika je členem Evropské unie (dále jen EU) musí se i tato řídit zákonnými úpravami, které jsou v rámci EU platné.

Česká republika má samozřejmě své zákonné podmínky, dle kterých je BOZP řízeno, avšak mnohé z nich byly upraveny právě dle požadavků EU, přičemž tato pravidla jsou následně závazná pro všechny další členy, výjimkou tedy není ani Česká republika samotná.

6 ZÁSADY BOZP V RÁMCI ČESKÉ REPUBLIKY S DŮRAZEM NA PROSTŘEDÍ LESNICTVÍ

Zakotvení BOZP obecně bylo již v rámci teoretické části popsáno. V textu doposud ovšem zazněla především obecná pravidla, nikoliv jejich zaměření na prostředí lesnictví. Právě této problematice je věnován text v kapitolách níže.

6.1 Rizika při nedodržení zásad BOZP s důrazem na prostředí lesnictví

Rizika v rámci práce v lesním hospodářství jsou značně různorodá. Řadíme mezi ně například ohrožení klimatickými vlivy, jako je chlad či naopak horko, dále je zde možnost uklouznutí, či možnost poranění jiným pohybem v terénu. Velkým rizikem je při práci v lesním hospodářství poranění pracovními nástroji, které jsou aktuálně užívány, či přímo pořezání motorovou pilou. V neposlední řadě se objevuje ohrožení hlukem či vibracemi. [1]; [5]; [10]; [14]; [19]

6.2 Úrazy a nemoci z povolání s důrazem na prostředí lesnictví

Úrazy i nemoci z povolání lze vyvodit s předchozí kapitoly a to rizik při nedodržení zásad BOZP. Při jakémkoliv úrazu, případně nemoci z povolání, lze v prostředí lesnictví jen velmi těžko odhadnout pracovníkem například nepředpokládanou událost, která úraz či nemoc z povolání následně způsobí. Velkou měrou zde může negativně také přispět nedostatečná zkušenost pracovníka či nedostatečná kvalifikace. Právě dodržování zásad BOZP by mělo mnohým úrazů ale zabránit, případně, alespoň zmírnit následky, které by mohly nastat. [1]; [5]; [10]; [14]; [19]

6.3 Základní požadavky BOZP při provádění pěstebních prací

Při pěstebních pracích lze využívat ruční nářadí nebo nářadí s motorovým pohonem. Jedná se například o sazební práce, údržbu vysazených sazenic a semenáčků.

U pěstebních prací, kde je využíváno ruční nářadí je nutné dodržovat například:

- přepravu nářadím s ostřím musí zaměstnanec přepravovat pouze s ochranným krytem, broušení ostří tohoto nářadí je nutné provádět vždy až po řádném zajištění upevnění předmětu,
- užívat křovinořez nebo řetězovou pilu smí zaměstnanec pouze s ochranným krytem,
- veškerou údržbu či opravu křovinořezu nebo řetězové pily smí zaměstnanec provádět pouze u vypnutého stroje, dále pak v souladu s návodem od výrobce,
- zaměstnanec nesmí doplňovat palivo do křovinořezu, pokud je v blízkosti otevřeného ohně,
- zaměstnanec nesmí se zapnutým křovinořezem či motorovou pilou přecházet větší vzdálenosti,
- při využívání rostlinolékařských přípravků dodržovat zásady bezpečné práce, a tak dále.... [1]; [3]; [5]; [10]; [14]; [19]

6.4 Základní požadavky při provádění těžby dříví, jeho soustředování, manipulaci, skladování a odvozu

Pod pojem těžba dříví, neboli také těžební činnost je řazeno kácení stromů spolu s obstaráváním zpracovávání stromů polo vyvrácených, zcela vyvrácených či zlomených. Jedná se o jednu z nejrizikovějších činností v rámci výkonu pracovní činnosti v lesnictví. U soustředování dříví je nutné řídit veškeré pracovní postupy a organizaci práce dle druhu používaného soustředovacího prostředku. Tímto je myšleno brát v úvahu, zda se jedná o traktor, koňský potah či lanovku a podobně. Jako hlavní zásady BOZP lze uvést například, že:

- zaměstnanec si musí zajistit bezpečnou ústupovou cestu,
- zaměstnanec nesmí provádět kácení stromů při teplotě pod -15°C , pokud tato teplota trvá po celou dobu výkonu práce,
- zaměstnanec nesmí provádět kácení stromů na svahu, pokud ve stejnou dobu nad sebou pracují další zaměstnanci,
- zaměstnanec nesmí provádět kácení stromů při nepříznivé povětrnostní situaci,

- zaměstnanec musí při odvětvování nebo odkorňování stromů musí dodržovat vzdálenost mezi dalšími zaměstnanci 5m,
- zaměstnanec je povinen na pracovišti, kde je dříví soustřeďováno a zároveň káceno, provádět soustřeďování dříví ve vzdálenosti alespoň dvojnásobku výšky káceného stromu,
- při soustřeďování dříví traktorem se musí zaměstnanci seznámit s pracovním postupem, ale také s jednotnou signalizací,
- při soustřeďování dříví koňským potahem zaměstnanec nesmí pracovat s potahem na svahu, kde hrozí nebezpečí samovolného pohybu dříví,
- při soustřeďování dříví lanovkou musí zaměstnanec odstranit všechny překážky a vyzkoušet nosné a tažné lano v rámci zkušebního provozu.

Výše uvedené zásady BOZP lze považovat za pouhý názorný příklad možných zásad práce. Při jejich kompletním vyjmenovávání by byl text značně rozsáhlý a z toho důvodu je uvedeno pouze několik zásad jako příklad. [1]; [3]; [5]; [10]; [14]; [19]

6.5 Základní požadavky při provádění práce ve výškách

Práce ve výškách je při výkonu lesnických činností zaměřena například na práce na stojících stromech, nebo ukotvování kotev lanovky. Při těchto činnostech je značné riziko pádu z výšky, a proto je nutné, aby byly opět stanoveny určité pracovní postupy a organizace práce pro zajištění bezpečnosti daných osob. Mezi zásady BOZP při práci ve výškách patří například:

- zaměstnanec je povinen pracovat ve výškách pouze s odpovídajícím vybavením,
- zaměstnanec nesmí pracovat ve výškách při nepříznivých povětrnostní situaci například v prudkém větru,
- zaměstnanec nesmí pracovat ve výškách při teplotě pod -10 °C.

Výše uvedené zásady jsou opět pouhým zkráceným výtahem pro názornou představu. [18]

I. PRAKTICKÁ ČÁST

7 VOJENSKÉ LESY A STATKY ČESKÉ REPUBLIKY

Vojenské lesy a statky ČR, s.p. (dále jen VLS) jsou organizací, která byla založena na základě Zakládací listiny Ministerstva obrany ČR pod č.j. 1105-84 ze dne 23. června 1989. Následně na základě Usnesení krajského soudu v Praze, č.j. Firm 87596/97 ze dne 27. listopadu 1997 byla zakládací listina přizpůsobena a to tak, aby byla v souladu s ustanovením zákona o státním podniku. V rámci hospodaření se VLS zabývají hospodařením s lesní půdou v České republice, kdy do kompetence podniku patří přibližně pět procent z celkové lesní půdy České republiky. Na uvedeném hospodaření se podílí jednotlivé divize VLS. Lesní půda ovšem není jedinou součástí hospodaření. Nutné je uvést také hospodaření s půdou zemědělskou, myslivostí a rybářstvím.

Údaje uváděné o VLS v rámci obchodního rejstříku jsou:

Vojenské lesy a statky ČR, s.p.

Pod Juliskou 5

Praha 6

PSČ 160 64

IČ: 00000205

DIČ: CZ00000205

ID datové schránky VLS: bjds93z

Hlavním předmětem podnikání dle obchodního rejstříku je:

- nakládání s majetkem státu a to v oblasti lesní, zemědělské, dřevozpracující,
- provádění činnosti směřující k udržování ekologické a biologické rovnováhy,
- zajišťování údržby drobných vodních toků spadajících pod působnost hospodaření VLS,
- zabezpečení stavebních prací mimo jiné se zaměřením na opravy a údržbu a staveb a zařízení opět spadajících do oblasti hospodaření VLS,
- udržování a nezbytné opravování nemovitého majetku,
- zabezpečení vstupu do objektů Armády České republiky, spolu se zabezpečením ostrahy a ochrany těchto objektů.

7.1 Rozdělení Vojenských lesů a statků České republiky, s.p.

Vojenské lesy a statky České republiky, s.p. jsou rozděleny na několik divizí, jak již bylo uvedeno, tyto se pak dělí dále, jedná se o jakousi strukturu podniku, kdy pod každou divizi, případně lesní správu a podobně spadá určité území lesů, který spravují. Dělení vypadá následovně:

- Ředitelství podniku
- Divize Hořovice, kdy tato je dále dělena na:
 - Lesní správa Obecnice
 - Lesní správa Mirošov
 - Lesní správa Nouzov
 - Správa služeb Mirošov
 - Lesní správa Strašice
- Divize Horní Planá, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize Horní Planá
 - Lesní správa Arnoštov
 - Lesní správa Chvalšiny
 - Lesní správa Horní Planá
 - Lesní správa Nová Pec
 - Správa služeb Horní Planá
 - Správa rekreačních zařízení
- Divize Karlovy Vary, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize Karlovy Vary
 - Lesní správa Dolní Lomnice
 - Lesní správa Klášterec nad Ohří
 - Lesní správa Valeč
 - Správa služeb Bočov
- Divize Mimoň, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize Mimoň
 - Lesní správa Břehyně
 - Lesní správa Dolní Krupá
 - Lesní správa Hamr
 - Lesní správa Lipník

- Správa služeb
 - Pyrotechnická asanace
- Divize Plumlov, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize Plumlov
 - Lesní správa Žárovice
 - Lesní správa Myslejovice
 - Lesní správa Rychtářov
 - Správa služeb Plumlov
- Divize Lipník nad Bečvou, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize Lipník nad Bečvou
 - Lesní správa Potštát
 - Lesní správa Velký Újezd
 - Lesní správa Hlubočky
 - Lesní správa Bruntál
 - Správa služeb Lipník nad Bečvou
 - Lesní správa Libavá
- Divize zemědělské výroby, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize zemědělské výroby
 - Zemědělská správa Květušín
 - Zemědělská správa Bražec
 - Zemědělská správa Heroltovice
- Divize ostražby a služeb, kdy tato je dále dělena na:
 - Ředitelství divize ostražby a služeb
 - Správa ostražby a služeb Praha
 - Správa ostražby a služeb Květušín
 - Správa ostražby a služeb Bražec
 - Správa ostražby a služeb Mimoň
 - Správa ostražby a služeb Brno
 - Správa ostražby a služeb Libavá
- Správa lesních školek, kdy tato je dále dělena na:
 - Správa lesních školek Lhota
 - Středisko Nová Pec
 - Středisko Bukovina

- Středisko Lhota
- Středisko Osina – Krumsín
- Středisko Obecnice



Obrázek č. 1 Budova VLS – Lesní správa Velký Újezd



Obrázek č. 2 Budova VLS – Lesní správa Žárovice

7.2 Činnost VLS

Činnost VLS je velmi rozsáhlá a to především proto, že zabezpečuje, jak již bylo uváděno, nakládání s majetkem státu v rámci širokého spektra, blíže v oblasti lesní, zemědělské, dřevozpracující. Konkrétně lze zaopatřované oblasti, rozdělit na oblasti:

- lesního hospodářství,
- obchodu se dřevem,
- myslivost,
- rybářství,
- zemědělskou činnost,
- strážní službu,
- pyrotechnickou asanaci,
- ochranu přírody,
- lesní pedagogiku,
- rekreační zařízení,
- cyklotrasy.

7.3 Pracovní pozice a poskytované pracovní prostředky ve VLS

Pracovní pozice ve VLS lze rozdělit na administrativní, technické a dělnické, kdy toto rozdělení bylo využito i v dotazníkovém šetření, viz níže. Vzhledem k tomu, že u jednotlivých pracovních pozic jsou poskytovány odlišné ochranné pracovní pomůcky. Tyto mají VLS sepsány v rámci směrnic a to spolu s dobou, za kterou mohou být ochranné pracovní pomůcky znovu vydávány. Kompletní přehled ochranných pracovních pomůcek je přiložen v příloze č. P I. VLS také disponují tabulkou pro vyhodnocení rizik, základě, jejíhož opakovaného vyhodnocení lze přizpůsobovat případné poskytování ochranných pracovních pomůcek. (příloha č. PII)

8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V rámci diplomové práce byla realizována snaha o zjištění aktuálního stavu BOZP ve VLS Žárovice a VLS Velký Újezd. Aby bylo možné stav BOZP zhodnotit, bylo realizováno dotazníkové šetření, v rámci kterého byly položeny jak otázky otevřené, tak otázky uzavřené i otázky hodnotící. Tento dotazník byl předložen v písemné podobě vedoucími jednotlivých lesních správ, přičemž jeho odevzdávání bylo realizováno v budově dané lesní správy, do boxu umístěného u vchodu. Tato možnost byla využita proto, aby bylo na otázky respondenty odpovídáno v anonymitě. Pracovníci měli také možnost získat další dotazníky, kdy tyto byly přiloženy u odevzdávacího boxu, či kontaktovat zadavatele na jeho e-mailovou adresu, opět uvedenou v místě, kde byl zpřístupněn „odevzdávací“ box.

Dotazník byl předložen celkem v osmdesáti vyhotoveních, přičemž jeho návratnost činila 71 %. Celkový poměr pracovníků VLS a zaměstnanců jiných zaměstnavatelů pro VLS vykonávající určité činnosti je přibližně v rámci vyhodnocení dotazníkového šetření.

Důležitá byla spolupráce s vedoucími pracovníky jednotlivých, uvedených lesních správ, kdy s jejich pomocí byl dotazník také zpracováván a následně upravován a to především proto, aby bylo zajištěno jeho správné pochopení ze strany zaměstnanců VLS a zadavatele dotazníku. Různé otázky byly také odstraňovány, jiné přidávány, aby výsledky sloužily nejen diplomové práci samotné, ale také již uvedeným lesním správám k možnostem případných vlastních úprav v rámci BOZP. Postupně se měnilo i uspořádání otázek a to dle vzájemné dohody, či přidávání a odebírání ochranných pracovních pomůcek, v dotazníkovém šetření uvedených a to tak, aby respondenta příliš nezahltily nadměrným množstvím, avšak aby zároveň opravdu obsáhly ochranné pracovní pomůcky, které jsou využívány.

8.1 Otázky dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo respondentům předloženo v podobě čtyřiceti jedna otázek, přičemž, jak již bylo uváděno, tyto otázky byly jak otevřené, tak uzavřené i hodnotící. Otázky uvedené v dotazníkovém šetření zněly:

- Jsou Vaším zaměstnavatelem VLS, nebo má Váš zaměstnavatel s VLS smlouvu na výkon určité činnosti?

- Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti:
- Byl(a) jste před započítáním pracovního poměru proškolen v rámci BOZP?
- Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)?
- Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost?
- Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností?
- Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací?
- Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni?
- Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí?
- Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)?
- Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni?
- Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými?
- Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká?
- Jaká rizika pro Vás vy sami vidíte v případě nakládání s nebezpečnými látkami či provozováním technických zařízení? (prosím uveďte)
- Je jmenován představitel vedení pro BOZP?
- Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP?
- Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet?
- V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k Vámi sdělenému?
- Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkonu profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás:
- Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitní režim, a podobně?
- Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru:

- Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající pro VLS, pracovní úraz?
- V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele?
- V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis?
- Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP?
- Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání?
- V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele?
- Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP?
- Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán)
- Jak jsou informovány nepovolané osoby o zákazu vstupu na pozemek, území VLS? (prosím o uvedení několika možností, jakými je toto zabezpečeno)
Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek?
- Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek?
- Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné?
- Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků?
- Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen?
- Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu?

- Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru.
- Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky a podporu v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. Dále pak označte prosím níže uvedené pracovní pomůcky, dle toho, jak Vám jejich poskytování ve VLS, případně u Vašeho zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, vyhovuje.
- Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem?
- Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP?
- Co dle Vás dělají VLS, případně Váš jiný zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, jako zaměstnavatel správně v rámci zajištění BOZP, co Vám vyhovuje a nemělo by být měněno?
- Co by mělo být v rámci BOZP VLS, případně BOZP Vašeho jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, ze strany zaměstnavatele změněno?

8.2 Rozbor dotazníku

Výsledkem upravování a konzultací v rámci struktury dotazníku je dotazník přiložený v příloze č. P IV. Celý dotazník byl uveden otázkou, zda je respondentem osoba zaměstnaná přímo u VLS, či zda se jedná o zaměstnance sice vykonávající činnosti pro VLS, ale pod záštitou svého jiného zaměstnavatele se kterým mají VLS smlouvu na určité činnosti. Dle tohoto byly následně všechny další otázky členěny a to především proto, aby bylo možné srovnat úroveň BOZP v rámci VLS a jiného zaměstnavatele.

Vzhledem ke skutečnosti, že respondenti byli z řad pozic administrativních, technických i dělnických, byla další dotazníková otázka zaměřena na toto členění. Jiné ochranné pracovní pomůcky využívají zaměstnanci administrativní a jiné jsou využívány při manuální práci v lese. Aby bylo možné tedy zjistit jakýsi poměr odpovědí připadající na administrativní, technické či dělnické pracovníky, bylo nutné uvést v rámci dotazníkového šetření tuto otázku.

Po úvodních dvou otázkách bylo již vše blíže vztahováno konkrétně k BOZP. Jako úvodní otázka v rámci této problematiky byl položen dotaz, zda byli zaměstnanci vůbec proškoleni v rámci BOZP a to při nástupu do zaměstnání, respektive před započítáním pracovního poměru. Ihned navazovala další otázka, kdy pokud byl zaměstnanec proškolen před započítáním pracovního poměru, měl by být i nadále pravidelně proškolen. Zaměstnanci tak měli označit v těchto dvou otázkách, zda vůbec byli proškoleni v rámci BOZP, pokud ano, zda dostatečně a zda je toto proškolení v určitých pravidelných časových intervalech opakováno.

Zaměstnanci by ovšem neměli být proškoleni pouze v rámci BOZP, avšak před nástupem do zaměstnání by u nich měla být také ověřena zdravotní způsobilost a to k výkonu konkrétní pracovní pozice, kterou má zaměstnanec vykonávat. V rámci této otázky bylo účelem zjistit, zda se zaměstnavatel o toto zajímá. Zaměstnanec, který nemá potvrzení lékaře o své zdravotní způsobilosti na výkon určité pracovní pozice, by na tuto neměl být přijat a neměl by ji vykonávat.

Ve vztahu k rizikům plynoucím při výkonu práce by jednotliví zaměstnanci měli být seznámeni s konkrétními hrozícími riziky a to především proto, aby nebyly určité situace zlehčovány, naopak spíše aby si zaměstnanec dokázal uvědomit, že v dané situaci riziko opravdu hrozí a není vhodné toto podceňovat. Ne ovšem vždy zaměstnavatel klade na toto důraz a proto byli respondenti dotázáni, zda v jejich případě k tomuto seznámení došlo. Úzce s touto otázkou je také spjata otázka následující a to proto, že nejen s riziky by měl být zaměstnanec obeznámen ale také s mimořádnými situacemi, které mohou nastat. Přesto, že tyto situace mohou být výjimečné, neměly by být opomenuty. Zaměstnanec by měl být schopen adekvátně reagovat, čehož lze dosáhnout právě výcvikem pro řešení mimořádných situací.

Aby ovšem bylo možné zaměstnanec s určitými riziky seznamovat, je nutné, aby byla vypracována analýza rizik, dále pak určité postupy pro řízení rizik, kdy touto problematikou se zabývaly otázky číslo osm.

S BOZP souvisí také požární ochrana, kdy i v této oblasti by měl být každý jednotlivý zaměstnanec proškolen. Z toho důvodu, aby bylo zjištěno, jaký procentuální výskyt osob proškolených či neproškolených v rámci požární ochrany se mezi respondenty nachází, byla do dotazníkového šetření zařazena otázka číslo deset. V souvislosti

s touto problematikou byla položena i následující otázka a to, zda existuje dokumentace požární ochrany s tím, zda jsou zaměstnanci s touto dokumentací seznámeni.

Pokud jsou v rámci výkonu pracovní činnosti využívány nebezpečné látky, nebo technická zařízení jsou různá rizika samozřejmě vyšší než například při výkonu práce v kanceláři bez přítomnosti výše uvedeného. V rámci dotazníkového šetření tedy bylo formou částečně otevřených otázek zjišťováno, zda se osoby s nebezpečnými látkami nebo technickými zařízeními setkávají a pokud ano tak s jakými. Přičemž ihned následovala spjatá otázka, jaká rizika v práci s tímto sami respondenti vidí.

V rámci řízení BOZP ve společnostech by měl být jmenován představitel vedení BOZP, a s tímto by měli být zaměstnanci seznámeni. Ne ovšem v každém případě tomu tak je, proto byla položena otázka, zda jsou respondenti seznámeni s tímto představitelem a zda je vůbec jmenován. Ovšem nejen představitel BOZP by měl být jmenován, i samotní zaměstnanci by měli mít jmenovaného zástupce pro případy, kdy je nutné různé náležitosti v rámci BOZP řešit a to kolektivně za více zaměstnanců, ne například pouze za jednotlivce. Z tohoto důvodu následovala otázka, zda mají zaměstnanci zástupce jmenovaného, dále pak, zda vědí, o jakou osobu konkrétně se jedná, na koho se mohou případně obrátit.

I v případě, že by žádný z výše uvedených zástupců jmenován nebyl, zaměstnavatel by měl zaměstnance obeznámit s tím, na koho se může v případě problému v rámci řešení BOZP obrátit, kdo se dané problematice věnuje, kdo bude přijímat určité připomínky a případně je zpracovávat. Proto byly následující otázky věnovány tomu, zda jsou zaměstnanci s danou osobou seznámeni, dále pak, zda v případě, že vznesou dotaz či připomínku, jsou tyto danou osobou přijaty a zpracovány s určitým výsledkem.

U BOZP je důležitý také pohled zaměstnanců na problematiku. Proto bylo v rámci dotazníkového šetření zjišťováno, jaký význam přikládají zaměstnanci zajištění podmínek BOZP ze strany zaměstnavatele, ale také opačná skutečnost, a to, jaký význam přikládají dodržení BOZP ze strany své. Samozřejmě zde podmínky dodržené zaměstnavatelem hrají velice významnou roli, avšak i zaměstnanci musí klást určitý důraz na dodržení BOZP z jejich strany, v opačném případě nelze bezpečný výkon povolání plně zajistit. V souvislosti s tímto byli respondenti dotazováni nejen, zda kladou

důraz na dodržení zásad BOZP ze strany zaměstnavatele, ale také, zda zaměstnavatel dle jejich názoru zákonné podmínky opravdu dodržuje.

BOZP se zabývá mimo jiné také pracovními úrazy a onemocněními z povolání. Z tohoto důvodu byly následující otázky věnovány uvedené problematice s doplněním, kdy pokud úraz nebo nemoc z povolání nastal, zda bylo toto způsobeno nedodržením zásad BOZP a také zda tomuto byla věnována ze strany zaměstnavatele náležitá pozornost, či sepsán zápis. Protože se do prostoru VLS mohou dostat i nepovolané osoby, může být i těmto způsoben úraz, případně, může být jejich zapříčiněním způsoben úraz osobě pro VLS pracující a to i neúmyslně. Respondenti tedy byli dotázáni, zda je dostatečně předcházeno úrazů osob v rámci VLS nepracujících (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán), dále pak, jak jsou tyto osoby o zákazu vstupu na pozemek informovány s možností vyplnění konkrétních skutečností. Významným aspektem by zde mohlo být, zda je toto obměňováno v případě, že jsou započaty pracovní činnosti, kdy by informovanost měla být zvýšena, protože hrozí vyšší riziko úrazu. Proto byl položen dotaz, zda je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek. Dle pak byli respondenti dotázáni, zda je dle jejich názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné.

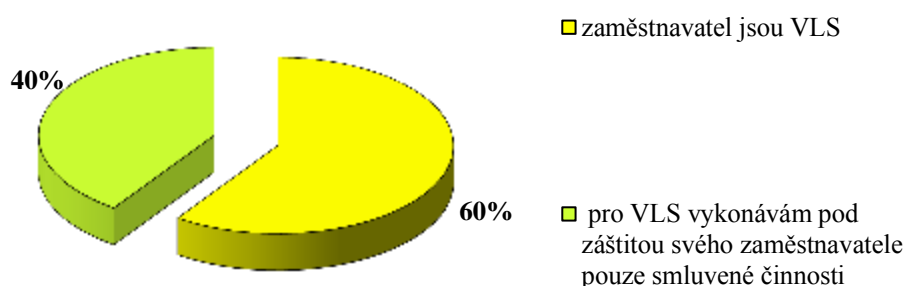
I v případě, že by nebyly informovány nepovolané osoby, měla by být zvýšena informovanost o započetí určitých činností pro pracovníky a to různou signalizací. Následující dotazy tedy byly zaměřeny na skutečnosti, zda jsou pracovníkům známy způsoby signalizace při započetí určitých činností, zda s tímto byli pracovníci seznámeni, zda je tato signalizace dle respondentů dostatečná.

K závěru dotazníku byly vypsány ochranné pracovní pomůcky, kdy respondenti zaznačovali zda jsou jim níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle jejich názoru. A následně poté „známkovali“ poskytované ochranné pracovní pomůcky dle toho, jak jsou pro ně důležité. S tímto souvisel i dotaz, jakým způsobem si zaměstnavatel, případně osoba vydávající ochranné pracovní pomůcky značí, že tyto byly zaměstnancům vydány.

Dotazník byl ukončen dotazy na BOZP opět obecně a to ve vztahu, zda respondentům dosavadní systém zajištění BOZP vyhovuje a následně otevřenými otázkami, co dle nich dělají VLS, případně jejich jiný zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, jako zaměstnavatel správně v rámci zajištění BOZP, co respondentům vyhovuje a nemělo by být měněno a také opak této otázky, co by mělo být změněno. Respondenti zde měli volný prostor pro své vyjádření.

9 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

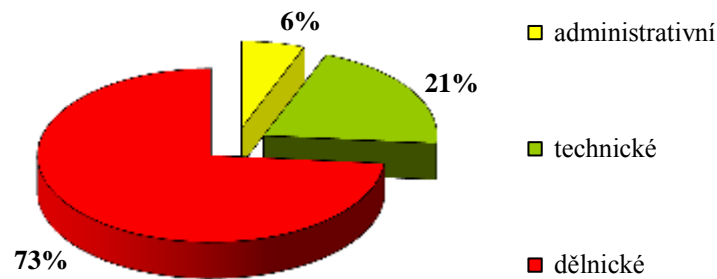
Dotazníkové šetření tedy bylo uvedeno otázkou, zda jsou zaměstnavatelem respondenta Vojenské lesy a statky České republiky (dále jen VLS), či zda má respondent, nebo zaměstnavatel respondenta s VLS pouze smlouvu na výkon určité činnosti. Na tuto otázku odpovědělo 60 % respondentů odpovědí, že jsou zaměstnanci VLS, dalších 40 % z celkového počtu respondentů sdělilo, že oni samotní pro VLS vykonávají pod záštitou svého zaměstnavatele pouze smlouvené činnosti. (viz. graf č. 1)



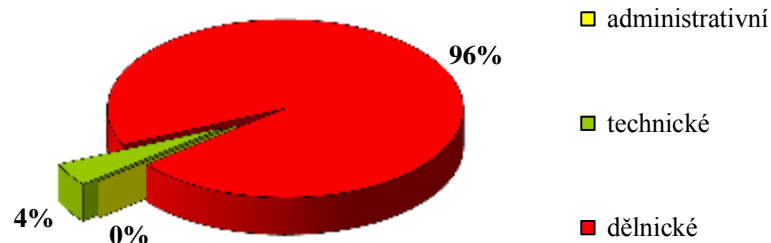
Graf č. 1 Jsou Vaším zaměstnavatelem VLS, nebo má Váš zaměstnavatel s VLS smlouvu na výkon určité činnosti? (vlastní zpracování)

Další dotazníkové otázky jsem vyhodnocoval dle toho, zda na ně odpovídali zaměstnanci VLS či osoby vykonávající pro VLS pouze činnosti pod záštitou svého zaměstnavatele. Ke každé zodpovězené otázce jsou tedy vytvořeny dva grafy, přičemž jeden je zaměřen na zaměstnance VLS, druhý graf poté zhodnocuje odpovědi zaměstnanců vykonávajících pro VLS činnosti pod záštitou jejich zaměstnavatele.

Z celkového počtu respondentů, kteří jsou zaměstnanci VLS, se zabývá 6 % pracovníků činnostmi administrativními, 21 % činnostmi technickými. Největší procentuální zastoupení je u zaměstnanců s činnostmi dělnickými, kdy zde se jedná o 73 %. (viz. graf č. 2) U totožné otázky, avšak zaměřené na respondenty, kteří nejsou přímými zaměstnanci VLS byly odpovědi značně odlišné. Činnosti administrativní nejsou těmito zaměstnanci pro VLS v rámci získaných odpovědí vykonávány vůbec, činnosti technické v rámci 4 %. Zcela zde převládají činnosti dělnické, které obsáhly 96 %. (viz. graf č. 3)

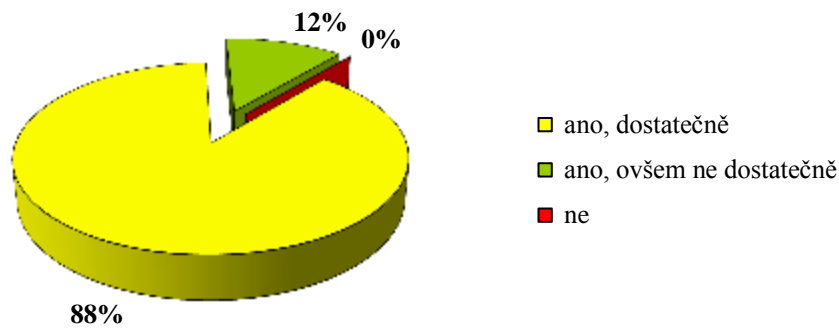


Graf č. 2 Zaměstnanci VLS - Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti: (vlastní zpracování)

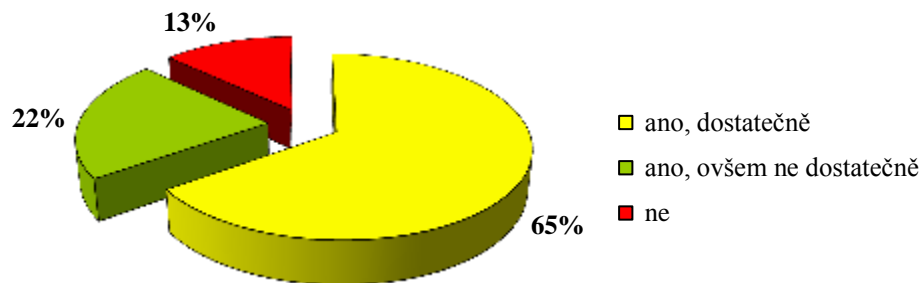


Graf č. 3 Jiný zaměstnavatel - Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti: (vlastní zpracování)

Otázky na počátku dotazníku byly zaměřeny více obecně. Jedním z konkrétních otázek je právě otázka pod číslem tři a to, zda byl daný respondent před započítáním pracovního poměru proškolen v rámci BOZP. V rámci zaměstnanců VLS odpověděla nadpoloviční většina tak, že proškoleni byli a to dle jejich zvážení dostatečně (88 %). Přesto, že 12 % zaměstnanců mělo pocit, že toto proškolení bylo nedostatečné, žádný zaměstnanec VLS neodpověděl, že by nebyl proškolen vůbec. (viz. graf č. 4) Na stejnou otázku, avšak odlišně odpovídaly osoby nezaměstnané přímo VLS, ale pouze pod záštitou svého zaměstnavatele pro VLS pracující, přičemž zde se již objevovala i odpověď, že tyto osoby nebyl proškoleny vůbec (13 %), dalších 22 % těchto respondentů odpovídalo, že proškoleni byli avšak nedostatečně. Stejně jako u zaměstnanců VLS převládala odpověď, že daný respondent proškolen byl a to dostatečně, kdy zde odpovědi dosahovaly 65 %. (viz. graf č. 5)

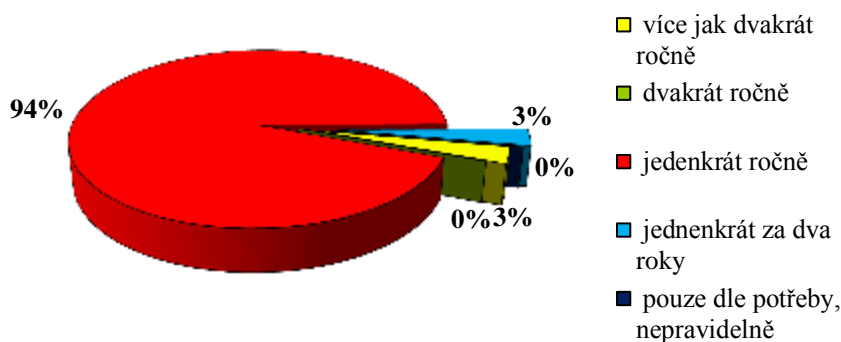


Graf č. 4 Zaměstnavatel VLS - Byl(a) jste před započítím pracovního poměru proškolen v rámci BOZP? (vlastní zpracování)

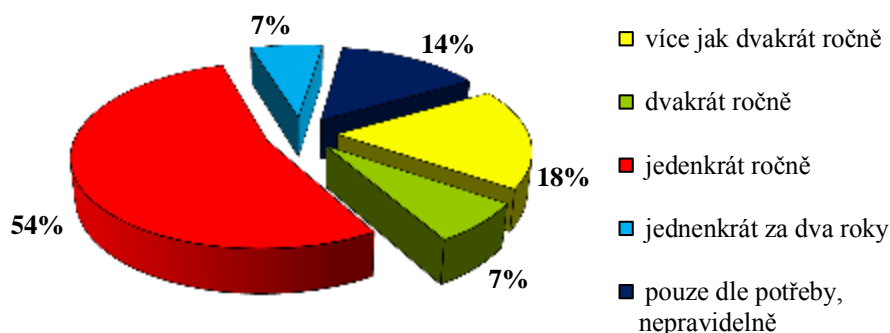


Graf č. 5 Jiný zaměstnavatel - Byl(a) jste před započítím pracovního poměru proškolen v rámci BOZP? (vlastní zpracování)

V rámci otázky „Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)?“ se odpovědi výrazně lišily dle toho, zda se jednalo o zaměstnance VLS, či o zaměstnance zaměstnavatele, který pro VLS vykonává pouze určité činnosti. V rámci zaměstnanců VLS odpověděli téměř všichni respondenti, že jsou proškoleni v rámci BOZP jedenkrát ročně. Celkově tyto odpovědi činily 94 %. Pouhá 3 % respondentů sdělila, že jsou proškoleni více jak dvakrát ročně, či jedenkrát za dva roky. Je možné tedy zhodnotit, že pravidelnost v rámci proškolení zaměstnanců VLS v rámci BOZP je zcela zřejmá. (viz. graf č. 6) U zaměstnanců dalších, nepatřících přímo pod VLS se již odpovědi různili. Taktéž sice převažovaly odpovědi, že školení BOZP je realizováno jedenkrát ročně a to celkem v 54 % případů, přičemž značnou měrou byly vyznačeny i odpovědi, že školení BOZP je prováděno více jak dvakrát ročně (18 %), nebo zcela opačný příklad, že školení BOZP je prováděno pouze dle potřeby (14 %). (viz. graf č. 7)

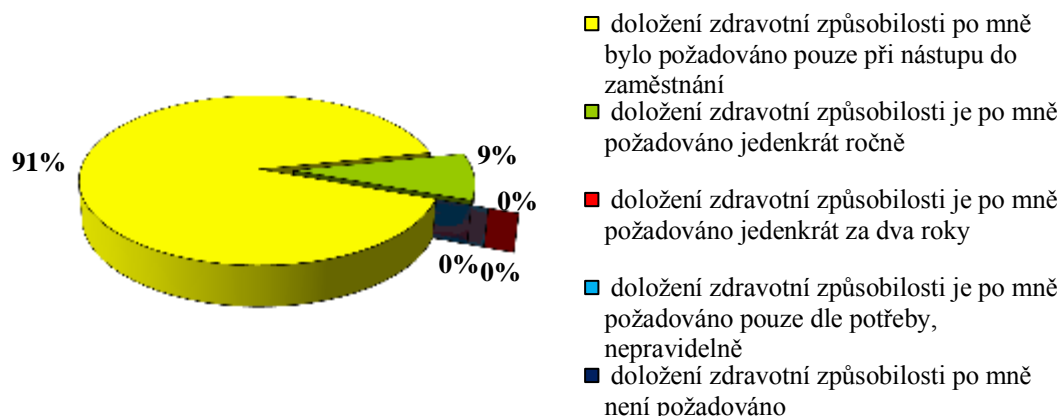


Graf č. 6 Zaměstnavatel VLS - Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)? (vlastní zpracování)

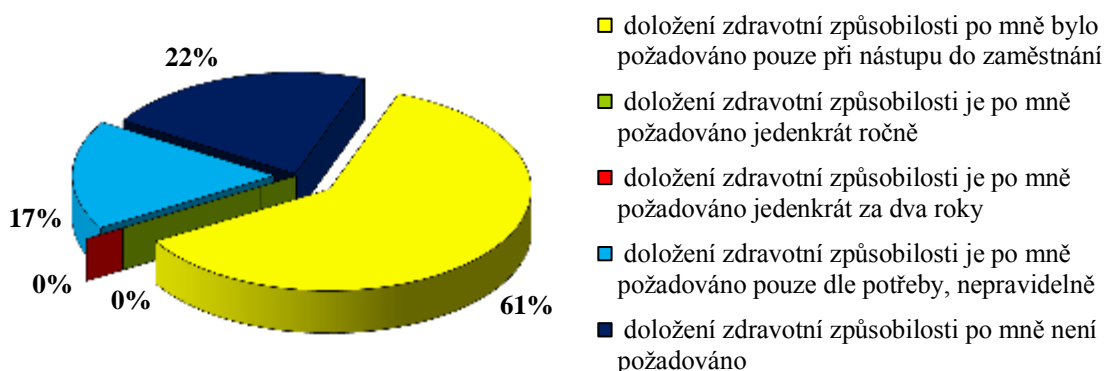


Graf č. 7 Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)? (vlastní zpracování)

Ověřování zdravotní způsobilosti by mělo být u zaměstnanců požadováno a to od každého zaměstnavatele. Velmi významné je toto nejen pro zaměstnavatele, aby byl obeznámen se zdravotním stavem svých zaměstnanců, ale také pro zaměstnance, kdy lékař zhodnocuje, zda je zaměstnanec schopen danou činnost zvládnout. Zaměstnavatel i zaměstnanec si tak mohou být jistější, že pracovní výkon daného zaměstnance by měl probíhat bez zdravotních komplikací, alespoň těch chronického charakteru, které by byly způsobeny již v dřívější době. Ve vztahu k dotazníkovému šetření a otázce zda je u zaměstnanců ověřována zdravotní způsobilost odpovídala většina respondentů jak z řad zaměstnanců VLS, tak z řad zaměstnanců ostatních, že doložení zdravotní způsobilosti po nich bylo požadováno pouze při nástupu do zaměstnání, přičemž v procentuálním vyjádření toto činilo u zaměstnanců VLS 91 % (viz. graf č. 8) u zaměstnanců ostatních poté 61 % (viz. graf č. 9). Ostatní odpovědi byly vyznačovány již podstatně méně často.

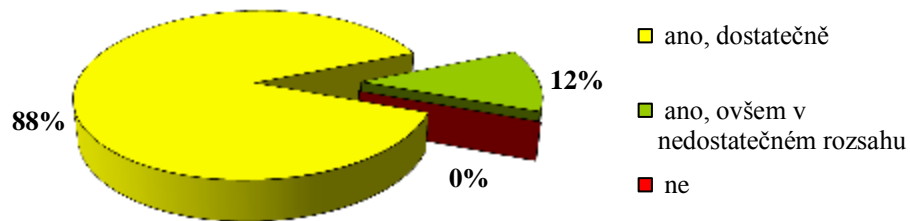


Graf č. 8 Zaměstnavatel VLS - Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost? (vlastní zpracování)

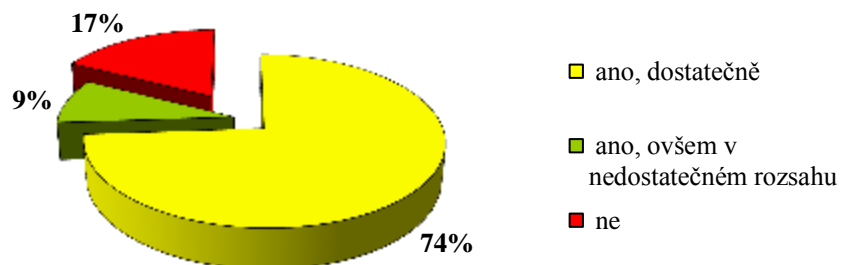


Graf č. 9 Jiný zaměstnavatel - Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost? (vlastní zpracování)

V otázce zda jsou respondenti seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností odpovídala nadpoloviční většina opět jak zaměstnanců VLS, tak zaměstnanců ostatních, že ano. Přičemž u zaměstnanců VLS činily tyto odpovědi 88 % (viz. graf č. 10), u zaměstnanců ostatních 74 % (viz. graf č. 11). U zaměstnanců VLS se ani v jednom případě neobjevila vyznačená možnost, že s významnými riziky svých pracovních činností seznamováni nejsou, přičemž zaměstnanci ostatní vyznačili tuto možnost v 17 % případů. Zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že každému zaměstnanci by mělo být jasné, jaký rizika mu v případě výkonu povolání hrozí. Může být tak lépe připraven, případně zabezpečen, aby těmto rizikům předcházel.

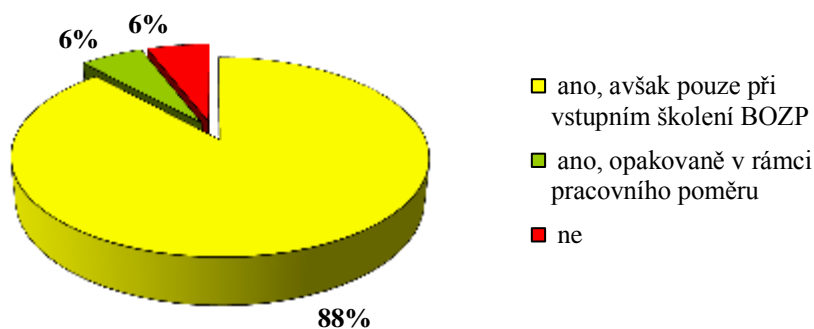


Graf č. 10 Zaměstnavatel VLS - Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností? (vlastní zpracování)

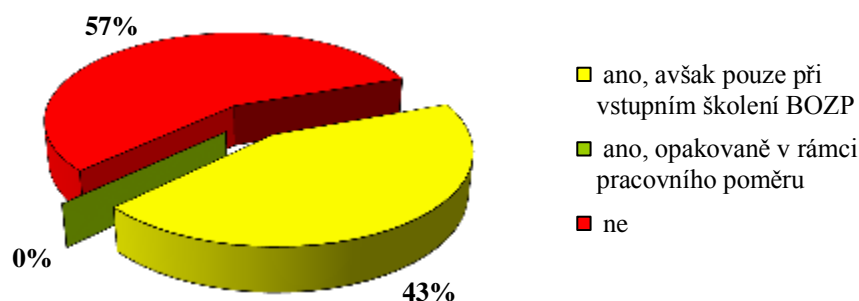


Graf č. 11 Jiný zaměstnavatel - Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností? (vlastní zpracování)

Odpovědi na otázku, zda respondenti prochází výcvikem pro řešení mimořádných situací, se již významně lišily, pokud se jednalo o respondenty jako zaměstnance VLS, prošli respondenti výcvikem pro řešení mimořádných situací celkem v 88 %. Pouhých 6 % sdělilo, že výcvikem neprošli vůbec, a v dalších 6 % zaměstnanci VLS prošli výcvikem pro řešení mimořádných situací a to dokonce opakovaně (viz. graf č. 12). Oproti tomu respondenti, kteří nejsou přímými zaměstnanci VLS, odpovídali v nadpoloviční většině, že výcvikem pro řešení mimořádných situací neprošli vůbec. Opakovaně nebyli tito zaměstnanci proškolení ani v jednom z případů. Celkem 43 % ovšem sdělilo, že výcvikem pro řešení mimořádných situací procházejí. (viz. graf č. 13)

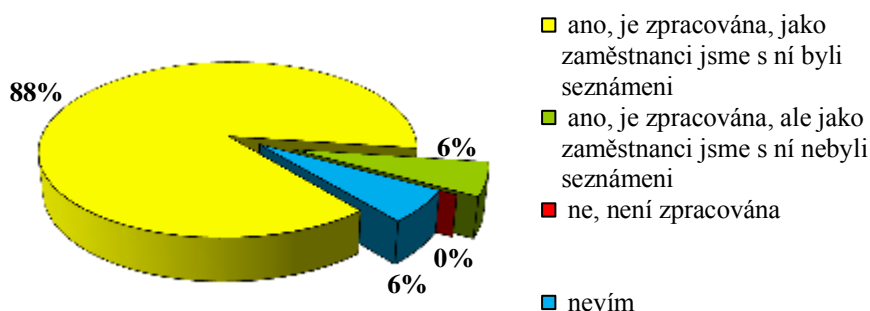


Graf č. 12 Zaměstnavatel VLS - Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací? (vlastní zpracování)

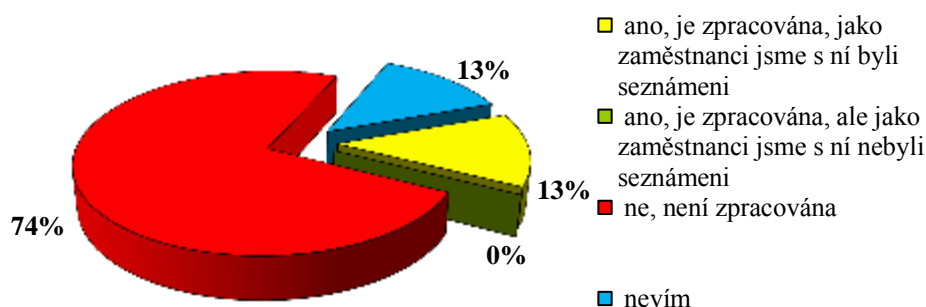


Graf č. 13 Jiný zaměstnavatel - Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací? (vlastní zpracování)

Zaměstnanci by měli být seznámeni nejen s mimořádnými situacemi, ale také s možnými riziky, které v rámci výkonu daného povolání hrozí. Zaměstnanec si samozřejmě může být vědom rizik zřejmých, avšak často se mohou objevovat i rizika, který nejsou častá a zaměstnanec si tak vůbec neuvědomí, že by mohla hrozit. Pokud je ale zpracována určitá analýza rizik, na jejímž vytváření se například podílí i samotní zaměstnanci, tato je vytvářena již dlouhodoběji a průběžně doplňována, má samozřejmě velký význam. Ve VLS je tato analýza rizik zpracována a respondenti z řad zaměstnanců VLS odpověděli v 88 %, že jsou s touto analýzou rizik seznámeni. Pouhých 6 % z řad těchto zaměstnanců s analýzou rizik seznámeno nebylo a dalších 6 % sdělilo, že neví, zda je tato analýza rizik zpracována. (viz. graf č. 14) Oproti tomu zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS sdělili dokonce v 74 %, že tato analýza vůbec zpracována není. Pouhých 13 % sdělilo, že analýza rizik zpracována je, a že s ní byli seznámeni. 13 % respondentů z řad jiných zaměstnanců než VLS sdělilo, že nevědí, zda analýza rizik zpracována je, či nikoliv. (viz. graf č. 15)



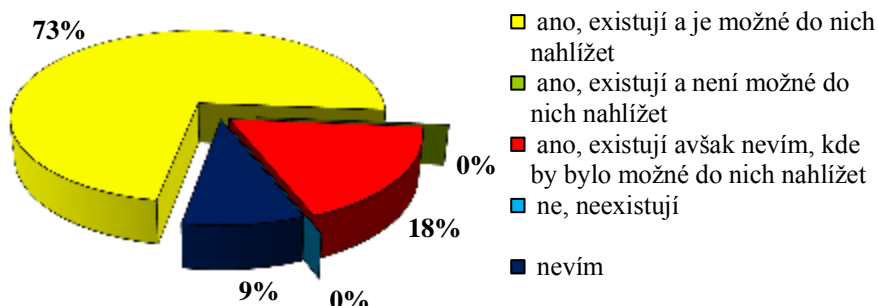
Graf č. 14 Zaměstnavatel VLS - Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni? (vlastní zpracování)



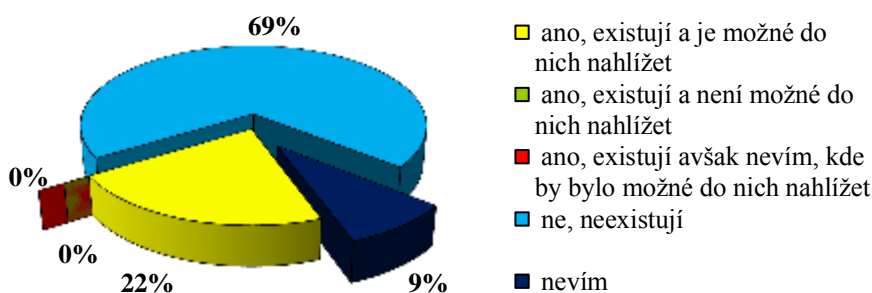
Graf č. 15 Jiný zaměstnavatel - Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni? (vlastní zpracování)

V případě, že je zpracována analýza rizik, měly by na ně navazovat určité zpracované postupy, v rámci kterých jsou daná rizika řízena. Pokud by byla rizika pouze zanalyzována, avšak nebyly zpracovány právě zmiňované postupy, bylo by možné říci, že nebyla celá problematika zpracována komplexně a neměla by takový význam. Pokud ovšem není ve společnosti zpracována analýza rizik, je velmi pravděpodobné, že nejsou zpracovány ani postupy jejich řízení. Toto ovšem nemusí být pravidlem, vedení společnosti může být přesvědčeno, že je schopno postupy rizik zpracovat i bez jejich analýzy, což by se ovšem stávat nemělo. Zaměstnanci VLS sdělili v rámci 73 % z dotazníkového šetření, že existují postupy na řízení rizik a že jsou jim tyto postupy dostupné k nahlédnutí. 18 % respondentů z řad zaměstnanců VLS sdělilo, že tyto postupy existují, avšak oni nevědí, na jakém místě by bylo možné do nich nahlížet a pouhých 9 % uvedlo, že nevědí, zda tyto postupy existují a zda je možné do nich nahlížet. (viz. graf č. 16) U zaměstnanců nespádajících přímo pod zaměstnavatele – VLS, převažovaly jiné odpovědi a to v 69 %, že postupy pro řízení rizik u jejich zaměstnavatele neexistují.

V pouhých 22 % respondenti nezaměstnaní přímo ve VLS sdělili, že tyto postupy existují a oni do nich mohou nahlížet a 9 % sdělilo, taktéž jako zaměstnanci VLS, že nevědí, zda tyto postupy existují a zda je možné do nich nahlížet. (viz. graf č. 17)

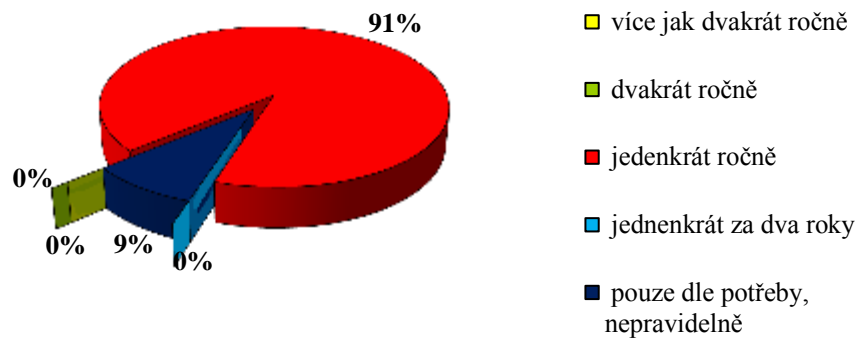


Graf č. 16 Zaměstnavatel VLS - Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí? (vlastní zpracování)

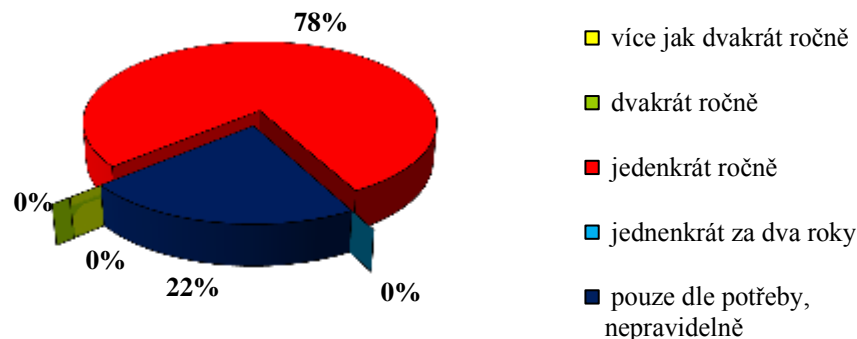


Graf č. 17 Jiný zaměstnavatel - Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí? (vlastní zpracování)

Desátá a jedenáctá otázka byly zaměřeny na požární ochranu. Nejdříve byli respondenti dotázáni, v jakém intervalu jsou v rámci požární ochrany proškolení. Jak u zaměstnanců VLS (91 %) tak u zaměstnanců jiných zaměstnavatelů (78 %) převažovala odpověď, že proškolení v rámci BOZP je realizováno jedenkrát ročně. Odpovědi jedenkrát za dva roky, dvakrát ročně či více, jak dvakrát ročně nebyly vyznačeny vůbec a to ani u zaměstnanců VLS ani u zaměstnanců ostatních. U respondentů z řad VLS se objevila v 9 % ještě odpověď pouze dle potřeby, nepravidelně (viz. graf č. 18), u jiných zaměstnanců se tato odpověď vyskytla také avšak v 22 % (viz. graf č. 19).

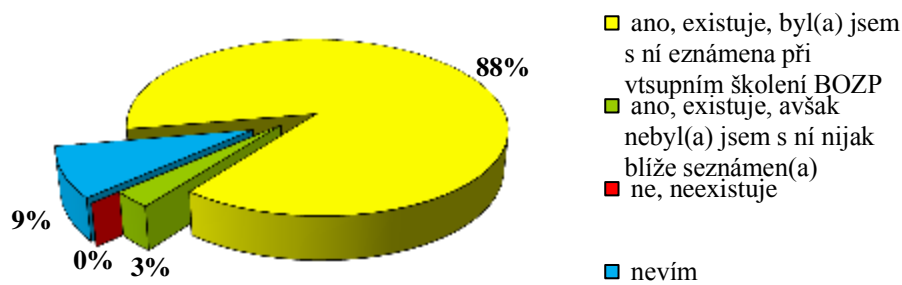


Graf č. 18 Zaměstnavatel VLS - Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)? (vlastní zpracování)

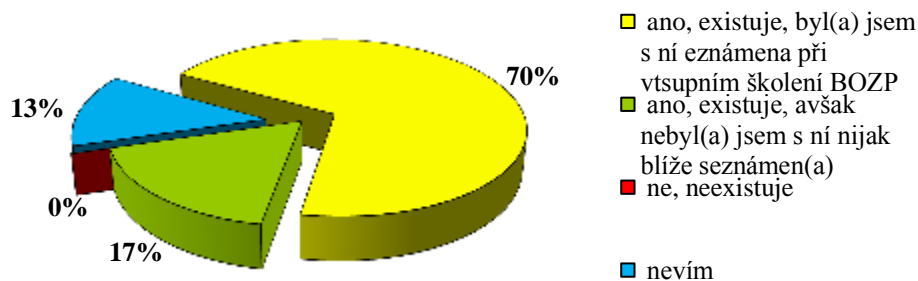


Graf č. 19 Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)? (vlastní zpracování)

BOZP v rámci požární ochrany by mělo být realizováno v každé společnosti. Pokud je realizováno samozřejmě by o této realizaci měla být vedena určitá dokumentace. Ani od jednoho z respondentů nezazněla odpověď, že u jejich zaměstnavatele neexistuje dokumentace požární ochrany. Nadpoloviční většina respondentů jak z řad zaměstnanců VLS (88 %) tak z řad ostatních zaměstnanců (70 %) odpověděla, že dokumentace požární ochrany u jejich zaměstnavatele existuje a že s ní byli jako zaměstnanci seznámeni při vstupním školení BOZP. (viz grafy č. 20, 21)

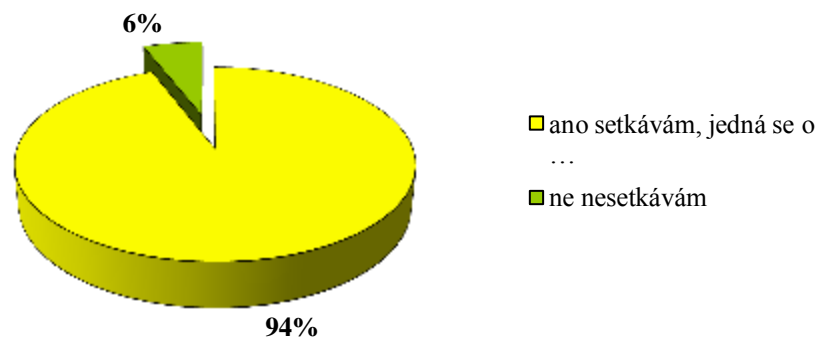


Graf č. 20 Zaměstnavatel VLS - Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni?
(vlastní zpracování)

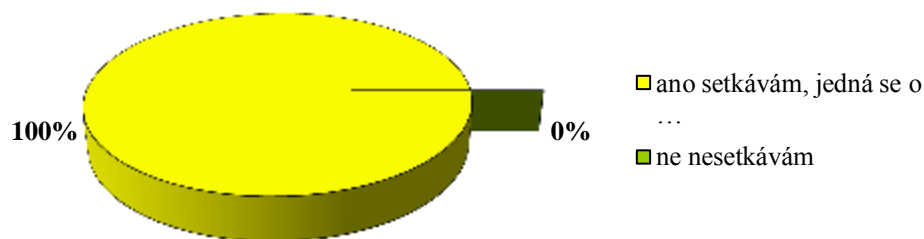


Graf č. 21 Jiný zaměstnavatel - Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni?
(vlastní zpracování)

Zaměstnanci VLS, nebo i zaměstnanci ostatní vykonávající pro VLS určité činnosti, mohou být ohroženi různými nebezpečnými látkami při výkonu běžných pracovních činností. Zaměstnanci shodně uváděli, že pokud se s nebezpečnými látkami setkávají, jedná se například o pohonné hmoty, ředidla, oleje, insekticidy, herbicidy, repelenty, feromony a fungicidy. Přičemž s těmito uváděnými nebezpečnými látkami se setkávají především osoby zaměstnané na pozicích dělnických. V rámci respondentů z VLS bylo uvedeno, že s nebezpečnými látkami se setkávají zaměstnanci v 94 % (viz. graf. č. 22). U zaměstnanců jiných zaměstnavatelů bylo označeno, že se s nebezpečnými látkami respondenti setkávají ve 100 %. (viz. graf č. 23)

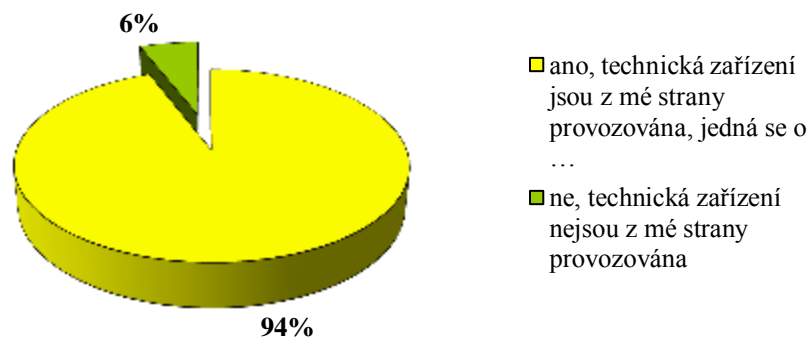


Graf č. 22 Zaměstnavatel VLS - Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými? (vlastní zpracování)

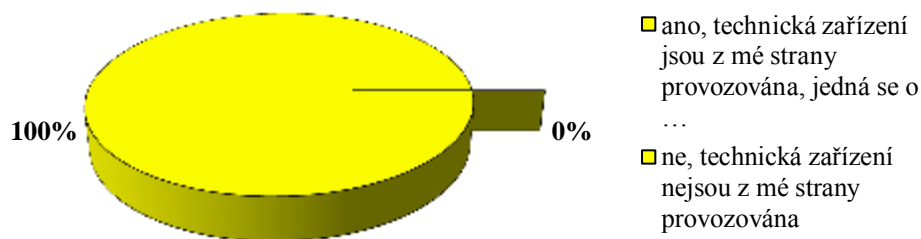


Graf č. 23 Jiný zaměstnavatel - Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými? (vlastní zpracování)

V rámci výkonu pracovních činností u VLS nejsou využívány pouze nebezpečné látky, ale také technická zařízení. Respondenti byli tedy dotázáni, zda se s těmito zařízeními setkávají a v případě, že ano, byli dotázáni s jakými. Ve stejné procentní míře jako u předchozí otázky bylo v rámci respondentů z VLS uvedeno, že s technickými zařízeními se setkávají zaměstnanci VLS v 94 % (viz. graf č. 24). U zaměstnanců jiných zaměstnavatelů bylo označeno, že s technickými zařízeními se respondenti setkávají ve 100 %. (viz. graf č. 25) K uváděním technickým zařízením respondenti sdělovali, že těmito jsou harvestory, automobily, traktory pro pěstební činnost, motorové pily, křovinořezy, motorové postřikovače, traktory na přibližování, traktory s navijákem, vyvážecí soupravy s hydraulickou rukou, vyvážecí soupravy s rampovací vzpěrou, lanovky, odvozní soupravy na odvoz dřeva, traktory s mulčovačem, sázecí stroje, sněžová fréza jako nástavba na traktor, buldozér, tatra s bagrovou nástavbou, sněžný pluh na tatra a posypový vůz na tatra.



Graf č. 24 Zaměstnavatel VLS - Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká? (vlastní zpracování)

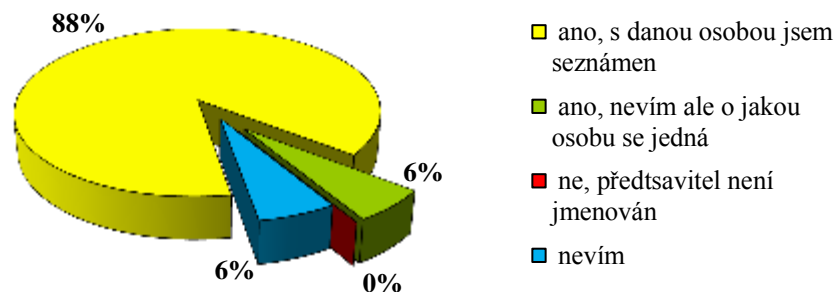


Graf č. 25 Jiný zaměstnavatel - Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká? (vlastní zpracování)

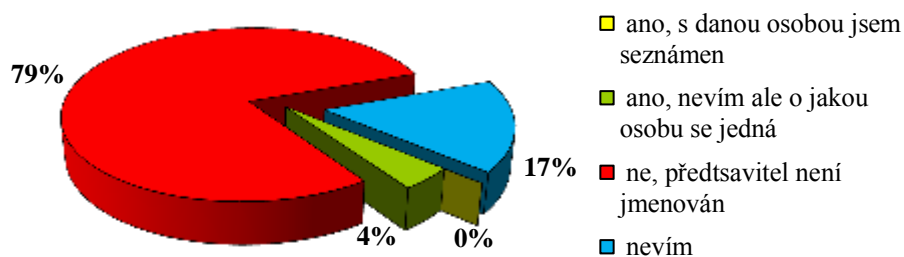
Vzhledem ke skutečnosti, že jsou využívány v rámci výkonu pracovních činností u VLS jak nebezpečné látky, tak technická zařízení jsou zde určitá rizika pro zaměstnance. Zaměstnanci uváděli, že tyto rizika vidí například ve špatně označených lahvích s nebezpečnými látkami, kdy tyto mohou být poté nesprávně použity, či dokonce požitý zaměstnancem, dále pak může docházet při různých poruchách technických zařízení, dle zaměstnanců k zavalení dřevem, pádu předmětů a břemen, vymrštění klád, poranění zraku, poranění končetin, roztržení lana a poranění osoby v jeho blízkosti, poranění sluchu. Nebezpečí také dle zaměstnanců hrozí při práci, při níž jsou přítomna zvířata, kdy například v létě jsou zvířata obtěžována bodavým hmyzem, mohou neadekvátně zareagovat a následně přiskřípnout končetiny zaměstnance, přišlápnout nohu nebo zaměstnance „přimáčknout“ ke stromu.

Další otázka byla již uzavřena a zaměřena na představitele pro vedení BOZP. V rámci různých společností bývá jmenován představitel pro vedení BOZP, se kterým by měl být každý zaměstnanec obeznámen. Věděl by tak, na koho se v rámci problematiky BOZP

obracet, a s kým danou problematiku řešit. Vzhledem k tomuto byla položena otázka, zda je jmenován představitel vedení pro BOZP. Zde se odpovědi markantně lišily dle toho, zda se jednalo o zaměstnance VLS či o zaměstnance jiného zaměstnavatele. U zaměstnanců VLS převažovaly odpovědi, že představitel BOZP je jmenován a s danou osobou jsou pracovníci seznámeni (88 %), přičemž u ostatních zaměstnanců se tato odpověď nevyskytla ani v jednom případě. Oproti tomu u zaměstnanců jiného zaměstnavatele převažovala odpověď, že představitel vedení BOZP jmenován není (79 %), přičemž u zaměstnanců VLS se tato odpověď nevyskytla opět ani v jednom případě. (viz. grafy č. 26, 27)



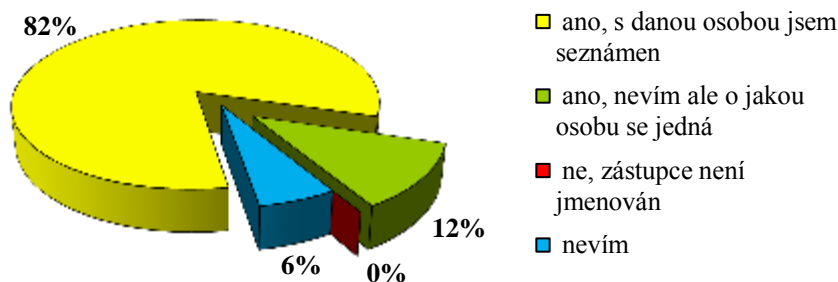
Graf č. 26 Zaměstnavatel VLS - Je jmenován představitel vedení pro BOZP? (vlastní zpracování)



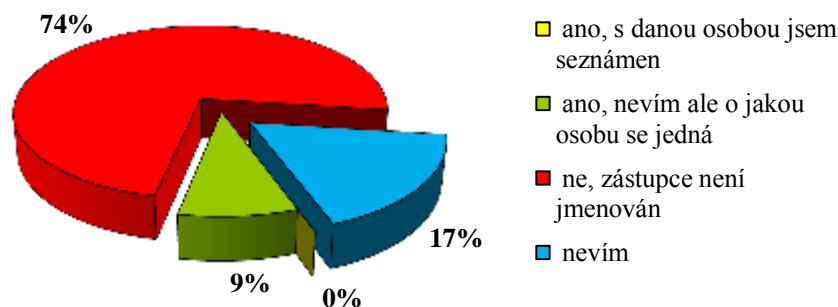
Graf č. 27 Jiný zaměstnavatel - Je jmenován představitel vedení pro BOZP? (vlastní zpracování)

I přesto, že je například jmenován představitel pro vedení BOZP, je taktéž vhodné, pokud mají zaměstnanci mezi sebou jmenovaného zástupce, který za zaměstnance souhrnně případné problémy řeší. Zdaleka ne ve všech společnostech jsou tito zástupci ovšem stanoveni. Odpovědi zaměstnanců VLS a zaměstnanců ostatních se zde ovšem stejně jako v předchozí otázce zcela lišily. U zaměstnanců VLS jednoznačně převažovala odpověď, že zaměstnanci mají jmenovaného svého zástupce pro případné řešení

potřebných situací v rámci BOZP a to v 82 %. Oproti tomu u ostatních zaměstnanců jednoznačně převažovala odpověď, že zaměstnanci nemají jmenovaného svého zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP a to v 74 %. (viz. grafy č. 28, 29)

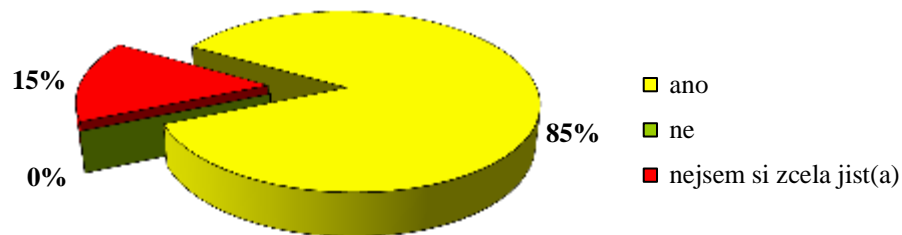


Graf č. 28 Zaměstnavatel VLS - Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP? (vlastní zpracování)

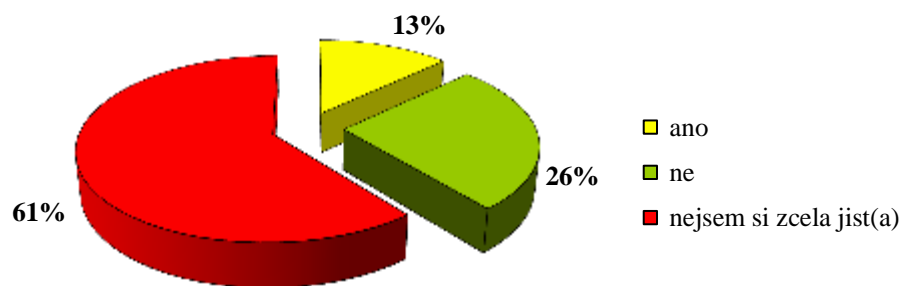


Graf č. 29 Jiný zaměstnavatel - Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP? (vlastní zpracování)

I v případě, kdy zaměstnanci samotní nemají svého zástupce v rámci řešení problematiky BOZP, zaměstnavatel by neměl opomenout seznámit je s osobou, na kterou se v rámci problematiky BOZP lze obracet řešit s ní konkrétní problematické situace, či případně jakékoliv otázky ze strany zaměstnance. U zaměstnanců VLS je 85 % zaměstnanců seznámeno ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci BOZP obracet. Pouhých 15 % zaměstnanců VLS si nebylo zcela jisto. (viz. graf č. 30) Odpovědi respondentů nezaměstnaných přímo pod VLS byly markantně odlišné, kdy 61 % si nebylo zcela jisto, na jakou osobu se obracet a pouhých 13 % vědělo, kdo se případným řešením jejich otázek v rámci BOZP zabývá. 26 % z těchto respondentů také sdělilo, že s osobou, na kterou by se v případě potřeby měli obrátit, vůbec seznámeni nejsou. (viz. graf č. 31)

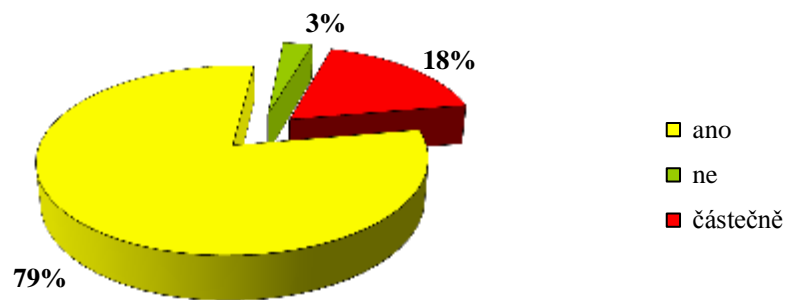


Graf č. 30 Zaměstnavatel VLS - Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet? (vlastní zpracování)

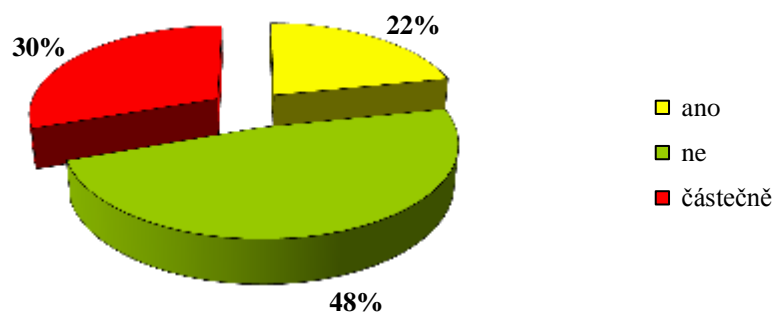


Graf č. 31 Jiný zaměstnavatel - Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet? (vlastní zpracování)

Každý zaměstnanec má možnost vyjádřit například svou nespokojenost, dotazy či připomínky v rámci BOZP. Tyto skutečnosti by měli být příslušnou osobou přijaty a zpracovány. Zaměstnanci VLS v rámci dotazníkového šetření sdělovali, že v celkových 79 % jsou tyto připomínky danou osobou přijaty a následně zpracovány, v pouhých 3 % bylo uvedeno, že tomu takto není. V dalších 18 % respondenti z řad zaměstnanců VLS sdělili, že tyto podmínky jsou přijaty a zpracovány avšak pouze částečně. (viz. graf č. 32) Respondenti z řad jiných zaměstnavatelů uváděli naopak, že jejich připomínky nejsou přijímány a následně zpracovány a to celkem v 48 %, a kladně přijetí a zpracování připomínek hodnotili v pouhých 22 %. Celkově 30 % respondentů z řad jiných zaměstnavatelů sdělilo, že jejich připomínky jsou přijaty a zpracovány pouze částečně. (viz. graf č. 33)



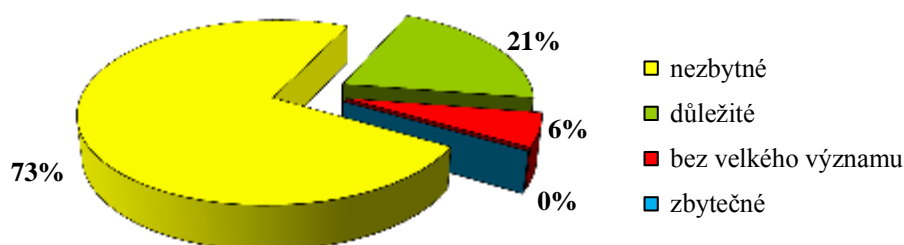
Graf č. 32 Zaměstnavatel VLS - V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k vámi sdělenému? (vlastní zpracování)



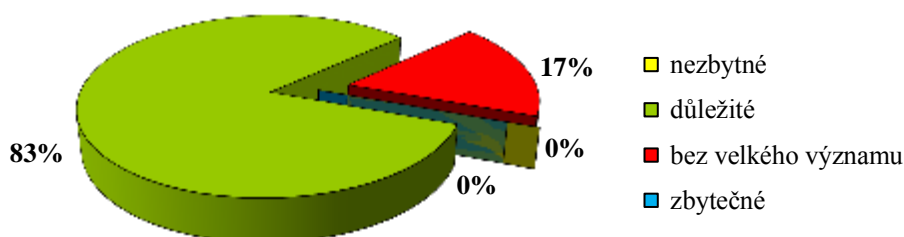
Graf č. 33 Jiný zaměstnavatel - V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k vámi sdělenému? (vlastní zpracování)

Každý z nás přikládáme bezpečným podmínkám jiný význam, přesto by nikým neměly být opomíjeny a to především proto, že v případě jejich nezajištění může jít nejen o poškození zdraví ale v horším případě také o život. Je velmi významné, aby se na zajištění BOZP podílel nejen zaměstnavatel, ale samozřejmě i zaměstnanci osobně. Snaha spolupodílet se na BOZP ze strany zaměstnance se zajisté odvíjí od toho, jakou důležitost on sám BOZP na pracovišti přikládá. Právě z tohoto důvodu byla položena v dotazníkovém šetření otázka číslo devatenáct a to, jaký význam má pro daného respondenta zajištění bezpečných podmínek pro výkonu profese ze strany zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec sám nepřikládá BOZP větší váhu, pravděpodobně pro něho nebude nezbytné aby BOZP na pracovišti zajišťoval ani zaměstnavatel. Odpovědi se značně lišily, pokud se jednalo o zaměstnance VLS a zaměstnance ostatní.

Zaměstnanci VLS přikládají zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese velkou váhu a v 73 % je považují za nezbytné. Pouhých 21 % těchto zaměstnanců důležitost lehce snížilo a považují jej za důležité. V 6 % není tomuto zajištění přikládán velký význam, avšak za zbytečné není považováno žádným zaměstnancem VLS. (viz. graf č. 34) Oproti tomu zaměstnanci jiných zaměstnavatelů nevyznačili ani v jednom případě položku nezbytné, a taktéž položku zbytečné, nicméně položka důležití byla vyznačena v 83 %. V 17 % bylo vyznačeno, že je toto zajištění považováno za skutečnost bez velkého významu. (viz. graf č. 35)



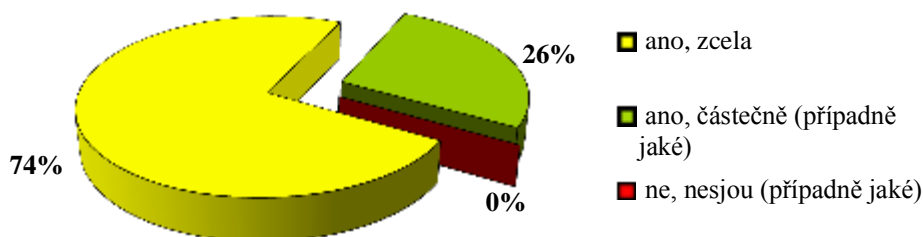
Graf č. 34 Zaměstnavatel VLS - Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás: (vlastní zpracování)



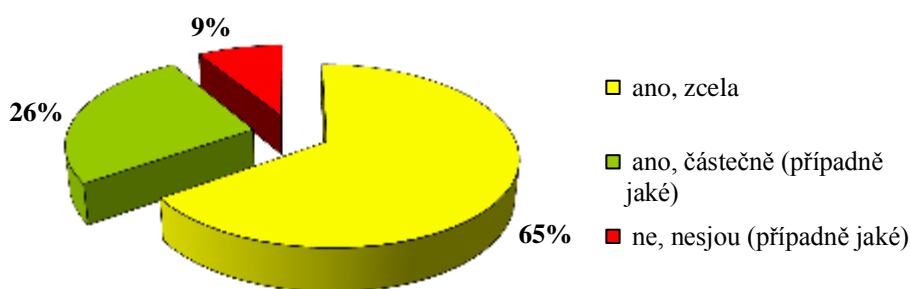
Graf č. 35 Jiný zaměstnavatel - Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás: (vlastní zpracování)

Další otázka z dotazníku se zabývala tím, zda zaměstnavatel dodržuje zákonné podmínky. Přičemž povinnostem zaměstnavatele popsaných například v zákoníku práce byla věnována celá kapitola v teoretické části práce. Přesto, že jsou dány povinnosti pro zaměstnavatele konkrétně a jmenovitě, nelze již říci s plným přesvědčením, že tyto jsou vždy dodržovány. Avšak ani přes skutečnost, že v tomto případě, i když by tomu tak býti nemělo, v mnohých případech jednají zaměstnavatelé různě,

odpovědi respondentů, kterým byl předložen vyhodnocovaný dotazník, se výrazně nelišily. Zaměstnanci VLS odpovídali ve většině případů, že zaměstnavatel tyto podmínky dodržuje a to zcela v 74 %, dále se ve 26 % objevila odpověď, že zaměstnavatel tyto podmínky dodržuje avšak částečně. (viz. graf č. 36) U zaměstnanců ostatních zaměstnavatelů taktéž převažovala odpověď, že zaměstnavatel zákonné podmínky dodržuje a to v celých 65 % a v 26 % jsou dle zaměstnanců tyto podmínky dodržovány částečně. V 9 % bylo uvedeno, že tyto podmínky dodržovány nejsou, což se u zaměstnanců VLS neobjevilo v žádném z dotazníků. (viz. graf č. 37)



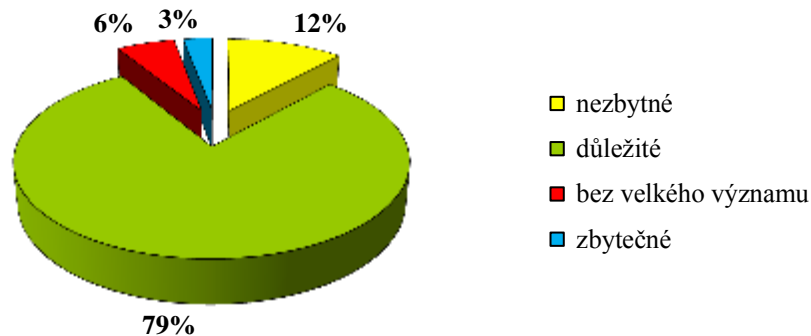
Graf č. 36 Zaměstnavatel VLS - Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitní režim, a podobně? (vlastní zpracování)



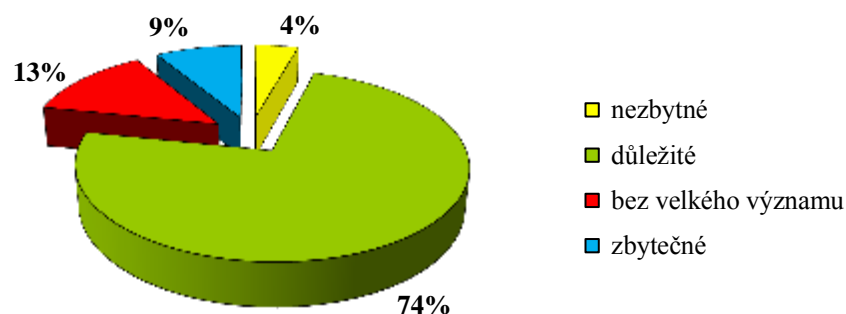
Graf č. 37 Jiný zaměstnavatel - Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitní režim, a podobně? (vlastní zpracování)

Názoru respondentů ve vztahu k dodržování zákonných podmínek ve vztahu k BOZP ze strany zaměstnavatele byla věnována předchozí otázka. Jak již bylo také zmíněno, nezáleží pouze na tom, zda „daná pravidla“ dodržuje zaměstnavatel, ale také zda je dodržuje zaměstnanec, grafy č. 38 a 39 znázorňují, jaký význam přikládají

respondenti dodržení pravidel z jejich strany a to pravidel stanovených zaměstnavatelem. Zde nebyly odpovědi zaměstnanců VLS (viz. graf č. 38) a zaměstnanců jiných zaměstnavatelů (viz. grafy č. 39) nijak výrazně odlišné. U obou skupin respondentů převažovala odpověď, že dodržování „daných pravidel“ považují zaměstnanci za důležité.



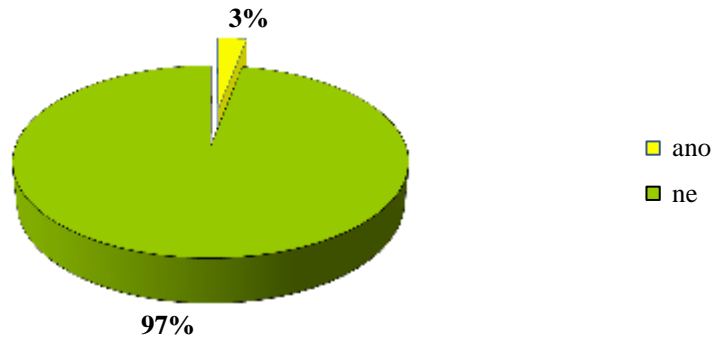
Graf č. 38 Zaměstnavatel VLS - Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru: (vlastní zpracování)



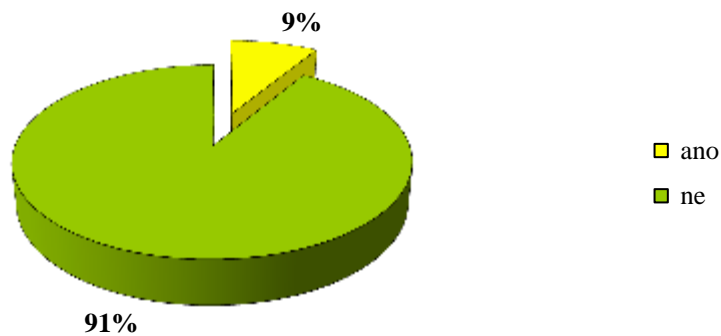
Graf č. 39 Jiný zaměstnavatel - Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru: (vlastní zpracování)

V rámci BOZP by měli být zaměstnanci proškolení také v oblasti pracovních úrazů, které souvisí s výkonem jejich pracovní pozice. Právě z tohoto důvodu byla do dotazníkového šetření začleněna otázka, zda se zaměstnanci osobně, či jeho spolupracovníkovi v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS stal pracovní úraz. V rámci respondentů zodpovídajících dotazník bylo pracovních úrazů málo, přičemž zaměstnanci VLS odpovídali, že s pracovním úrazem se u VLS setkali pouze ve 3 % (viz. graf č. 40),

zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávajícího pro VLS smluvené činnosti pouze v 9 %.(viz. graf č. 41).



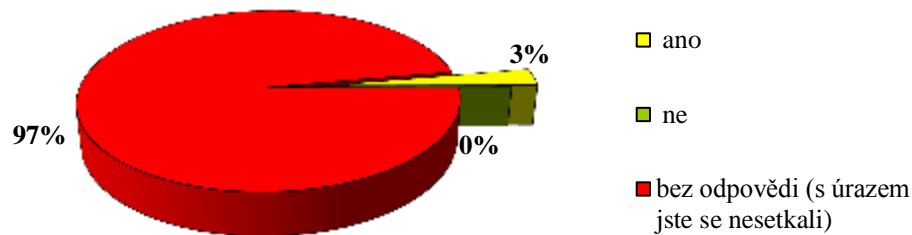
Graf č. 40 Zaměstnavatel VLS - Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, pracovní úraz? (vlastní zpracování)



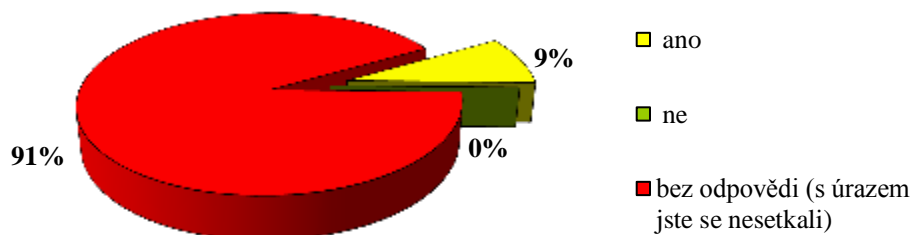
Graf č. 41 Jiný zaměstnavatel - Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, pracovní úraz? (vlastní zpracování)

Odpovědi u několika následujících otázek se odvíjeli od otázky předešlé, přičemž největší procentuální zastoupení zde měli respondenti, kteří se s úrazem na pracovišti doposud neseťkali a to ať ve formě, kdy by nastal pracovní úraz přímo u nich jako zaměstnance, či v podobě, kdy by nastal pracovní úraz u jejich spolupracovníka. Otázka, zda tedy byla případnému nastalému pracovnímu úrazu věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele, byla respondenty (zaměstnanci VLS) v 97 % vyhodnocena tak, že se s úrazem neseťkali a na otázku tedy nemohou konkrétně odpovědět. V pouhých 3 % bylo sděleno, že zaměstnanci uvedenému pracovnímu úrazu, v případě zaměstnanců VLS, byla náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele věnována. (viz. graf č. 42) V případě zaměstnanců jiného zaměstnavatele, avšak vykonávající určité nasmlouvané

činnosti pro VLS bylo taktéž v nadpoloviční většině, a to v celých 91 %, uvedeno, že se s pracovním úrazem nesetkali. Pouhých 9 % respondentů sdělilo, že jimi uváděnému úrazu byla věnována ze strany zaměstnavatele náležitá pozornost. (viz. graf č. 43).



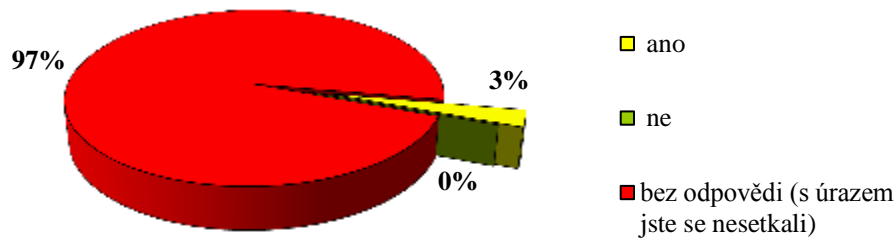
Graf č. 42 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)



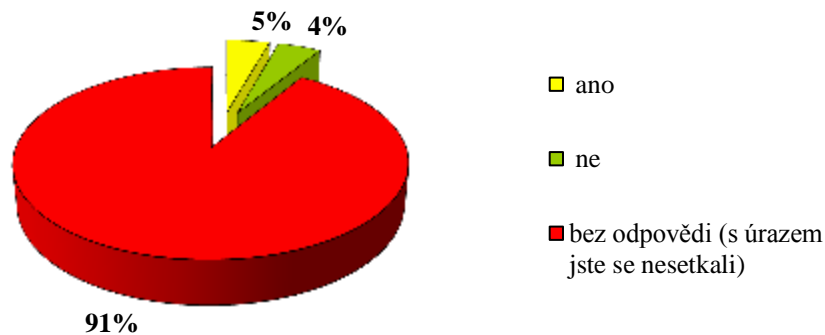
Graf č. 43 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)

Dotazníkovým šetřením bylo dále zjišťováno, nejen zda se pracovnímu úrazu zaměstnavatel dostatečně věnuje, avšak i zda byl o případném úrazu sepsán zápis. Otázka poté zněla: „V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis?“. V 97 % respondenti opět odpovídali, že se s pracovním úrazem nesetkali, v dalších 3 % sdělovali, že se s úrazem setkali a o tomto byl sepsán zápis. V tomto případě se jednalo o zaměstnance VLS. (viz. graf. č. 44) V případě zaměstnanců jiného zaměstnavatele tito odpovídali v 91 %, v 9 % sdělili, že se s úrazem setkali a o tomto byl sepsán zápis.

že se s úrazem taktéž nesetkali, dále v 5 %, že o úrazu, který nastal, byl sepsán zápis, ve 4% dalších procentech zápis sepsán nebyl. (viz. graf č. 45).



Graf č. 44 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis? (vlastní zpracování)

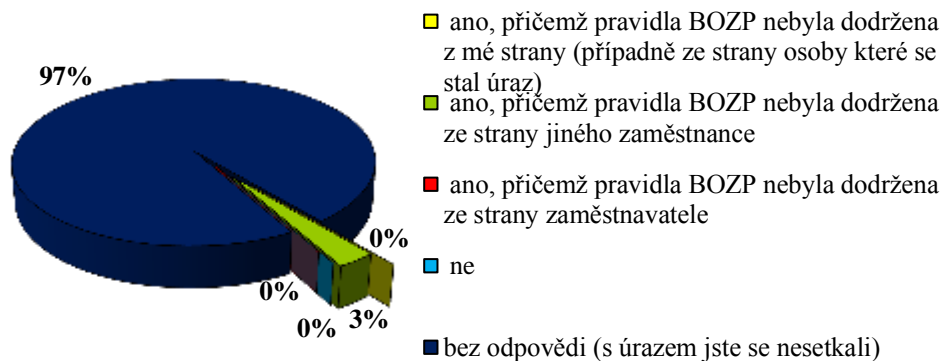


Graf č. 45 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis? (vlastní zpracování)

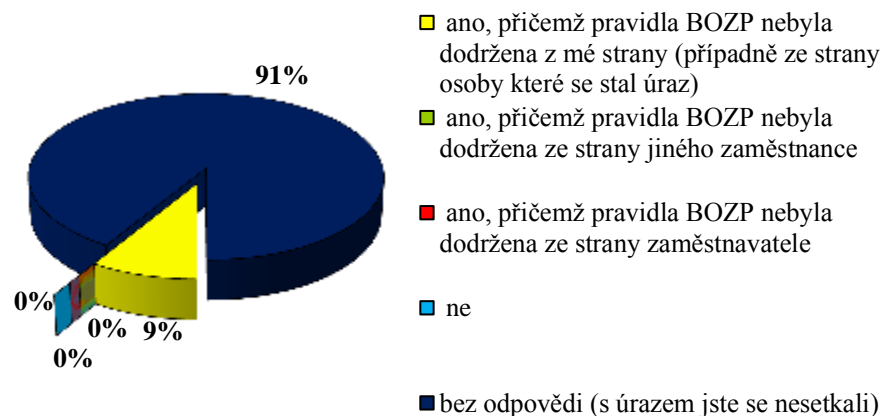
I následující otázka závisela na počtu osob, které uvedly, že se v rámci výkonu povolání u VLS setkali s pracovním úrazem ať již osobně nebo u svého spolupracovníka. A to, zda byl respondenty uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP. Opět zněla odpověď v rámci respondentů zaměstnaných u VLS, že se s pracovním úrazem nesetkali a to v 97 %, u respondentů jiného zaměstnavatele byla stejná odpověď vyznačena v 91 %. Zaměstnanci VLS dále ve 3 % uvedli, že byl uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP a to tak, že pravidla BOZP nebyla dodržena ze strany jiného zaměstnance. (viz graf č. 46) U zaměstnanců jiného zaměstnavatele bylo v 9 % vyznačeno, že pracovní úraz se stal vinou nedodržení pravidel BOZP ze strany

zaměstnance

u kterého pracovní úraz nastal. (viz graf č. 47)

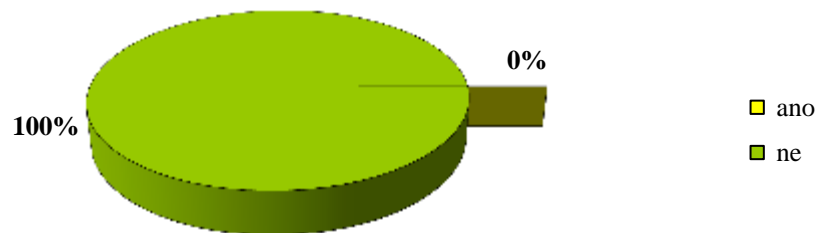


Graf č. 46 Zaměstnavatel VLS - Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)

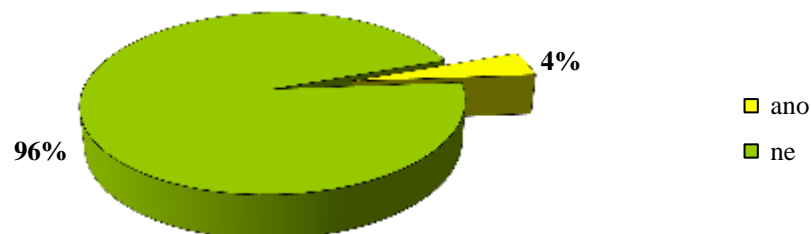


Graf č. 47 Jiný zaměstnavatel - Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)

Otázky zaměřené na úraz v rámci výkonu povolání byly předchozí otázkou již ukončeny, přičemž následující byly zaměřeny na nemoc z povolání. Respondenti odpovídali, zda u nich či u jejich spolupracovníka doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, nastala nemoc z povolání. Zaměstnanci VLS odpověděli ve 100 %, že oni se s nemocí z povolání doposud nesetkali a to ani osobně ani u jejich spolupracovníka. (viz. graf č. 48) Zaměstnanci jiného zaměstnavatele se již v odpovědi nepatrně lišili a to tak, že v 96 % sdělili, že se s nemocí z povolání nesetkali a v 4 %, že ano. (viz. graf č. 49)

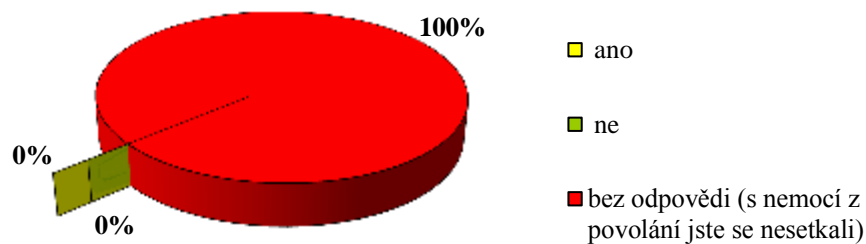


Graf č. 48 Zaměstnavatel VLS - Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání? (vlastní zpracování)

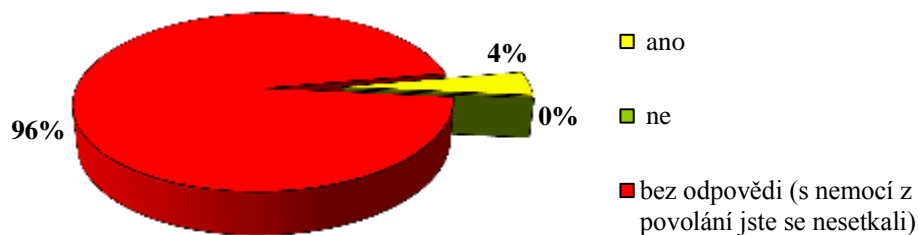


Graf č. 49 Jiný zaměstnavatel - Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání? (vlastní zpracování)

V souvislosti s předchozí otázkou v dotazníkovém šetření zaznělo, zda v případě, že nastala nemoc z povolání u zaměstnance či jeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele. Ve vztahu k respondentům ze strany zaměstnanců VLS zůstala tato otázka bez konkrétní odpovědi, a to proto, že všichni zaměstnanci VLS, odpovídající na tento dotazník, sdělili, že se s nemocí z povolání doposud neseťkali. (viz. graf č. 50) Zaměstnanci jiného zaměstnavatele se již s nemocí z povolání setkali a ve 4 % sdělili, že této skutečnosti byla ze strany zaměstnavatele věnována náležitá pozornost. (viz. graf č. 51) Ani u jedné skupiny zaměstnanců se neobjevila odpověď, že by zaměstnavatel této problematice náležitou pozornost nevěnoval.

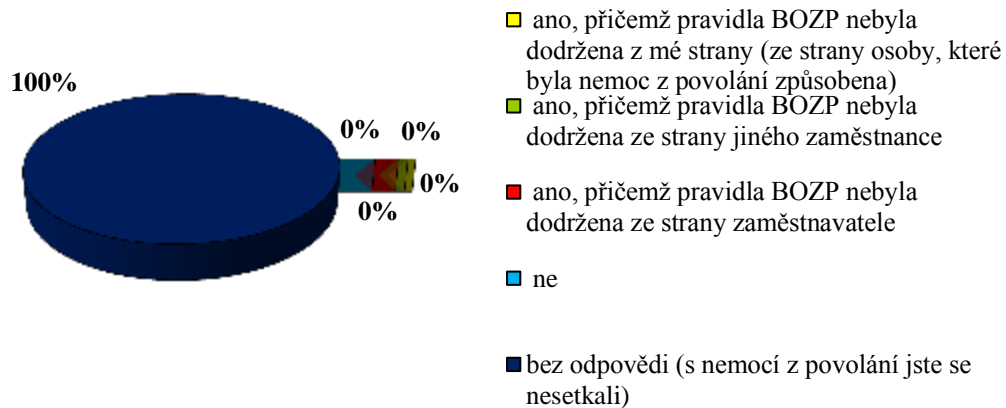


Graf č. 50 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)

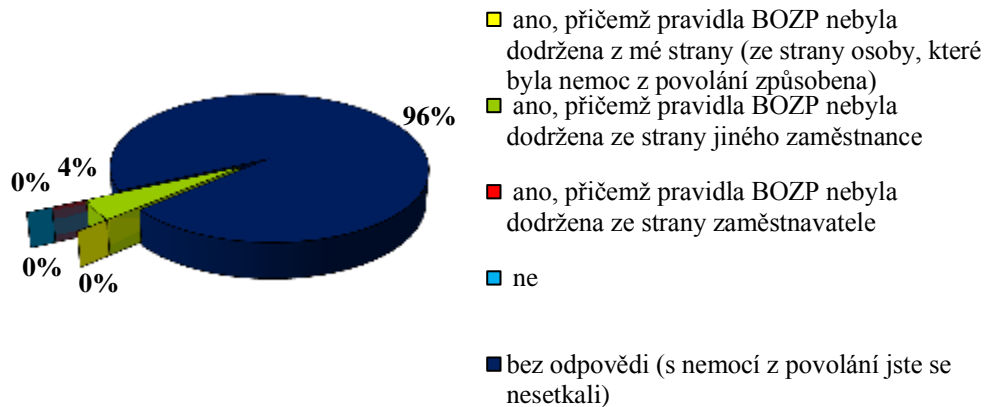


Graf č. 51 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)

Ve vztahu k pracovním úrazům zaměstnancům VLS, či zaměstnancům jiných zaměstnavatelů vykonávajících pro VLS určité smluvené činnosti byla v dotazníkovém šetření uvedena otázka, zda respondentem uváděná nemoc z povolání byla způsobena nedodržením pravidel BOZP. Zaměstnanci VLS opět odpověděli ve 100 %, že se s nemocí z povolání nesetkali a nelze tak otázku blíže zodpovědět. (viz. graf č. 52) Zaměstnanci jiných zaměstnavatelů sdělili v 96 %, že se s nemocí z povolání nesetkali a otázku nemohli tedy blíže hodnotit, ve 4 % uvedli, že jimi uváděná nemoc z povolání byla způsobena tím, že pravidla BOZP nedodržel jiný zaměstnanec, než kterému byla nemoc z povolání způsobena. (viz. graf č. 53)



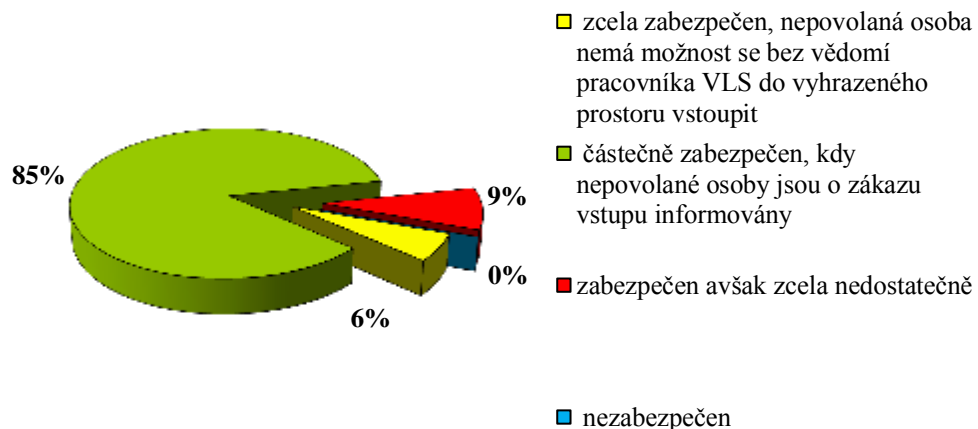
Graf č. 52 Zaměstnavatel VLS - Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)



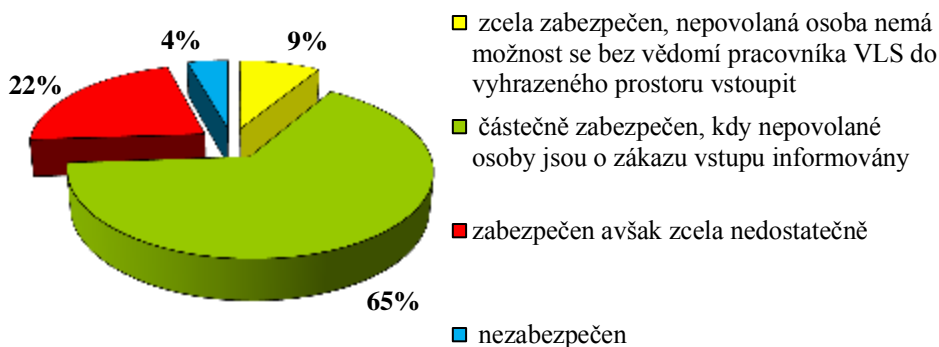
Graf č. 53 Jiný zaměstnavatel - Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)

Důležité je ovšem zmínit, že úraz může být způsoben u zaměstnance nejen nedodržením zásad BOZP zaměstnanců vzájemně. V potaz je nutné brát také skutečnost, že se v rámci prostředí, kde zaměstnanec VLS, či zaměstnanec jiného zaměstnavatele vykonávají smlouvenou pracovní činnost, může vyskytnout i jedinec, u VLS nezaměstnaný, pouze se v blízkosti těchto zaměstnanců pohybující. Tím, že zaměstnanec VLS nebude další osobu, která navíc nezná zásady BOZP, ve své blízkosti a při výkonu práce očekávat, může následkem tohoto způsobit pracovní úraz sobě, či způsobit úraz osobě nepracující. Osoby zaměstnané u VLS sdělili, v 85 %, že předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících, např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán, je částečně zabezpečen, kdy nepovolané osoby jsou o zákazu vstupu informovány. Dále respondenti zaměstnaní u VLS sdělili a to v 6 %, že území VLS považují za zcela zabezpečené, kdy nepovolaná

osoba dle jejich názoru nemá možnost bez vědomí pracovníka VLS do vyhrazeného prostoru vstoupit. V 9 % se následně vyskytla odpověď opačná a to, že území VLS je sice zabezpečeno, avšak zcela nedostatečně. (viz. graf č. 54) Zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS uvedli taktéž ve většině odpovědí, že předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících, např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán, je částečně zabezpečen, kdy nepovolané osoby jsou o zákazu vstupu informovány a to celkem v 65 %. Další největší procentuální obsah byl obsažen u odpovědi, že tento prostor zabezpečen je, avšak zcela nedostatečně. V pouhých 9 % se objevila odpověď, že území VLS považují za zcela zabezpečené, kdy nepovolaná osoba dle jejich názoru nemá možnost bez vědomí pracovníka VLS do vyhrazeného prostoru vstoupit. U zaměstnanců jiného zaměstnavatele se objevila i odpověď, že daný prostor je nezabezpečen a to ve 4 %, přičemž tato odpověď se u zaměstnanců VLS neobjevila ani v jednom případě. (viz. graf č. 55)



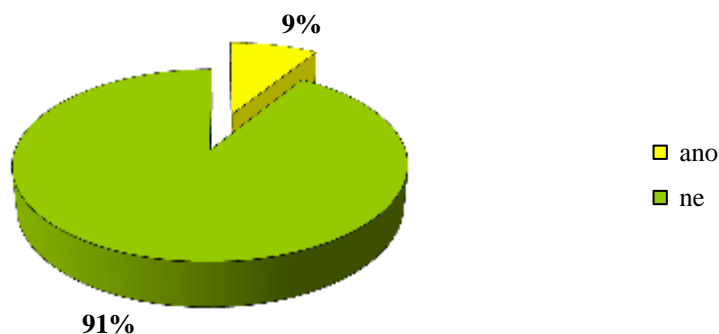
Graf č. 54 Zaměstnavatel VLS - Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán) (vlastní zpracování)



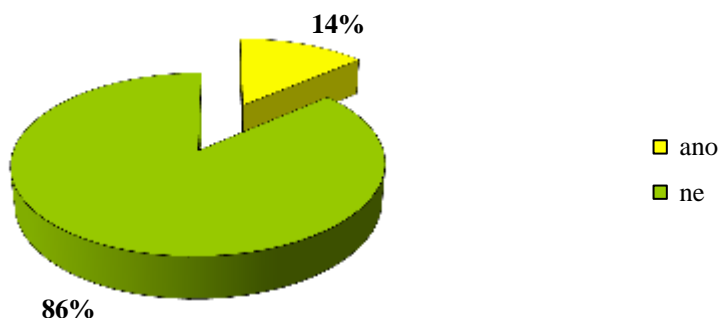
Graf č. 55 Jiný zaměstnavatel - Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán) (vlastní zpracování)

Aby mohlo být zabezpečeno alespoň částečně předcházení úrazu osob jak v rámci osob ve VLS pracujících, tak v rámci osob ve VLS nepracujících, je nutné osoby ve VLS nepracující informovat o tom, že pozemek, na který by se potenciálně chystali vstoupit je již územím VLS a vstup na tento pozemek je zakázán. Respondenti tak byli dotázáni, jak jsou informovány nepovolané osoby o zákazu vstupu na pozemek, území VLS, s žádostí o uvedení několika možností, jakými je toto zabezpečeno. Jednalo se o otevřenou otázku s volným uvedením odpovědí, přičemž respondenti uváděli, že prostor je označen různými informačními tabulemi, dále respondenti uváděli, že je přítomno označení o zákazu vstupu na pozemek, zákazu vjezdu nebo přítomnost závor.

V případě, že jsou v rámci pozemků VLS již započaty pracovní činnosti, měla by být zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek. Tyto „cizí“ osoby by byly takto informovány, že vlivem neuposlechnutí této zvýšené informovanosti může dojít nejen k úrazu jich samotných, ale také úrazů dalších osob, například pracovníků VLS. Osoby zaměstnané u VLS označily v mnohem větším počtu, že tato informovanost zvýšena není a to v 91 %. (viz. graf č. 56) I osoby pracující pro jiného zaměstnavatele sdělily ve velkém rozsahu, že informovanost se nijak nezvyšuje a to celkem v 86%. (viz. graf č. 57)



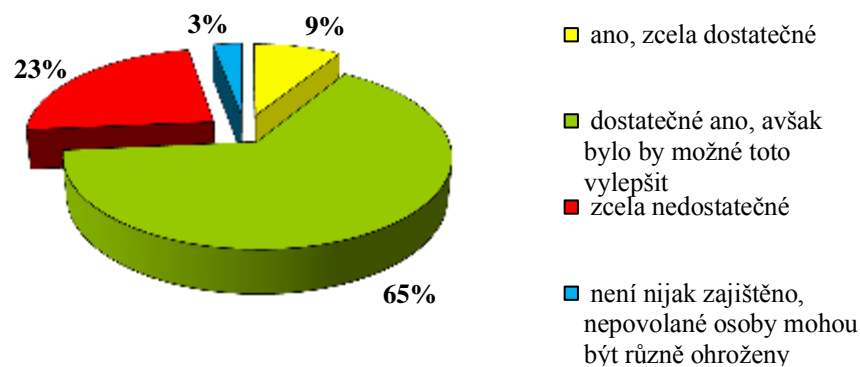
Graf č. 56 Zaměstnavatel VLS - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek? (vlastní zpracování)



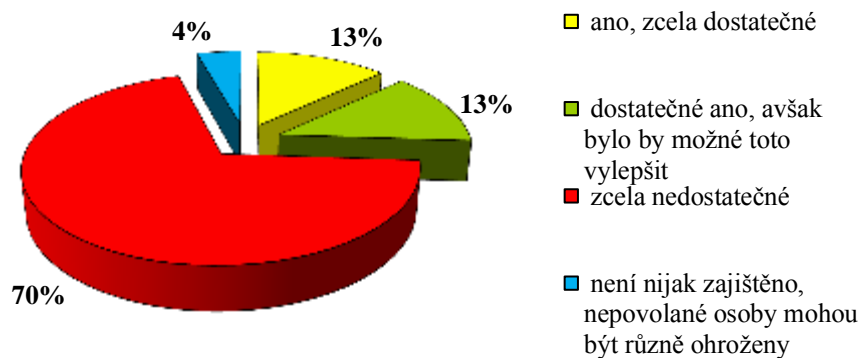
Graf č. 57 jiný zaměstnavatel - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek? (vlastní zpracování)

Z předchozích otázek vyplynulo, že i přes skutečnost, že prostor VLS je jakýmsi způsobem zabezpečen, jeho zabezpečení se nemění v závislosti na tom, zda jsou v dané oblasti vykonávány určité činnosti či nikoliv. Významná tedy byla také otázka, zda jsou vůbec dle názoru zaměstnanců informovány nepovolané osoby o zákazu vstupu na pozemek, území VLS, dostatečně. Odpovědi zaměstnanců VLS a zaměstnanců ostatních se markantně lišily. Respondenti z řad zaměstnanců VLS jsou v 65 % přesvědčeni, že informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS je dostatečné, avšak mohlo by být vylepšeno. V pouhých 9 % je považují za zcela dostatečné. Objevila se zde i odpověď, že informování osob o vstupu na uváděný pozemek není nijak zajištěno, nepovolané osoby mohou být různě ohroženy, přičemž tato odpověď byla vyznačena ve 3 %. Celkem 23 % respondentů z řad zaměstnanců VLS sdělilo, že informování nepovolaných osob považují za nedostatečné. (viz. graf č. 58) Zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů vykonávajících pro VLS určité

smluvené činnosti odpovídali alespoň ve většině případů velmi odlišně. Nejvíce byla zastoupena odpověď, že informování osob o zákazu vstupu na pozemek je zcela nedostatečné (70 %), ve 13 % byly pak stejnoměrně vyznačeny odpovědi, že je toto informování považováno za dostatečné, avšak by mohlo být vylepšeno a zcela dostatečné. V obdobné míře jako u zaměstnanců VLS se vyskytla odpověď není nijak zajištěno a to ve 4 %. (viz. graf č. 59)



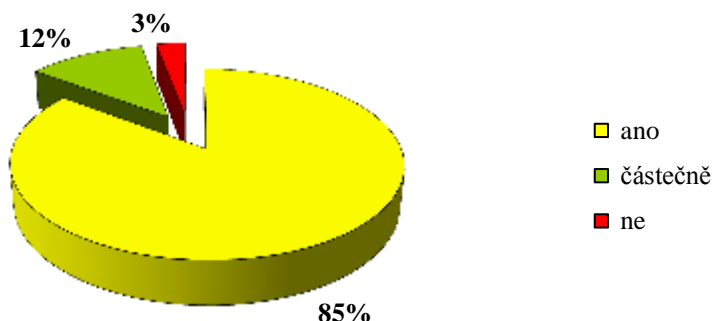
Graf č. 58 Zaměstnanci VLS - Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné? (vlastní zpracování)



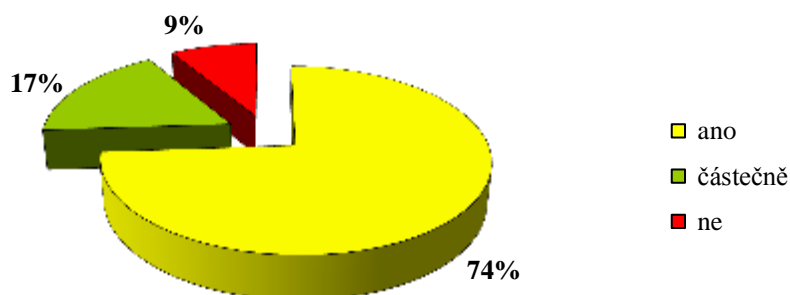
Graf č. 59 Ostatní zaměstnanci - Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné? (vlastní zpracování)

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nepovolané osoby nejsou v případě započítání pracovních činností v prostoru VLS nijak více informovány. Je tedy velmi důležité, aby byly co nejvíce informovány alespoň osoby, které jsou do daných činností zapojeny. Mezi způsoby tohoto informování patří například dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost. Osoby zaměstnané přímo u VLS i osoby jiných zaměstnavatelů se shodly, že tato signalizace je dostatečná, přičemž zaměstnanci VLS označili tuto možnost v 85 % (viz. graf č. 60) a zaměstnanci jiných zaměstnavatelů celkem v 74 %. (viz. graf č. 61) Nejmenší procentuální zastoupení měla odpověď,

že tato signalizace dostatečná není, kdy u zaměstnanců VLS byla označena ve 3 % (viz. graf č. 60) a u zaměstnanců jiného zaměstnavatele v 9%. (viz. graf č. 61)



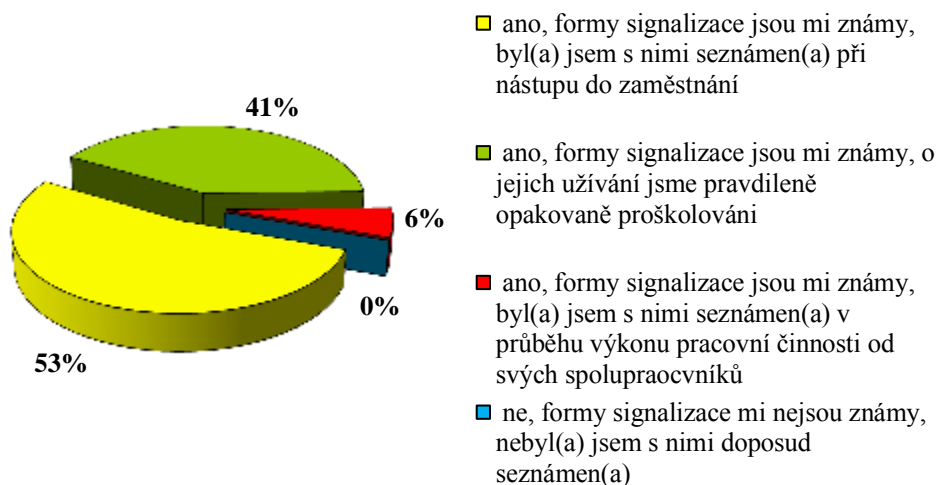
Graf č. 60 Zaměstnanci VLS - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků? (vlastní zpracování)



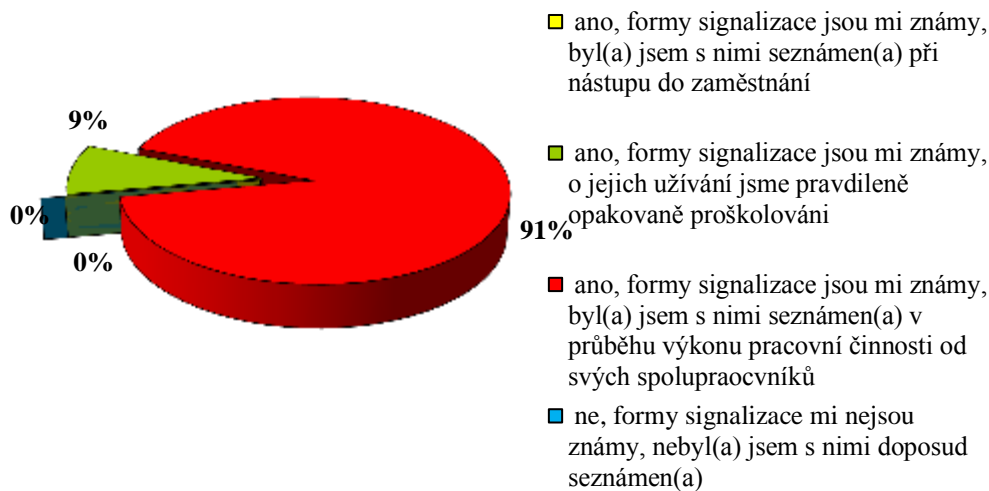
Graf č. 61 Ostatní zaměstnanci - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků? (vlastní zpracování)

V případě, že je v rámci výkonu práce využívána signalizace, všichni zaměstnanci by s ní měli být seznámeni a to nejen pro svou potřebu, ale také proto, aby signalizace byla chápána jednotně a mohli ji všichni vzájemně využívat. Vzhledem k tomuto, byla do dotazníkového šetření zařazena otázka, zda je pracovníkům známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu a zda byli s tímto signalizováním seznámeni. Odpovědi zaměstnanců VLS a zaměstnanců ostatních byly velmi odlišné, což může mít za následek nemalé problémy při výkonu pracovních činností. Zaměstnanci VLS (viz. graf č. 62) sdělovali, že v 56 % jsou jim formy signalizace známy a byli s nimi seznámeni při nástupu do zaměstnání, ve velmi podobném procentuálním zastoupení, tj. v 41 % bylo označeno, že formy signalizace jsou jim také známy, a že o jejich užívání jsou pravidelně a opakovaně proškolení. V pouhých 6 % bylo uvedeno, že zaměstnancům formy signalizace známy jsou,

a že s nimi byli seznámeni v průběhu výkonu pracovní činnosti od svých spolupracovníků. V rámci pracovníků VLS se neobjevila žádná odpověď, kde by bylo vyznačeno, že pracovníkovi formy signalizace známy nejsou. Oproti tomu u zaměstnanců jiných zaměstnavatelů (viz. graf č. 63) převažovala odpověď, jim formy signalizace jsou známy, a že s touto signalizací byli seznámeni v průběhu výkonu pracovní činnosti od svých spolupracovníků, což by se vyskytovat nemělo. Tato odpověď byla vyznačena v 91 %. Zaměstnanec by o formách signalizace měl dozajista vědět před započítáním pracovní činnosti a v rámci tohoto být řádně proškolen. V pouhých 9 % se následně vyskytovala odpověď, že formy signalizace jsou pracovníkům známy, a že o jejich užívání jsou pravidelně a opakovaně proškolení.

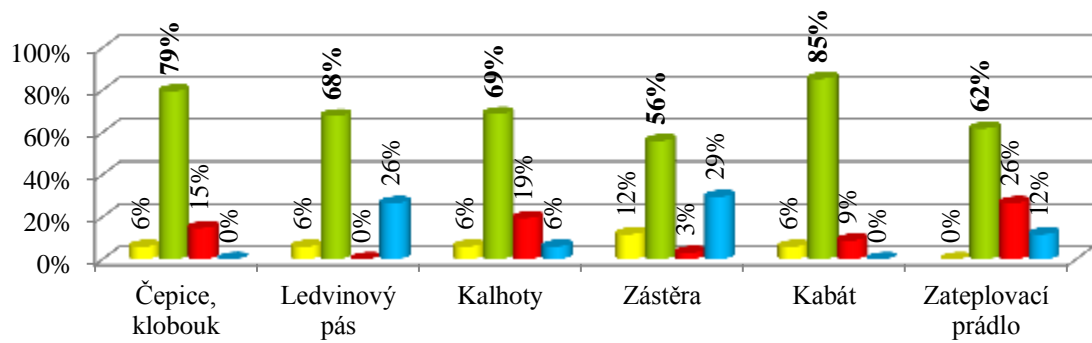


Graf č. 62 Zaměstnavatel VLS - Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započítání určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen? (vlastní zpracování)



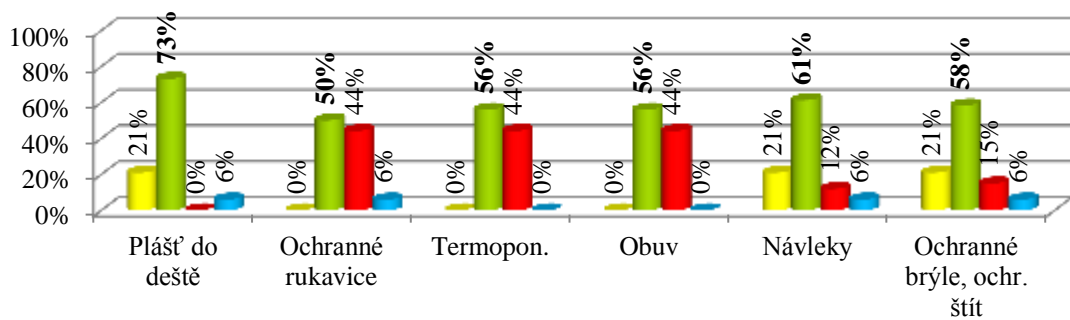
Graf č. 63 Jiný zaměstnavatel - Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započítání určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen? (vlastní zpracování)

Časově nejnáročnější byly pro respondenty otázky číslo třicet šest a třicet sedm. Zde měli respondenti hodnotit danou otázku v rámci určité škály. Vyhodnocení otázky je opět rozděleno na odpovědi zaměstnanců VLS a zaměstnanců jiných zaměstnanců pro VLS nepracujících. První z uvedených otázek byla zaměřena na označení, zda jsou danému respondentovi uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře. Respondenti toto označovali v závislosti na jejich názoru, hodnocení. V případě zaměstnanců VLS byly v nejvyšším procentuálním zastoupení obsaženy odpovědi, že daný ochranný pracovní prostředek je jim poskytován a to v běžné míře. Takto byly označeny všechny ochranné pracovní pomůcky, jejichž bližší procentuální vyjádření je uvedeno v grafech č. 64, 65 a 66. K obdobným hodnotám se dostávala i odpověď, že níže uvedené pracovní pomůcky jsou zaměstnanci poskytovány, ovšem v nedostatečné míře, kdy „zvýšená“ hodnota se zde objevila u ochranných rukavic, termoponožek a obuvi. U zaměstnanců jiného zaměstnavatele než VLS převažovala zcela jiná odpověď a to, že uvedené ochranné pracovní pomůcky jim poskytovány nejsou. Tato odpověď převažovala ve všech případech označení. Přičemž toto označení dosahovalo velmi vysokého procentuálního zastoupení, v případě poskytování zástěr dokonce 100 %. Bližší procentuální vyhodnocení poskytování jednotlivých ochranných pracovních pomůcek zaměstnancům jiných zaměstnavatelů, než VLS, je uvedeno v grafech č. 67, 68 a 69.



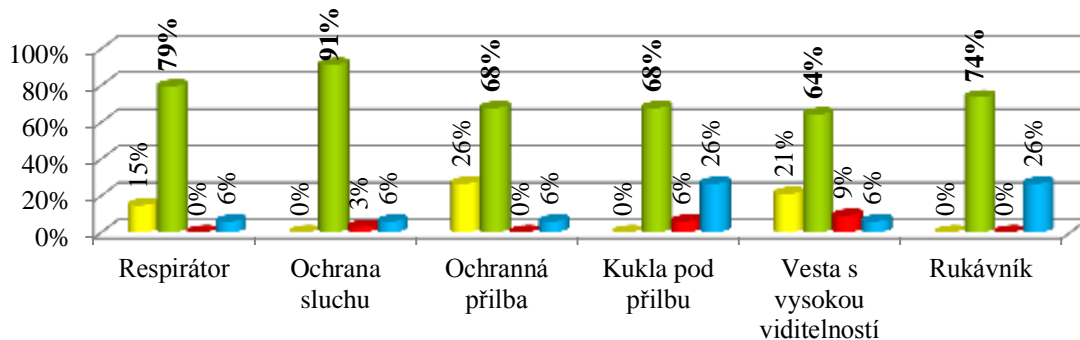
- Ano, nade standardní míře
- Ano, běžné míře
- Ano, nedostatečné míře
- Ne, nade standardní míře

Graf č. 64 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. I (vlastní zpracování)



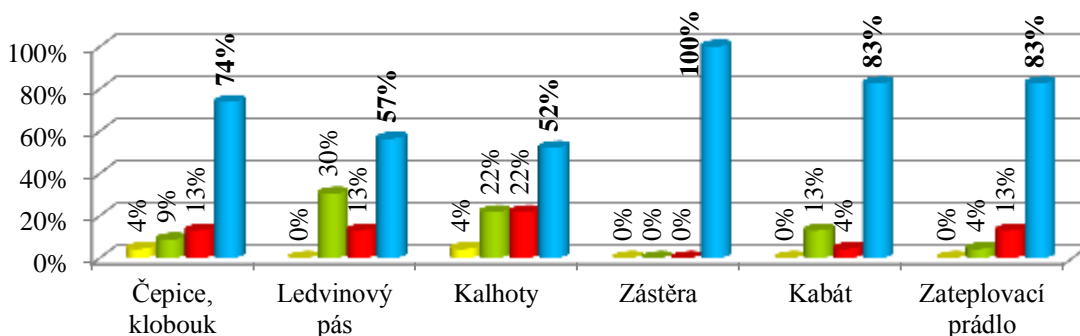
- Ano, nade standardní míře
- Ano, běžné míře
- Ano, nedostatečné míře
- Ne, nade standardní míře

Graf č. 65 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. II (vlastní zpracování)



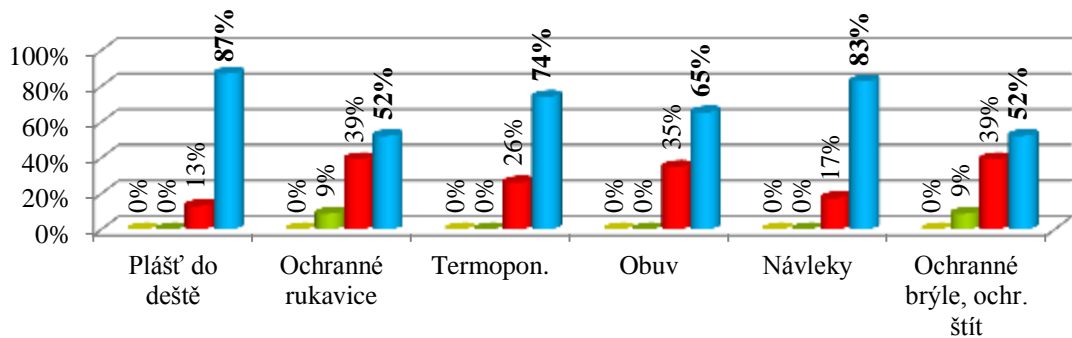
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v nadstandardní míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v běžné míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru ovšem v nedostatečné míře
- Ne, níže uvedené ochranné prostředky mi nejsou poskytovány.

Graf č. 66 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. III (vlastní zpracování)



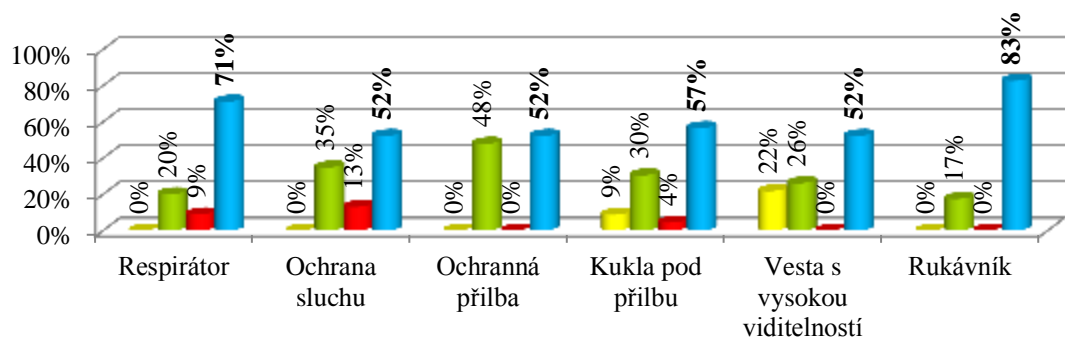
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v nadstandardní míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v běžné míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru ovšem v nedostatečné míře
- Ne, níže uvedené ochranné prostředky mi nejsou poskytovány.

Graf č. 67 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. I (vlastní zpracování)



- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v nadstandardní míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v běžné míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru ovšem v nedostatečné míře
- Ne, níže uvedené ochranné prostředky mi nejsou poskytovány.

Graf č. 68 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. II (vlastní zpracování)

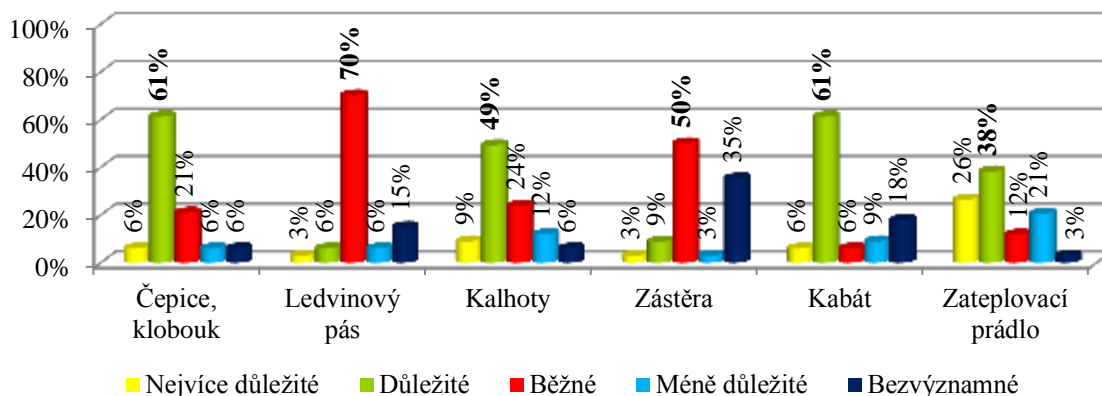


- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v nadstandardní míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v běžné míře
- Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru ovšem v nedostatečné míře
- Ne, níže uvedené ochranné prostředky mi nejsou poskytovány.

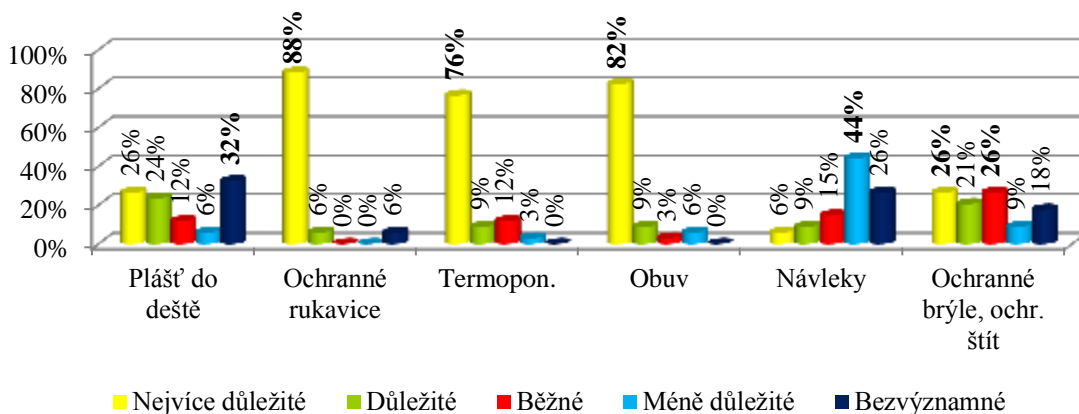
Graf č. 69 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. III (vlastní zpracování)

V otázce číslo třicet sedm respondenti označovali, které z uvedených ochranných pracovních pomůcek pro ně jsou důležité, zkonkretizovali, jakou důležitost daným pomůckám přiřkávají. Mezi možnostmi, které mohli u ochranných pracovních pomůcek vyznačit, bylo, že tyto jsou pro ně nejvíce důležité, důležité, běžné, méně důležité

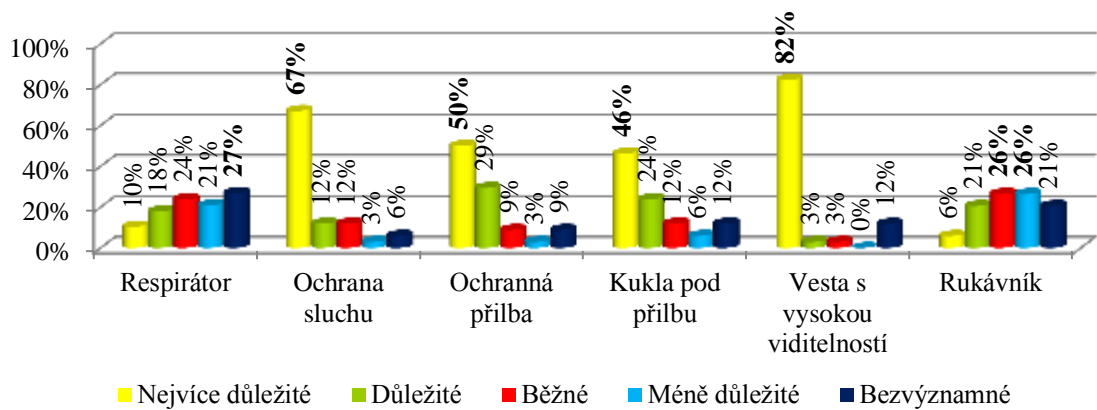
či bezvýznamné. V rámci respondentů z řad zaměstnanců VLS byly označeny ve většině odpovědí jako nejvíc důležité pracovní rukavice, termoponožky a obuv, dále pak ochrana sluchu ochranná přilba, kula pod přilbu a vesta s vysokou viditelností. (bližší vyhodnocení viz. grafy č. 70, 71 a 72) Zatím co u zaměstnanců jiného zaměstnavatele převyšovala odpověď nejvíce důležité pouze u obuvi, u všech ostatních pomůcek již odpověď nejvíce důležité nepřevyšovala a odpovědi se střídaly. (viz. grafy č. 73, 74 a 75)



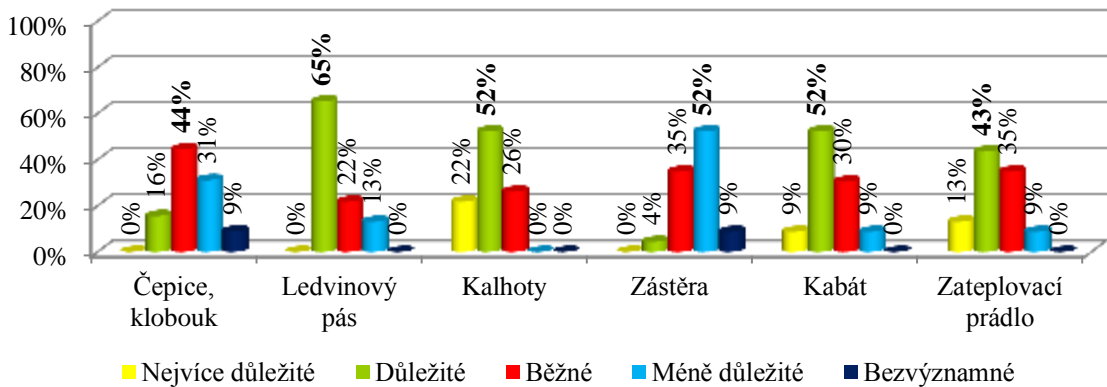
Graf č. 70 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZOP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. I (vlastní zpracování)



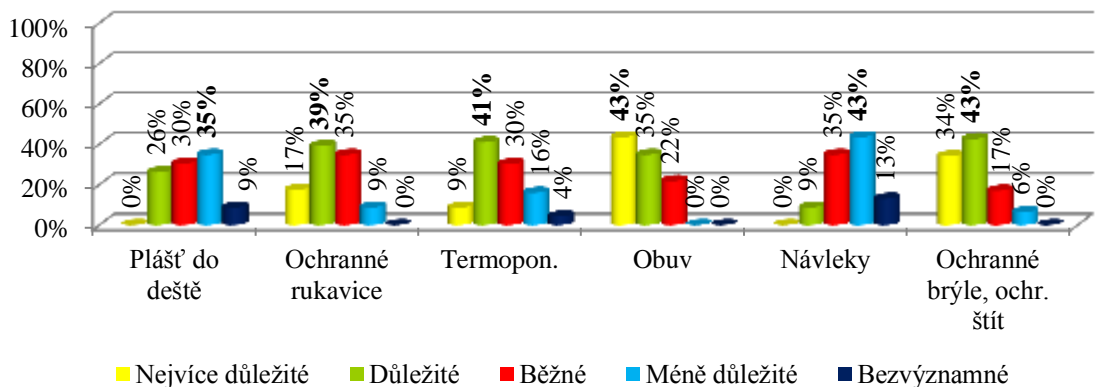
Graf č. 71 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZOP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. II (vlastní zpracování)



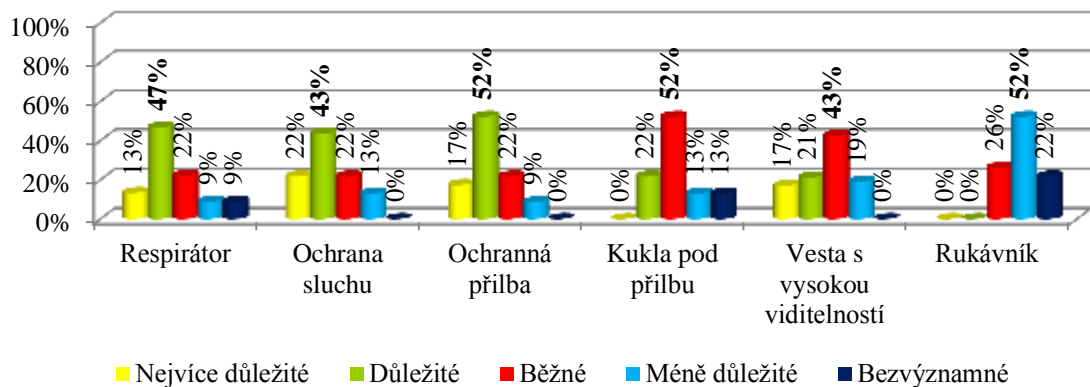
Graf č. 72 Zaměstnavatel VLS - Oznámujte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. III (vlastní zpracování)



Graf č. 73 Jiný zaměstnavatel - Oznámujte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. I (vlastní zpracování)

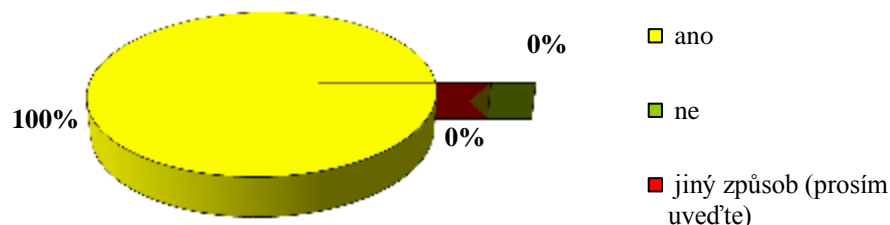


Graf č. 74 Jiný zaměstnavatel - Oznámujte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. II (vlastní zpracování)

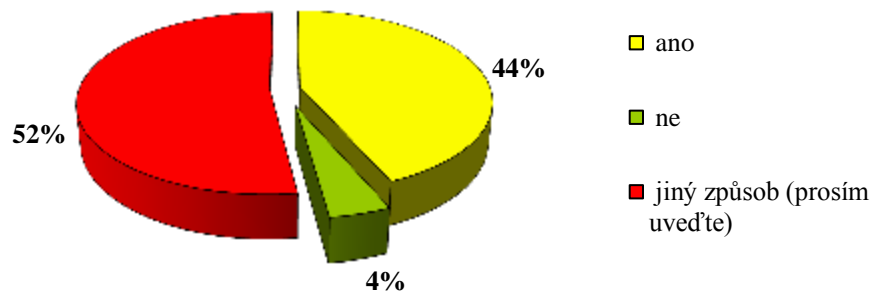


Graf č. 75 Jiný zaměstnavatel - Oznámkuje prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. III (vlastní zpracování)

Na základě pracovníky uváděných ochranných pracovních pomůcek, které obdrží, by mělo být jejich předání stvrzeno podpisem. Zaměstnavatel tak má přehled, jaké pracovní pomůcky byly komu vydány, jaká je jejich spotřeba. Respondenti z řad zaměstnanců VLS označili ve 100 %, že právě předání ochranné pracovní pomůcky podpisem stvrzují. (viz. graf č. 76). U zaměstnanců jiných zaměstnavatelů již odpovědi natolik jednoznačné nebyly. Stvrzení předání pracovních pomůcek podpisem bylo respondenty označeno ve 44 %, naprosto opačná odpověď, tedy, že předávání pomůcek podpisem stvrzováno není bylo označeno ve 4 %. Největší procentuální zastoupení v odpovědích bylo vyznačeno u jiného způsobu, a činilo 52 %, kdy zaměstnanci odpovídali, že žádné ochranné pracovní pomůcky od zaměstnavatele nemají a tudíž nelze uvést jinou odpověď. (viz. graf č. 77)

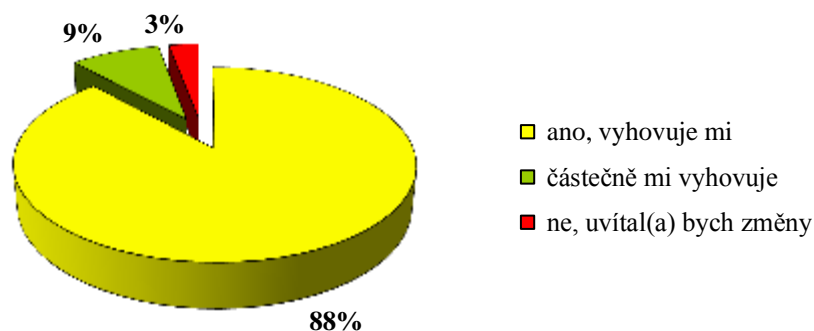


Graf č. 76 Zaměstnavatel VLS - Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem? (vlastní zpracování)

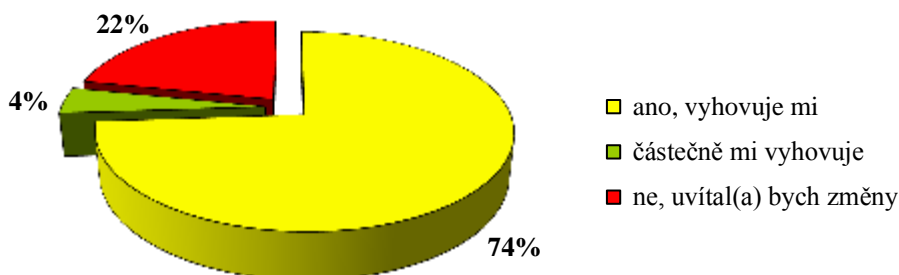


Graf č. 77 Jiný zaměstnavatel - Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem? (vlastní zpracování)

Vzhledem k tomu, že celé dotazníkové šetření bylo zaměřeno na oblast BOZP, bylo v závěru zjišťováno, zda zaměstnancům dosavadní systém zajištění BOZP vyhovuje. Jak zaměstnanci VLS (viz. graf č. 78), tak zaměstnanci ostatní (viz. graf č. 79) sdělili v rámci dotazníkového šetření v nejvyšším procentuálním vyjádření, že jsou spokojeni. Přičemž u zaměstnanců VLS činily odpovědi 88 %, u ostatních zaměstnanců poté 74 %. Dále u zaměstnanců VLS bylo ve 4 % označeno, že by uvítali změny a spokojeni tak nejsou a v 9 % procentech, že jejich spokojenost lze uvést jako částečnou. U ostatních zaměstnanců jim naopak částečně dosavadní systém vyhovuje ve 4 % a ve 22 % by uvítali změny a spokojeni nejsou.



Graf č. 78 Zaměstnavatel VLS - Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP? (vlastní zpracování)



Graf č. 79 Jiný zaměstnavatel - Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP? (vlastní zpracování)

Poslední dvě otázky v rámci dotazníkového šetření byly otevřené a respondentům byl tak dán prostor pro jejich volné vyjádření. První otázka ze dvou uvedených byla zaměřena na skutečnosti, které dle respondentů dělají VLS, případně jiný zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, jako zaměstnavatel správně a to v rámci zajištění BOZP, co daným respondentům vyhovuje a nemělo by být měněno. Zde odpovídali zaměstnanci VLS shodně, ale pouze v rámci krátkého vyjádření, kdy uvedli, že v rámci BOZP u VLS jsou velmi spokojeni s organizací školení BOZP obecně, ale také s poskytováním ochranných pracovních pomůcek, kdy zde změna není z jejich pohledu nutná. Zaměstnanci jiných zaměstnavatelů vykonávajících pro VLS určité smluvené činnosti ve většině případů otevřenou otázku nevyplnili, pokud byla vyplněna, pouze zde bylo uvedeno, že respondentovi vyhovuje četnost, či zajištění školení BOZP.

U poslední dotazníkové otázky a to zda by mělo být v rámci BOZP VLS, případně BOZP jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, změněno. Tedy naprosto opačná otázka ve vztahu k otázce předchozí, zde se shodovali jak zaměstnanci VLS, tak zaměstnanci ostatní, kteří shodně uváděli, že z jejich pohledu je přílišná náročnost administrativy ve vztahu k BOZP a navrhovali by tedy její zjednodušení, někteří ze zaměstnanců také uváděli, že by měli zájem o aktuální změny v rámci BOZP a to průběžné, které ovšem nedostávají.

10 ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Z dotazníkového šetření, které bylo v předcházející kapitole, mimo jiné vyplynulo, že nejsou dostatečně informovány nepovolané osoby o zákazu vstupu na pozemek, kdy následně mohou být ohroženy nejen uvedené osoby, ale také zaměstnanci VLS, či zaměstnanci pro VLS vykonávající smluvené činnosti. Prostor je označen, jak bylo sděleno respondenty, informačními tabulemi, kdy ukázky těchto informačních tabulí, či značek je možné vidět na obrázcích číslo 1-4 níže. V rámci návrhů řešení, uvedených v následující kapitole, je uvedeno, jakým způsobem by tomuto mohlo být alespoň částečně zabráněno.



Obrázek č. 3 Označení prostoru VLS - Pozor závora. (vlastní zpracování)



Obrázek č. 4 Označení prostoru VLS – Závora. (vlastní zpracování)



Obrázek č. 5 Označení prostoru VLS – Průjezd a průchod zakázány! (vlastní zpracování)



Obrázek č. 6 Označení prostoru VLS – Zóna. (vlastní zpracování)

Další problematikou, která se v dotazníku objevila je nedostatečná průprava BOZP u osob, které nepracují přímo pro VLS, avšak jsou zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, kteří pro VLS vykonávají určité smluvené činnosti. Původně by se mohlo zdát, že tato skutečnost je problematikou daného zaměstnavatele. Při hlubším zamyšlení

je ovšem zřejmé, že pokud nejsou proškoleni zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, kteří ovšem vykonávají pracovní činnosti společně se zaměstnanci VLS, jsou právě i zaměstnanci VLS určitou neznalostí BOZP ze strany jiných zaměstnanců ohroženi. Těmto dvěma problematikám a možným způsobům jejich řešení je věnována následující kapitola.

Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že u osob, které nejsou zaměstnanci VLS, bylo také ve značné míře vyznačeno, že například nemají ve většině odpovídajících svého zástupce pro BOZP, či nevědí na koho se v případě dotazů v oblasti BOZP obracet. Zaměstnancům poté není umožněno, aby například byly zodpovězeny jejich dotazy a bylo tak opět předcházeno možným úrazům při výkonu pracovních činností. Zajisté se zaměstnanci dozví mnoho informací „mezi sebou“ vzájemně, avšak tato forma sdělování informací by neměla být tou nejzásadnější a zaměstnavatel by na ni neměl spoléhat.

Markantní rozdíl mezi zaměstnanci VLS a zaměstnanci jiných zaměstnavatelů nastal v otázce, jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkonu profese ze strany zaměstnavatele, přičemž pracovníci VLS přikládali tomuto velmi vysoký důraz, zaměstnanci jiných zaměstnavatelů již důraz nižší. Pokud ovšem zaměstnanci nevidí význam v zajištění BOZP ze strany zaměstnavatele otázkou zůstává, jak budou hodnotit právě například pokyny zaměstnavatele k tomu, aby bylo BOZP při výkonu pracovních činností na pracovišti zajištěno. Zaměstnanci by měli být dostatečně motivováni a to nejen tím, že se budou oni sami bát o své zdraví, ale také ze strany zaměstnavatele, kdy by právě v zajištění BOZP ze strany zaměstnavatele měli tomuto přikládat značný důraz.

Problémem také bylo, že zaměstnanci, zaměstnaní u jiného zaměstnavatele než VLS, nebyli dostatečně seznámeni se signalizací při započatí výkonu určitých pracovních činností v terénu. Tito zaměstnanci označili, že samozřejmě signalizační prvky znají, avšak spíše od svých spolupracovníků, na což by zaměstnavatel neměl v žádném případě spoléhat. Právě sám zaměstnavatel by měl klást důraz na veškeré skutečnosti, pomocí kterých se lze „připravit“ na různá rizika a možným úrazům zaměstnanců takto předejít.

V závěru dotazníkového šetření se podstatně lišili zaměstnanci VLS od zaměstnanců ostatních ve skutečnosti, zda předání ochranných pracovních pomůcek stvrzují svým podpisem, kdy zaměstnanci VLS potvrdili, že ano, zaměstnanci jiných zaměstnavatelů

již ve velkém procentuálním zastoupení toto neuvedli, přičemž příčinou nebylo, že by nemuseli převzetí dané ochranné pracovní pomůcky podepsovat, spíše to, že ochranné pracovní pomůcky od svého zaměstnavatele nedostávají a tudíž nic nepotvrzují. Pokud zaměstnavatel ochranné pracovní pomůcky nevydává, samozřejmě si nijak jejich dokumentaci nezajišťuje, což by ovšem jinak nebylo možné.

11 NÁVRH ŘEŠENÍ V RÁMCI VÝSLEDKŮ Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V podkapitolách 11.1 až 11.13 jsou uvedeny návrhy možných řešení problematiky BOZP v rámci VLS, přičemž jednotlivá úskalí vyplynula z dotazníkového šetření. Vzhledem k výsledkům dotazníkového šetření byla navržena možná řešení, přičemž tato byla jednotlivým vedoucími daných lesních správ tedy lesní správy Žárovice a lesní správy Velký Újezd předložena.

11.1 Vyšší kontrola připravenosti BOZP pracovníků nepracujících přímo pro VLS

V rámci výsledků dotazníkového šetření, konkrétně otázky pod číslem tři, se opakovaně objevovaly skutečnosti, které nasvědčovaly tomu, že zaměstnanci jiného zaměstnavatele než VLS, nejsou tak dobře v rámci BOZP ze strany svého zaměstnavatele připravováni. Samozřejmě toto by byla problematika především zaměstnavatele samotného, avšak při výkonu činností pro VLS nastává „střet“, kdy jsou ohroženi nejen zaměstnanci daného zaměstnavatele, či osoby, které se na pozemku VLS vyskytují neoprávněně, ale také samotní zaměstnanci VLS.

Vzhledem k výše uvedenému navrhuji jako možné řešení dvě možnosti. Přičemž jednou z nich by bylo navrhnout potencionálním, či již stávajícím firmám, jejichž pracovníci vykonávají smluvené činnosti pro VLS možnost přeškolení daných zaměstnanců, ze strany bezpečnostního technika BOZP pracujícího přímo pro VLS. Toto přeškolení by samozřejmě neslo pro dané firmy určité náklady, avšak v porovnání se skutečností, že by toto bylo odmítnuto, a VLS by byly nuceny ukončit výkon smluvených činností, by se nejednalo o výraznou ztrátu. Daní zaměstnavatelé by museli být seznámeni, z jakého důvodu si VLS nově kladou dané požadavky.

Druhou z možností by bylo „přezkoušet“ stávající zaměstnance jiných zaměstnavatelů v oblasti BOZP, kdy samotné školení BOZP by si firmy zajistily samy. Opět by sice byly vynaloženy určité náklady, avšak bezpečnost zaměstnanců a dokonce případné

náklady ve vztahu potencionálního vzniku pracovního úrazu zaměstnance a podobně by byly podstatně vyšší.

11.2 Vyšší kontrola opakovaného proškolení BOZP u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Vzhledem k výsledkům dotazníkové ho šetření, kdy v rámci otázky číslo čtyři vyplynulo, že zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS nebývají vždy pravidelně proškolení, navrhuji řešení formou dokládání proškolení daných zaměstnanců nepracujících přímo pro VLS, pouze vykonávajících smluvené činnosti jejich zaměstnavatelem. Zaměstnavatel bude povinen na základě smlouvy o výkonu smluvených činností toto zajistit, aby mohl určité činnosti vykonávat. V opačném případě by byly nuceny VLS výkon těchto smluvených činností od daného zaměstnavatele zastavit a spolupracovat se zaměstnavatelem jiným. Další možností by bylo využívání školení BOZP přímo ze strany VLS, kdy tyto by si poté četnost monitorovali a ostatní zaměstnavatelé by četnost školení nedokládali.

11.3 Vyšší kontrola ověřování zdravotní způsobilosti u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Z dotazníkového šetření, na základě otázky pod číslem pět, vyplynulo, že není vždy u těchto zaměstnanců požadováno doložení zdravotní způsobilosti a to v pravidelných intervalech. Nelze poté zajistit bezpečnost mezi jednotlivými pracovníky vzájemně, kdy například některý z pracovníků získá ať již při výkonu profese či nikoliv onemocnění, kterým může své okolí ohrozit a toto není nijak zaznamenáno, protože nebyl pravidelně kontrolován ze strany svého zaměstnavatele po stránce zdravotní způsobilosti. Opět se dostávají do ohrožení nejen zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, ale také zaměstnanci VLS. Je tedy nutné, stejně jako u zaměstnanců VLS, tak i u zaměstnanců jiných zaměstnavatelů zdravotní způsobilost pravidelně kontrolovat. Vzhledem k tomuto navrhuji, aby byla přímo ve smlouvě zajišťující výkon smluvených činností od jiného zaměstnavatele pro VLS, zakotvena povinnost doložení

zdravotní způsobilosti zaměstnanců, kteří budou pro jiného zaměstnavatele tyto smluvené činnosti vykonávat.

11.4 Zajištění výcviku pro řešení mimořádných situací u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

V rámci odpovědí u otázky pod číslem sedm vyplynulo, že zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS ve velkém procentuálním vyhodnocení neprochází výcvikem pro řešení mimořádných situací. Vzhledem ke skutečnosti, že tyto mohou být při práci v lesnictví velmi časté je nutné tuto skutečnost neopomíjet. Pokud zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS nevědí, jak se při mimořádné události zachovat může toto mít velmi významné následky nejen pro ně samotné, ale opět pro zaměstnance VLS. Je tedy nutné, aby nejen zaměstnanci VLS, ale i zaměstnanci jiných zaměstnavatelů byli s těmito situacemi seznámeni a věděli, jak reagovat. Vzhledem ke skutečnosti, aby nedošlo k rozporu mezi informacemi sdělenými jednotlivým zaměstnancům, navrhuji, aby byli zaměstnanci v rámci těchto informací o mimořádných situacích proškoleni školitelem BOZP u VLS. Tímto by bylo zajištěno, že zaměstnanci jak VLS, tak jiných zaměstnavatelů by byli schopni jednat stejně, či obdobně a zachovat se tedy dle tohoto proškolení i při vzniku mimořádné situace.

11.5 Vyšší kontrola připravenosti analýzy a řízení rizik u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Zaměstnanci jiných zaměstnavatelů v rámci dotazníkového šetření, otázek číslo osm a devět, uváděli, a to ve velkém množství, že u jejich zaměstnavatele není zpracována analýza rizik a neexistují postupy na řízení rizik. Tato skutečnost by mohla být velmi problematická, protože zaměstnanci tedy nejsou absolutně seznámeni se skutečnými riziky, které mohou při práci v terénu nastat, respektive nejsou seznámeni pravděpodobně s riziky skutečnými, protože analýza těchto rizik není zpracována a nemohou tak být zpracovány ani postupy na jejich řízení. Je pravdou, že tyto zaměstnavatelé nemusí svou činnost provozovat pouze pod VLS a tak by bylo vypracovávání těchto analýz značně

složitě

a rozsáhle. Aby ovšem VLS předešly úrazu osob na svém pracovišti, měly by tedy všechny zaměstnance s analýzou rizik a postupy řízení rizik seznámit. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby VLS před započítím prací v terénu jiných zaměstnanců než zaměstnanců VLS ověřili na základě dohody se zaměstnavatelem, zda byla vypracována ze strany zaměstnavatele analýza rizik a následně byli zaměstnanci seznámeni s postupy řízení rizik či nikoliv. Pokud by zaměstnavatel toto neučinil, seznámily by VLS tyto zaměstnance s analýzou rizik a postupy řízení rizik zpracovaných v rámci VLS. Zaměstnanci by tak byli proškoleni v dané oblasti a bylo by opět zabezpečeno zvýšení BOZP.

11.6 Kontrola jmenovaného představitele vedení pro BOZP u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Z otázek pod číslem čtrnáct a šestnáct v dotazníkovém šetření vyplynulo, že zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, než VLS, nemají ve značné míře jmenovaného představitele pro BOZP a nevědí na kterou osobu se v rámci dotazů spojených s BOZP obracet. Zaměstnanci tak jsou nuceni vyřešit problematiku BOZP sami, případně se poradit se spolupracovníky, což zajisté není správné ani dobré řešení. Vzhledem k tomuto navrhuji, aby v případě, že opravdu není u jiného zaměstnavatele jmenován představitel pro vedení BOZP byli zaměstnanci jiných zaměstnavatelů seznámeni s osobou VLS pro vedení BOZP, přičemž by jim bylo dále sděleno, na koho konkrétně se mohou v rámci problematiky BOZP obracet, kdo jim bude schopen a ochoten poskytnout pomoc. Zaměstnanec tak bude mít možnost nalézt oporu v rámci řešené problematiky a v případě, že se bude moci s důvěrou na danou osobu obrátit, mohly by být eliminována zanedbání v oblasti BOZP ze strany těchto pracovníků.

11.7 Kontrola jmenovaného zástupce pro případné řešení situací v rámci BOZP u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Otázka s číslem patnáct byla zaměřena na jmenovaného zástupce zaměstnanců, který by problematiku BOZP řešil za kolektiv a jedinci by tak nebyli nuceni samostatně osobu zodpovědnou za BOZP vyhledávat. V nadpoloviční většině bylo respondenty z řad zaměstnanců jiných zaměstnavatelů než VLS sděleno, že tento zástupce není jmenován. V tomto případě může nastat situace, že daný zaměstnanec neví, na koho se má opět obrátit, či může mít pocit, že jeho otázka v rámci BOZP není zcela adekvátní a nechce se vyčlením jejího dotazu u svého zaměstnavatele jako jednotlivce zviditelňovat. Následky ovšem mohou být velmi závažné v případě, že se jednalo opravdu o důležitou, neotevřenou problematiku, která napadla více zaměstnanců, avšak nikdo ji otevřeně nevyřekl. Tato situace by nastat nemusela v případě, že by byl jmenován zástupce z řad zaměstnanců a tento by poté daný dotaz byl schopen a ochoten svému zaměstnavateli tlumočit, zajistit možné řešení. Vzhledem k tomuto navrhuji, aby VLS při sepisování smlouvy o výkonu stanovených činností ze strany jiného zaměstnavatele po tomto zaměstnavateli požadovali určení osoby, která bude zastupovat všechny pracovníky daného zaměstnavatele, v rámci otázek BOZP.

11.8 Vyšší kontrola dodržování zákonných podmínek v rámci BOZP

Zaměstnanci VLS i zaměstnanci jiných zaměstnavatelů opakovaně zaznačili v dotazníkovém šetření, otázce pod číslem devatenáct, že zákonné podmínky jsou jejich zaměstnavatelem dodržovány avšak částečně, zaměstnanci jiných zaměstnavatelů zaznačili dokonce i možnost, že tyto dodržovány nejsou. V rámci zaměstnanců VLS navrhuji, aby s těmito bylo projednáno, jaké zákonné podmínky aktuálně existují a to v případě, pokud je zaměstnavatel přesvědčen, že z jeho strany nejsou zákonné podmínky porušovány. V případě zaměstnanců jiných zaměstnavatelů než VLS navrhuji, aby tito byli v rámci smlouvy o výkonu určité činnosti, která se vytvářena před započítáním smluvených činností, byli tito zaměstnavatelé seznámeni, jaké zákonné podmínky je nutné dodržovat a byli povinni se k daným skutečnostem zavázat. VLS by tak měly jistotu, že daní zaměstnavatelé jsou se zákonnými podmínkami a jejich případnými aktualizacemi seznámeni a není tedy důvod k jejich porušování či nedodržování.

11.9 Opatření v rámci dodržování pravidel BOZP ze strany zaměstnanců.

V otázce číslo dvacet byli respondenti dotázáni, jaký význam přikládají dodržení pravidel z jejich strany, přičemž se jedná o pravidla stanovená zaměstnavatelem. Respondenti, jak z řad zaměstnanců VLS, tak z řad zaměstnanců jiných zaměstnavatelů sdělili, že toto je pro ně důležité, avšak minimum osob se vyjádřilo, že by daná skutečnost byla nezbytná. Vzhledem k daným výsledkům navrhuji zvýšení motivace jednotlivých pracovníků, kdy Tito by v případě dodržování pravidel daných zaměstnavatelem byli například hmotně motivováni. T.j. byli by obeznámeni, že v případě neporušování pravidel, které zaměstnavatel určil, z jejich strany je možné hmotně zaměstnance odměnit, zatím co v opačném případě by mohl být takovýto zaměstnanec pokárán finančním postihem.

11.10 Vyšší kontrola a zabezpečení předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících, tj. volně se pohybujících v prostoru VLS

Velkou problematiku ukázaly odpovědi respondentů na otázku číslo dvacet osm, kdy samotní zaměstnanci VLS sdělovali, že prostor VLS je zabezpečen, avšak pouze částečně, přičemž zaměstnanci jiných zaměstnavatelů dokonce sdělili, že prostor VLS považují za nezabezpečený. Jak již bylo v rámci vyhodnocování dotazníkového šetření sděleno, je nutné si uvědomit, že nedostatečným zabezpečením prostoru VLS, respektive především prostoru, kde jsou vykonávány určité rizikové činnosti, jako například kácení dřeva, by měl být zajisté prostor zajištěn dostatečně. V opačném případě může docházet nejen k úrazu osob u VLS nepracujících, tj. volně se pohybujících v prostoru VLS, avšak i samotných zaměstnanců. VLS by tedy na základě těchto údajů měl bezpodmínečně toto zajistit. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby minimálně při započítí rizikových pracovních činností v rámci pozemků VLS byla posílena kontrola nejbližšího okolí a to ve vztahu ke kontrole pohybu nepovolaných osob pohybujících se na pozemku. Není možné, aby tyto kontroly probíhaly například pouze namátkově. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby byly pravidelně kontrolovány především přístupové cesty k danému místu. Zaměstnance kontrolujícího daný úsek by určily VLS.

11.11 Kontaktování přilehlých obcí vojenského újezdu

Aby bylo možné zajistit bezpečný výkon práce zaměstnancem a zároveň více zajistit bezpečnost osob, které vstoupily na pozemek i přes skutečnost, že toto je zakázáno, bylo s vedoucími pracovníky VLS konzultováno, že by bylo možné informovat obecní úřady přilehlé k danému vojenskému újezdu o započetí rizikových prací v terénu – těžba dřeva, přibližování dřeva, rampování dřeva (otázky číslo 29 a 30). Doposud funguje informování těchto obcí pouze o započetí střelby, či jiných vojenských cvičení. Toto informování by mohlo probíhat sdělením formou zasílání informačních e-mailů, či do datové schránky daného obecního úřadu. Vzhledem k uvedenému navrhuji, aby s daným obecním úřadem bylo dohodnuto, že tyto informace budou přístupny veřejnosti a to přímo na internetových stránkách obce, či na dotaz ať již telefonický či osobní a vyvěšením na úřední desku obecního úřadu. Aby nebyla veškerá informovanost zajišťována pouze ze strany přilehlých obcí, samotné VLS by zajistily vyvěšení informací o započetí rizikových prací v terénu na svých internetových stránkách. Toto opatření by nijak markantně nezvýšilo náklady na provoz VLS, ale velmi znatelně by mohlo zvýšit BOZP při výkonu rizikových prací v terénu. Zasílání aktuálních informací by probíhalo jedenkrát měsíčně, přičemž změny či jiné neoznámené skutečnosti by byly sděleny v co nejkratším možném termínu ze strany VLS. Pro zjednodušení vyhledávání kontaktů jsou v rámci této diplomové práce uvedeny kontakty na přilehlé obce a to konkrétně kontakt e-mailový, telefonický, datová schránka.

Název obce	Adresa úřadu obce	Kontaktní telefon úřadu	ID datové schránky úřadu	E-mail úřadu
Bousín	Bousín 47, 798 61 Drahany	582 395 207; 724 183 627	kiva8q3	obec@bousin.cz
Repechy – místní část obce Bousín	Bousín 47, 798 61 Drahany	582 395 207; 724 183 627	kiva8q3	obec@bousin.cz
Drahany	Drahany 26, 798 61	582 395 021	2htbekr	oudrahany@iol.cz
Hamry – místní část	Rudé armády 302, Plumlov	582 393 217	s5kbbz7	podatelna@mestoplumlov.cz

obce Plumlov	79803			
Krumsín	Krumsín 2 79803	582 393 623; 725 131 130; 734 671 955	mspbnty	podatelna@krumsin.cz
Malé hradisko	Malé Hradisko 60, 79849	582 399 074; 724 861 118	juvawam	ou.male.hradisko@quick.cz; starostamh@seznam.cz
Nové sady	Nové Sady 5; 683 08	517 385 215	cv7a2w3	ounovesady@cbox.cz; starostanovesady@seznam.cz
Okluky – místní část obce Malé hradisko	Malé Hradisko 60, 79849	582 399 074 ; 724 861 118	juvawam	ou.male.hradisko@quick.cz; starostamh@seznam.cz
Prostějovičky	Prostějovičky 67, 798 03 Plumlov	588 00 22 79	89hbx8i	obec.pvicky@volny.cz
Stínava	Stínava 20; 79803	774 741 197	cq5awwk	pa-bok@centrum.cz
Vícov	Vícov 46, 79803	582 376 859	ubrbmbq	obecvicov@seznam.cz
Žárovice	Rudé armády 302 Plumlov 79803	582 393 217	s5kbbz7	podatelna@mestoplumlov.cz

Tabulka č. 1 Přilehlé obce k Vojenskému újezdu spadajícímu pod Lesní správu Žárovice

Název obce	Adresa úřadu	Kontaktní telefon úřadu	ID datové schránky úřadu	E-mail úřadu
Bohuslávky	č. dom. 114 Bohuslávky 75131	581 796 310	gvpaxgf	obecbohuslavky@seznam.cz
Daskabát	č. dom. 35 Daskabát 77900	585 358 001	7aqbktg	ou.daskabat@volny.cz
Dolní Újezd	č. dom. 155 Dolní Újezd 75123	581 795 297; 602 514 339	vtcbkqa	oudujezd@quick.cz
Kozlov – část obce Libavá	Náměstí 2 Libavá 78501	973 423 151; 585 043 320; 973 423 152	gibb3m2	uuvu.libava@email.cz; uuvu.libava@kr-olomoucky.cz
Loučka	Loučka 76 783 22 Cholina	585 349 290	pn2bmvr	obec.loucka@volny.cz
Podhoří – místní část města Lipník nad Bečvou	náměstí T. G. Masaryka 89/11 751 31 Lipník nad Bečvou	581 722 111	6pxbwa9	e-podatelna@mestolipnik

Skoky - místní část obce Dolní Újezd	č. dom. 155 Dolní Újezd 75123	581 795 297; 602 514 339	vtcbkqa	oudujezd@quick.cz
Slavkov – část obce Libavá	Náměstí 2 Libavá 78501	973 423 151; 585 043 320; 973 423 152	gibb3m2	uuvu.libava@email.cz uuvu.libava@kr- olomoucky.cz
Staměřice - místní část obce Dolní Újezd	č. dom. 155 Dolní Újezd 75123	581 795 297; 602 514 339	vtcbkqa	oudujezd@quick.cz
Středolesí – místní část města Hranice	Pernštejnské nám. 1 753 01 Hranice	581 828 111	q8abr3t	podatelna@mesto- hranice.cz
Uřínov – místní část města Hranice	Pernštejnské nám. 1 753 01 Hranice	581 828 111	q8abr3t	podatelna@mesto- hranice.cz
Velký Újezd	Olomoucká 15 Velký Újezd 78355	585 155 245 585 358 008 585 358 071 585 358 254 585 155 244 725 131 083	jxbbamv	podatelna@velkyjezd. cz

Tabulka č. 2 Přilehlé obce k Vojenskému újezdu spadajícímu pod Lesní správu Velký Újezd

11.12 Vyšší kontrola seznámení pracovníků nepracujících přímo pro VLS se signalizací užívanou při započítání prací v terénu

Problematika BOZP vyplynula také z dotazníkového šetření, v rámci otázky pod číslem třicet dva, kdy tato byla zaměřena na seznámení pracovníků se signalizací využívanou při započítání určitých činností v terénu. Zaměstnanci musí být před započítáním činností v terénu o dané signalizaci seznámeni a to nejen z řad svých spolupracovníků. Vzhledem ke skutečnosti, že VLS jsou schopny informace ve vztahu k signalizaci předávat svým zaměstnancům, bylo by vhodné, aby tyto informace získali prokazatelně i zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, kteří společně se zaměstnanci VLS sdílí pracoviště. Vzhledem k tomuto navrhuji, aby před započítáním pracovních činností v terénu byli zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS proškoleni a to přímo pracovníkem VLS, který školení v ostatních případech realizuje. Nedojde tak ke skutečnosti, kdy by zaměstnanci jiných zaměstnavatelů s formami signalizace nebyli kompletně proškoleni, dále nedojde

k situacím, kdy by například zaměstnanec VLS považoval určitou signalizaci za skutečnost s jiným významem než zaměstnanec VLS.

11.13 Vyšší kontrola využívání ochranných pracovních pomůcek u pracovníků nepracujících přímo pro VLS

Vzhledem ke skutečnosti, že nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanovuje rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen OOP) je nutné kontrolovat nejen vybavení nimi, ale také jejich používání. V rámci dotazníkového šetření, otázky číslo třicet tři, vyplynulo, že právě zaměstnanci jiných zaměstnavatelů než VLS těmto ve značné míře ochranné pracovní pomůcky poskytovány nejsou. U těchto zaměstnanců je tak opět vyšší riziko úrazu či nemoci z povolání avšak ne pouze u nich ale také u jejich blízkého okolí, tj. u nejbližších spolupracovníků. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby daní zaměstnavatelé vyhodnocovali pracovní rizika a následně OOP poskytovali dle těchto výsledků. Samotné VLS by poté prováděly kontrolu tohoto stavu.

Mezi jednotlivé OOP, které by měli využívat všichni zaměstnanci by bylo tyto možné rozdělit na OOP pro ochranu hlavy, sluchu, očí a obličeje, rukou, nohou, oděvy, přičemž toto dělení vychází z uvedeného nařízením vlády č. 495/2001 Sb.. Kontrola by mohla být prováděna BOZP technikem, který je zaměstnán u VLS. Zakotvena by musela být ve smlouvě o dílo s danou společností, která smluvené činnosti pro VLS vykonává. Daný zaměstnavatel by musel zajistit vybavení pracovníků danými OOP, přičemž tyto by následně byly v terénu přímo zkontrolovány a to například zaznačením do tiskopisu, který jsem vytvořil a tento je součástí příloh, konkrétně je uveden v příloze číslo P III.

V případě, že by zaměstnanci nevyužívali OOP, s povinností jejich využívání by je musel seznámit jejich zaměstnavatel, byly by následně VLS nuceny přijmout jiné osoby pro výkon smluvených činností, případně danému zaměstnavateli určovat předem dohodnuté případné sankce, samozřejmě až po tom, co by bylo učiněn předem smluvený počet výstrah, na které by zaměstnavatel nereagoval a nadále tak ohrožoval nejen své zaměstnance, ale také zaměstnance VLS.

11.14 Zhodnocení dalších otázek vyhodnocených v rámci dotazníkového šetření

V rámci vyhodnocení zbývajících otázek uvedených v dotazníkovém šetření z těchto nevyplynuly problémy, které by bylo nutné řešit. Návrhy k daným otázkám tedy již nejsou uvedeny.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala pojmem BOZP a jeho legislativním zakotvením, dále pak zaměřením na oblast lesnictví. Stěžejním zájmem bylo BOZP zaměstnanců státního podniku Vojenských lesů České republiky a dalších zaměstnanců jiného zaměstnavatele vykonávající pro VLS smluvené činnosti. Vzhledem k tomu obsahuje práce i popis podniku. Cílem práce bylo zmapování zajištění BOZP u výše uvedených respondentů s případným následným navržením možných úprav.

Teoretická část diplomové práce obsahuje vysvětlení pojmu BOZP. Dále jsou v teoretické části práce popsány normy, podle kterých se BOZP řídí. Podstatný díl teoretické části je zaměřen na zákoník práce. Zde jsou popsány povinnosti a práva jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců.

Část praktickou lze rozdělit na informace o podniku a samotné dotazníkové šetření. V úvodu praktické části jsou informace o VLS, protože tento podnik byl při výzkumu BOZP v rámci práce stěžejní. Následuje shrnutí dotazníku s popisem jednotlivých otázek a poté vyhodnocení dotazníkového šetření na základě odpovědí respondentů. Uvedený dotazník byl nejdříve konzultován s vedoucími pracovníky VLS. Tito sami zhodnocovali, zda jim v dotazníku určité otázky chybí. Na základě připomínek byl dotazník postupně upravován. Úpravy byly nutné, aby byl dotazník přínosem i pro podnik jako takový. Následně byl dotazník již v kompletní podobě předložen jednotlivým respondentům. Po návratu dotazníků byly tyto zpracovány a vyhodnoceny a to formou grafů i slovním komentářem. Právě výsledky dotazníkového šetření sloužily k možnosti sestavení určitého návrhu, který by mohl být v rámci společnosti realizován a zvýšil by úroveň BOZP.

Vypracováním výše uvedeného dotazníkového šetření bylo dosaženo cíle, tj. zmapování úrovně BOZP v rámci zaměstnanců VLS a jiných zaměstnanců pro VLS vykonávající smluvené činnosti pod záštitou svého zaměstnavatele. Tyto výsledky byly následně předloženy také ve VLS, a to jednotlivým vedoucím pracovníkům, kteří byli ochotni podílet se na tvorbě dotazníku.

Je nutné si uvědomit, že BOZP má velký význam a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Je to významný článek při zajišťování bezpečného pracovního

prostředí pro zaměstnance. V případě, že ovšem zaměstnanec nemá dostatečné povědomí o tom, v čem všem mu může být BOZP přínosem, v horším případě, když o tomto nemá povědomí ani zaměstnavatel, mohou nastat výrazné komplikace v rámci výkonu pracovních činností a následného ohrožení zdraví, i života jednotlivých pracovníků. V případě, kdy poté nastane pracovní úraz, či nemoc z povolání, je nutné přijímání nových zaměstnanců, ale také řešení nastalé situace u zaměstnance stávajícího, což samozřejmě zvyšuje náklady podniku. Z tohoto důvodu je nutné povědomí o BOZP u zaměstnanců zvyšovat a motivovat je ve vztahu k BOZP k dodržování určitých zásad.

ZÁVĚR V ANGLIČTINĚ

Dissertation thesis deals with OHS (Occupational health and safety) and its legislative bases closely focused on forestry field. Main objective was OHS of VLS's employees and also OHS of employees who work for VLS under different employer. Because of these facts here is description of the VLS company. The aim was to map the OHS at the above respondents leading to proposal of possible improvements.

Theoretical part of the dissertation thesis explains OHS concept. Norms that control OHS are also described in the theoretical part. Significant part of this work deals with Labour Code. Here are described laws and duties of employees' even employers.

Practical part of the dissertation thesis is divided into company's details and survey itself. Introduction of this part carries VLS details because VLS company is the main subject of this exploration. The following is summary of the questionnaire and description of each question and then evaluation on the basis of the questionnaire's results. The questionnaire itself was firstly consulted with VLS managers who were deciding if some important question missing. Questionnaire was gradually edited on the basis of their notifications. Adjustments were very important for creation of questionnaire that helps to find benefits for the company. Subsequently the adjusted questionnaire was submitted to respondents. Questionnaires was processed and evaluated by the charts and word description after coming back. Results of the survey helped with creation of the suggestions that would increase OHS level in the company.

Mapping of the OHS level in the frame of VLS's employees and also OHS of employees who work for VLS under different employer was fulfilled by processing of that survey. These results were also consulted with VLS managers who were willing to help with questionnaire creation. It's important to understand that OHS has huge meaning for employees even for employer. It's important part for ensuring of the safe environment for employee. In the case that employee neither employer have not enough knowledge about OHS, it can cause significant complication when working and lead to further health damage and life threat.

Failure to comply with the OSH can cause accident at work, occupational disease and hiring of new employees and each of those possibilities cost lot of money for the company. Because of that it's very important to increase OHS level and motivate employees to compliance principles of OHS.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [1] *Bezpečnost práce a kvalifikace pracovníků v lesním hospodářství: sborník referátů [z výukového programu] akreditovaného u MV ČR jako program průběžného vzdělávání pracovníků veřejné správy.* Praha: Česká lesnická společnost, 2013. ISBN 978-80-02-02446-0.
- [2] BUDŇÁKOVÁ, Michaela a Antonín DUŠÁTKO. *Skladové objekty a jejich provoz z pohledu bezpečnostních, hygienických a požárních předpisů: výsledky výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v.v.i.* 1. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 415 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-756-0.
- [3] BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.
- [4] DUŠÁTKO, Antonín, Michal KRIEGER a Michal KRIEGER. *Bezpečnost manipulace s materiálem a jeho skladování: prakticky a přehledně podle normy OHSAS.* 2. aktualiz. vyd. Praha: Dashöfer, c2012, 166 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-86897-67-7.
- [5] FRANK, Radim, Michal KRIEGER a Michal KRIEGER. *Bezpečnost práce ve výškách a nad volnou hloubkou: publikace ke vzdělávání pracovníků pro pracoviště s rizikem pádu z výšky nebo do hloubky.* Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, 75 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-4210-556.
- [6] HŮRKA, Petr a Antonín DUŠÁTKO. *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2014, 242 s. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-007-3.

- [7] HŮRKA, Petr a Antonín DUŠÁTKO. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-857-4.
- [8] KLEMENT Václav, Zdeněk PŘIBYLA a Antonín DUŠÁTKO. *Příručka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: aktualizované informace pro technické, marketingové a vzdělávací využití*. 2. aktualiz. vyd. Říčany u Prahy: GAS, 2004, 415 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-732-8063-9.
- [9] KRIEGER, Michal, Michal KRIEGER a Michal KRIEGER. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: Požární ochrana ; Životní prostředí*. 1. vyd. Plzeň: Plzeňský kraj, 2012?, v, 44 s. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-86821-68-9.
- [10] MÍLEK, Vladimír. *Příklady správné praxe: činnosti koordinátora BOZP na staveništi, plán BOZP*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013, 58 s. ISBN 978-80-7421-069-3.
- [11] NEUGEBAUER, Tomáš. *Poskytování BOZP v kostce neboli o čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2011, 260 s. ISBN: 978-80-735.
- [12] NEUGEBAUER, Tomáš, Michal KRIEGER a Michal KRIEGER. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik: publikace ke vzdělávání pracovníků pro pracoviště s rizikem pádu z výšky nebo do hloubky*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 86 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7478-454-5.
- [13] NEUGEBAUER, Tomáš a Eva PINCOVÁ. *Vyhledání a vyhodnocení rizik v praxi: podle právního stavu k 30.4.2007*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, 84 s. Bezpečnost práce v praxi. ISBN 978-807-3573-560.

- [14] OTOMAR, Rabšteinek a Walter MENDE. *Bezpečnost práce v lesním hospodářství*. 1. vyd. Praha: SZN, 1979, 213 s. ISBN NEMÁ
- [15] SMEJKAL, Vladimír a Eva PINCOVÁ. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích: podle právního stavu k 30.4.2007*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2010, 354 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3051-6.
- [16] *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2013, 242 s. *Bezpečnost práce v praxi* (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-007-3.
- [17] SVOBODOVÁ, Lenka a Milada ŠVECOVÁ. *Výzkum BOZP v kostce - inspirace pro praxi: výsledky výzkumu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v.v.i.* Vyd. 1. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2008, 105 s. ISBN 978-80-86973-01-2.
- [18] ŠALAMOUN, Pavel. *Bezpečnost práce v lesnictví: BOZP při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003, 16 s. ISBN NEMÁ
- [19] ŠENK, Zdeněk, Michal KRIEGER a Michal KRIEGER. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7263-737-9.
- [20] ŠENK, Zdeněk. *Pracovní úrazy ve vybrané judikatuře*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2013, 382 s. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-807-2638-376.
- [21] ŠIBOR, Jiří a Petr PTÁČEK. *Ochrana zdraví při práci: určeno pro studenty oboru Učitelství praktického vyučování*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 71 s. ISBN 978-802-1064-850

- [22] ŠMÍDOVÁ, Miroslava. Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: ASPI, 2012, 242 s. ISBN: 978-80-7357-720.
- [23] ŠUBRT, Bořivoj. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k 30.4.2007. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2007, 839 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-400-2.
- [24] VEBER, Jaromír a Eva PINCOVÁ. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008, 149 s. ISBN 978-80-86946-46-7.
- [25] Bezpečnost - ISO 18001. [online]. [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: <http://www.certifikace-iso.cz/ohsas-18001>
- [26] BOZPinfo. [online]. [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: www.bozpinfo.cz
- [27] Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. [online]. [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs>
- [28] Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/>
- [29] Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [online]. [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: <http://www.vubp.cz/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská Unie
ILO-OSH 2001	Směrnice pro systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Specification
S.P.	Státní podnik
VLS	Vojenské lesy a statky České republiky, státní podnik

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Budova VLS – Lesní správa Velký Újezd	41
Obrázek č. 2 Budova VLS – Lesní správa Žárovice	41
Obrázek č. 3 Označení prostoru VLS - Pozor závora. (vlastní zpracování).....	93
Obrázek č. 4 Označení prostoru VLS – Závora. (vlastní zpracování)	93
Obrázek č. 5 Označení prostoru VLS – Průjezd a průchod zakázány! (vlastní zpracování)	94
Obrázek č. 6 Označení prostoru VLS – Zóna. (vlastní zpracování)	94

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Jsou Vaším zaměstnavatelem VLS, nebo má Váš zaměstnavatel s VLS smlouvu na výkon určité činnosti? (vlastní zpracování)	51
Graf č. 2 Zaměstnanci VLS - Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti: (vlastní zpracování)	52
Graf č. 3 Jiný zaměstnavatel - Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti: (vlastní zpracování)	52
Graf č. 4 Zaměstnavatel VLS - Byl(a) jste před započítáním pracovního poměru proškolen v rámci BOZP? (vlastní zpracování).....	53
Graf č. 5 Jiný zaměstnavatel - Byl(a) jste před započítáním pracovního poměru proškolen v rámci BOZP? (vlastní zpracování).....	53
Graf č. 6 Zaměstnavatel VLS - Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)? (vlastní zpracování).....	54
Graf č. 7 Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)? (vlastní zpracování)	54
Graf č. 8 Zaměstnavatel VLS - Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost? (vlastní zpracování)	55
Graf č. 9 Jiný zaměstnavatel - Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost? (vlastní zpracování)	55
Graf č. 10 Zaměstnavatel VLS - Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností? (vlastní zpracování)	56
Graf č. 11 Jiný zaměstnavatel - Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností? (vlastní zpracování)	56
Graf č. 12 Zaměstnavatel VLS - Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací? (vlastní zpracování).....	57
Graf č. 13 Jiný zaměstnavatel - Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací? (vlastní zpracování).....	57
Graf č. 14 Zaměstnavatel VLS - Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni? (vlastní zpracování).....	58
Graf č. 15 Jiný zaměstnavatel - Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni? (vlastní zpracování)	58

Graf č. 16 Zaměstnavatel VLS - Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí? (vlastní zpracování)	59
Graf č. 17 Jiný zaměstnavatel - Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí? (vlastní zpracování)	59
Graf č. 18 Zaměstnavatel VLS - Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)? (vlastní zpracování)	60
Graf č. 19 Jiný zaměstnavatel - Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)? (vlastní zpracování)	60
Graf č. 20 Zaměstnavatel VLS - Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni? (vlastní zpracování)	61
Graf č. 21 Jiný zaměstnavatel - Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni? (vlastní zpracování)	61
Graf č. 22 Zaměstnavatel VLS - Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými? (vlastní zpracování)	62
Graf č. 23 Jiný zaměstnavatel - Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými? (vlastní zpracování)	62
Graf č. 24 Zaměstnavatel VLS - Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká? (vlastní zpracování)	63
Graf č. 25 Jiný zaměstnavatel - Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká? (vlastní zpracování)	63
Graf č. 26 Zaměstnavatel VLS - Je jmenován představitel vedení pro BOZP? (vlastní zpracování)	64
Graf č. 27 Jiný zaměstnavatel - Je jmenován představitel vedení pro BOZP? (vlastní zpracování)	64
Graf č. 28 Zaměstnavatel VLS - Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP? (vlastní zpracování)	65
Graf č. 29 Jiný zaměstnavatel - Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP? (vlastní zpracování)	65
Graf č. 30 Zaměstnavatel VLS - Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet? (vlastní zpracování)	66

Graf č. 31 Jiný zaměstnavatel - Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet? (vlastní zpracování)	66
Graf č. 32 Zaměstnavatel VLS - V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k vámi sdělenému? (vlastní zpracování)	67
Graf č. 33 Jiný zaměstnavatel - V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k vámi sdělenému? (vlastní zpracování)	67
Graf č. 34 Zaměstnavatel VLS - Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás: (vlastní zpracování)	68
Graf č. 35 Jiný zaměstnavatel - Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás: (vlastní zpracování)	68
Graf č. 36 Zaměstnavatel VLS - Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitní režim, a podobně? (vlastní zpracování)	69
Graf č. 37 Jiný zaměstnavatel - Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitní režim, a podobně? (vlastní zpracování)	69
Graf č. 38 Zaměstnavatel VLS - Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru: (vlastní zpracování)	70
Graf č. 39 Jiný zaměstnavatel - Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru: (vlastní zpracování)	70
Graf č. 40 Zaměstnavatel VLS - Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, pracovní úraz? (vlastní zpracování)	71
Graf č. 41 Jiný zaměstnavatel - Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného	

zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, pracovní úraz? (vlastní zpracování)	71
Graf č. 42 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)	72
Graf č. 43 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)	72
Graf č. 44 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis? (vlastní zpracování)	73
Graf č. 45 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis? (vlastní zpracování)	73
Graf č. 46 Zaměstnavatel VLS - Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)	74
Graf č. 47 Jiný zaměstnavatel - Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)	74
Graf č. 48 Zaměstnavatel VLS - Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání? (vlastní zpracování)	75
Graf č. 49 Jiný zaměstnavatel - Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání? (vlastní zpracování)	75
Graf č. 50 Zaměstnavatel VLS - V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)	76
Graf č. 51 Jiný zaměstnavatel - V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele? (vlastní zpracování)	76

Graf č. 52 Zaměstnavatel VLS - Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)	77
Graf č. 53 Jiný zaměstnavatel - Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP? (vlastní zpracování)	77
Graf č. 54 Zaměstnavatel VLS - Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán) (vlastní zpracování)	78
Graf č. 55 Jiný zaměstnavatel - Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán) (vlastní zpracování)	79
Graf č. 56 Zaměstnavatel VLS - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek? (vlastní zpracování)	80
Graf č. 57 jiný zaměstnavatel - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek? (vlastní zpracování)	80
Graf č. 58 Zaměstnanci VLS - Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné? (vlastní zpracování)	81
Graf č. 59 Ostatní zaměstnanci - Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné? (vlastní zpracování)	81
Graf č. 60 Zaměstnanci VLS - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků? (vlastní zpracování)	82
Graf č. 61 Ostatní zaměstnanci - Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků? (vlastní zpracování)	82
Graf č. 62 Zaměstnavatel VLS - Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen? (vlastní zpracování)	83

Graf č. 63 Jiný zaměstnavatel - Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen? (vlastní zpracování)	84
Graf č. 64 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. I (vlastní zpracování)	85
Graf č. 65 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. II (vlastní zpracování)	85
Graf č. 66 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. III (vlastní zpracování)	86
Graf č. 67 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. I (vlastní zpracování)	86
Graf č. 68 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. II (vlastní zpracování)	87
Graf č. 69 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru. III (vlastní zpracování)	87
Graf č. 70 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZOP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. I (vlastní zpracování)	88
Graf č. 71 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. II (vlastní zpracování)	88
Graf č. 72 Zaměstnavatel VLS - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. III (vlastní zpracování)	89
Graf č. 73 Jiný zaměstnavatel - Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. I (vlastní zpracování)	89

Graf č. 74 Jiný zaměstnavatel - Oznamujte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. II (vlastní zpracování)	89
Graf č. 75 Jiný zaměstnavatel - Oznamujte prosím níže uvedené poskytované pomůcky v rámci BOZP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. III (vlastní zpracování)	90
Graf č. 76 Zaměstnavatel VLS - Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem? (vlastní zpracování)	90
Graf č. 77 Jiný zaměstnavatel - Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem? (vlastní zpracování)	91
Graf č. 78 Zaměstnavatel VLS - Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP? (vlastní zpracování)	91
Graf č. 79 Jiný zaměstnavatel - Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP? (vlastní zpracování)	92

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Přilehlé obce k Vojenskému újezdu spadajícímu pod Lesní správu

Žárovice 104

Tabulka č. 2 Přilehlé obce k Vojenskému újezdu spadajícímu pod Lesní správu

Velký Újezd 105

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha PI Seznam osobních ochranných pracovních prostředků
- Příloha PII Tabulka pro vyhodnocení rizik
- Příloha PIII Kontrola využívání ochranných pracovních pomůcek
- Příloha PIV Dotazník

Příloha P I: Seznam osobních ochranných pracovních prostředků

I. LESNICTVÍ

Základní vybavení (mimo práce s přenosnou řetězovou pilou)	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová nebo šátek	12
čepice zimní	36
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
zástěra pogumovaná	12
kabát s oteplovací vložkou	36
zateplovací prádlo (nátělník dl. rukáv, triko dl. rukáv) *	24
plášť do deště	36
ochranné rukavice (při ožínání protišpejové)	pp
termoponožky zimní – 2 páry *	12
obuv kožená s PP	24
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Speciální vybavení (k základnímu vybavení)

Pěstební činnost, práce ve školkách, zalesňování, ošetřování	Minimální užitná doba (v měsících)
pogumované návleky	12
nebo	
pogumované kalhoty	12

Práce s chemickými látkami	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
klobouk z pogumovaného textilu	24
respirátor	12
ochrana sluchu (u motorových postřikovačů)	24
oblek pogumovaný	36
rukavice gumové	pp

Práce s křovinořezem	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba – v mech. prořezávkách o průměru do 15 cm	36
kukla pod přilbu	24
obličejový štít	24
ochrana sluchu	24
rukavice antivibrační	6
kalhoty s vyztuženou částí nohavic	12

Práce s přenosnou řetězovou pilou	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba kombinovaná	36
kukla pod přilbu	24
čepice keprová	12
čepice zimní	36
oblek speciální protipořezový	24
kalhoty k obleku speciálnímu protipořezovému	12

kabát s oteplovací vložkou	36
zateplovací prádlo (nátělník dl. rukáv , triko dl.rukáv)	24
ledvinový pás	36
plášť do deště	36
rukavice ochranné	PP
rukavice antivibrační	6
termoponožky zimní – 2 páry	12
speciální obuv kožená protišedná s PP a VŠ	24
speciální obuv gumová protišedná s PP a VŠ	12
speciální obuv gumová protišedná zateplená s PP a VŠ	24

II. DOPRAVA A OPRAVÁRENSTVÍ

Odvoz a soustředování dříví	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24
čepice keprová	12
čepice zimní	36
ochrana sluchu (traktory a nákladní automobily)	24
brýle proti oslnění (traktory a nákladní automobily)	24
oblek ochranný speciální	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
kabát s oteplovací vložkou	36
zateplovací prádlo (nátělník dl. rukáv, triko dl. rukáv)	24
vesta s vysokou viditelností (řidiči)	36

ledvinový pás	36
plášť do deště	36
rukavice ochranné	PP
termoponožky zimní – 2 páry	12
obuv kožená s PP a VŠ	24
obuv gumová s PP a VŠ	12
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24
obuv kožená polovysoká zateplená	36

Řízení nákladních a speciálních vozidel	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba (dle rizika)	36
kukla pod přilbu	24
čepice keprová	12
čepice zimní	36
brýle proti oslnění	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
kabát s oteplovací vložkou	36
vesta s vysokou viditelností (řidiči)	36
plášť do deště	36
rukavice ochranné	PP
obuv kožená s PP – (s VŠ dle rizika)	24
obuv gumová s PP – (s VŠ dle rizika)	12
obuv gumofilcová s PP –(s VŠ dle rizika)	24

Řízení osobních vozidel a autobusů	Minimální užitná doba (v měsících)
brýle proti oslnění	24
oblek keprový nebo plášť	12
vesta s vysokou viditelností (řidiči)	36
rukavice ochranné	PP
obuv gumová s PP	24

Opravy a údržba	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochrana zraku	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
rukavice ochranné	PP
obuv kožená s PP a VŠ (podle potřeby olejivzdorná)	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP a VŠ	12
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24

Při svařování	Minimální užitná doba (v měsících)
brýle svářečské nebo štít	24
kukla svářečská	36
rukavice svářečské	pp
oblek ohnivzdorný	36
zástěra kožená svářečská	36
kamaše kožené svářečské	36
obuv svářečská	36

III. PILAŘSKÁ A PŘIDRUŽENÁ DŘEVAŘSKÁ VÝROBA

Práce v pilařských provozech a v PDV	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová nebo šátek	12
ochrana zraku	24
ochrana sluchu	pp
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
zástěra ochranná a lam. vložkou	24
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP a VŠ	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
------------------------	---

čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
rukavice ochranné teplé	PP
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24

Práce na manipulačních skladech, nakládka dříví na železniční vagóny	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24
čepice keprová	12
čepice zimní	36
ochrana sluchu	PP
ochranný oblek speciální	24
kalhoty speciální s náprsenkou	12
vesta s vysokou viditelností (nakládka dříví)	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
ledvinový pás	36
rukavice ochranné s vyztuženou dlaní	PP
rukavice ochranné teplé	PP
obuv kožená s PP a VŠ	24
obuv gumová s PP a VŠ	12
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24

IV. ZEMĚDĚLSTVÍ

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová nebo šátek	12
čepice zimní	36
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
kabát s oteplovací vložkou	36
zateplovací prádlo (nátělník dl. rukáv, triko dl. rukáv) *	24
plášť do deště	36
rukavice ochranné	pp
termoponožky zimní – 2 páry *	12
obuv kožená s PP	24
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Práce s chemickými přípravky	
jako v lesnictví	

Speciální vybavení

Rybář	Minimální užitná doba (v měsících)
klobouk rybářský	24
oblek s impregnací	24
zástěra ochranná	24
rukávník pogumovaný	24
obuv gumová rybářská	24

OSTATNÍ PROFESE

Zedník, stavební dělník	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
čepice zimní	36
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24
ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
rukavice ochranné	PP
obuv kožená s PP a VŠ	24
obuv gumová s PP a VŠ	12
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24
bezpečnostní pás	PP

Tesař	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
čepice zimní	36
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24

ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
zástěra ochr. s lamin. vložkou	24
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP a VŠ	24
obuv gumová s PP a VŠ	12
obuv gumofilcová s PP a VŠ	24
bezpečnostní pás	pp

Truhlář

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
zástěra ochranná s lamin. vložkou	24
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP	24

při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Provozní elektrikář

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24
ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
oblek s antistatickou úpravou	24
rukavice dielektrické	pp
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP	24
bezpečnostní pás	pp

při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
------------------------	---

čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Malíř, natěrač

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP	24

při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Stavební zámečník

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochranná přilba	36
kukla pod přilbu	24
ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP a VŠ	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP a VŠ	12
gumofilcová s PP a VŠ	24

Instalatér, topenář

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochrana sluchu	24
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	12
kalhoty keprové	12
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP	12
obuv gumofilcová s PP	24

Kovář, vazač, pokrývač, klempíř, vodohospodářský a vodárenský dělník, ostatní dělníci

Základní vybavení	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
ochrana sluchu	12
ochranné brýle nebo obličejový štít	24
oblek keprový	24

kalhoty keprové	12
rukavice ochranné	PP
obuv kožená s PP – pokrývač, elektromontér, vodohospod. a vodár. dělník, ostatní dělníci	24
obuv kožená s PP a VŠ vazač, kovář	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP nebo obuv gumová s PP a VŠ – dle profesí jako obuv kožená	12
obuv gumofilcová s PP nebo obuv gumofilcová s PP a VŠ – dle profesí jako obuv kožená	24
Speciální vybavení pro ostatní profese	Minimální užitná doba (v měsících)
ochranná přilba - pokrývač, klempíř, vazač	36
kukla pod přilbu - profese jako u přilby ochranné	24
bezpečnostní pás - pokrývač, klempíř	PP
zástěra ochranná kožená - kovář	24
rukavice ochranné kožené - kovář	PP

Topič – pevná paliva	Minimální užitná doba (v měsících)
.1 čepice keprová	12

	24
ochrana zraku	12
respirátor	12
oblek keprový	12
kalhoty keprové	24
zástěra ochranná	pp
rukavice ochranné	24
obuv kožená s PP	

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36

Topič – plyn, elektřina, LTO	Minimální užitná doba (v měsících)
oblek keprový nebo plášť	24
rukavice ochranné	pp
obuv kožená s PP	24

Skladník	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
oblek keprový nebo plášť	12
rukavice ochranné	pp

obuv kožená s PP	24
při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
obuv gumová s PP	24
Uklízečka, svačínářka	Minimální užitná doba (v měsících)
plášť keprový nebo šatová zástěra	24
rukavice ochranné – uklízečka	pp
obuv ochranná s PP	24
bezpečnostní pás – uklízečka při čištění oken	48

Kuchař	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice nebo šátek	6
kalhoty a blůza bílé nebo plášť keprový bílý	12
zástěra bílá	12
zástěra z pogumovaného textilu	12
rukavice ochranné gumové	pp
obuv ochranná s PP	12

Prodavačka	Minimální užitná doba (v měsících)
čelenka	6
plášť bílý nebo šatová zástěra	12

obuv ochranná s PP	12
--------------------	----

Domovník	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
oblek keprový	24
rukavice ochranné	PP
obuv kožená s PP	24

Při práci venku	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv gumová s PP	24

Vrátný – hlídač	Minimální užitná doba (v měsících)
čepice keprová	12
čepice zimní	36
kabát s oteplovací vložkou	36
plášť do deště	36
obuv kožená s PP	24

Bezpečnostní pracovník, hlídač pro AČR	Minimální užitná doba (v měsících)

čepice letní	24
čepice zimní	36
rukavice	24
bunda letní	36
bunda zimní **	36
kalhoty s opaskem letní i zimní	24
košile dl. rukáv	12
košile kr. rukáv nebo tričko	12
plášť do deště *	36
kravata	24
obuv s PP	24
obuv s PP zateplená **	36

Příloha P III: Kontrola využívání ochranných pracovních pomůcek

<u>Kontrola využívání ochranných pracovních pomůcek</u>					
Zaměstnavatel:					
Datum vyhodnocení:					
Osoba odpovědná za vyhodnocení:					
Osoba kontrolovaná:					
		OOP poskytnuty zaměstnavatelem	OOP neposkytnuty zaměstnavatelem	OOP využity zaměstnancem	OOP nevyžity zaměstnancem
Ochrana hlavy	Ochranná přilba				
	Jiná ochranná pokrývka hlavy				
	Kukla pod přilbu				
Ochrana sluchu					
Ochrana obličeje, očí, ...	Ochranné brýle				
	Ochranný obličejový štít				
	Respirátor				
Ochrana rukou	Ochranné rukavice				
Ochrana nohou	Obuv polobotková				
	Obuv s pevnou špičkou				
Ochranné oděvy	Kalhoty				
	zástěra				
	kabát				
	Zateplovací prádlo				
	Ledvinový pás				
	Plášť do deště				
	Termoponožky				
	návleky				
Vesta s vysokou viditelností					

Příloha P IV: Dotazník

Dotazník pro návrh systému řízení BOZP se zaměřením na VLS Žárovice a VLS Velký Újezd

Dobrý den,

rád bych Vás touto cestou požádal o vyplnění dotazníku, který jste právě obdrželi. Tento dotazník je anonymní, účast při jeho vyplňování je dobrovolná. Předem bych Vám proto rád poděkoval za čas, který vyplňování mému dotazníku věnujete.

Jmenuji se Jindřich Hýža, jsem studentem navazujícího magisterského studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Bezpečnostní technologie, systémy a management. Výsledky dotazníku pro mne budou mít velký význam při navrhování možné změny v systému řízení BOZP, který je ve VLS užíván. V případě zájmu je možné mne kontaktovat na emailu: Jindrich.Hyza@seznam.cz.

O vyplnění a následné odevzdání do boxu umístěného v přízemí budovy VLS Žárovice a VLS Velký Újezd, případně o vyplnění a zaslání na e-mail Jindrich.Hyza@seznam.cz Vás žádám do konce měsíce března 2014. (dotazník je v elektronické verzi přístupný u Vašeho vedoucího pracovníka, případně Vám jej na vyžádání zašlu osobně na Vámi uvedený e-mail)

1. Jsou Vaším zaměstnavatelem VLS, nebo má Váš zaměstnavatel s VLS smlouvu na výkon určité činnosti?

- zaměstnavatel jsou VLS
- pro VLS vykonávám pod záštitou svého zaměstnavatele pouze smluvené činnosti

2. Ve VLS, či u svého zaměstnavatele vykonávajícího činnosti pro VLS, zastáváte pracovní pozici zaměřenou na činnosti:

- administrativní
- technické
- dělnické

3. Byl(a) jste před započítáním pracovního poměru proškolen v rámci BOZP?

- ano, dostatečně
- ano, ovšem ne dostatečně
- ne

4. Jak často jste opakovaně v rámci BOZP proškolen(a)?

- více jak dvakrát ročně
- dvakrát ročně
- jedenkrát ročně
- jedenkrát za dva roky
- pouze dle potřeby, nepravidelně

5. Je u Vás ověřována zdravotní způsobilost?

- doložení zdravotní způsobilosti po mně bylo požadováno pouze při nástupu do zaměstnání
- doložení zdravotní způsobilosti je po mně požadováno jedenkrát ročně
- doložení zdravotní způsobilosti je po mně požadováno jedenkrát za dva roky

- dolžení zdravotní způsobilosti je po mně požadováno pouze dle potřeby, nepravidelně
- dolžení zdravotní způsobilosti po mně není požadováno

6. Jste jako zaměstnanci seznamováni s významnými riziky svých pracovních činností?

- ano, dostatečně
- ano, ovšem v nedostatečném rozsahu
- ne

7. Procházíte jako zaměstnanci výcvikem pro řešení mimořádných situací?

- ano, avšak pouze při vstupním školení BOZP
- ano, opakovaně v rámci pracovního poměru
- ne

8. Je zpracována analýza rizik, pokud ano, jste s touto analýzou seznámeni?

- ano, je zpracována, jako zaměstnanci jsme s ní byli seznámeni
- ano, je zpracována, ale jako zaměstnanci jsme s ní nebyli seznámeni
- ne, není zpracována
- nevím

9. Existují postupy na řízení rizik? Pokud ano, jsou Vám tyto postupy dostupné k nahlédnutí?

- ano, existují a je možné do nich nahlížet
- ano, existují a není možné do nich nahlížet
- ano, existují avšak nevím, kde by bylo možné do nich nahlížet
- ne, neexistují
- nevím

10. Jak často jste opakovaně v rámci požární ochrany proškolen(a)?

- více jak dvakrát ročně
- dvakrát ročně
- jedenkrát ročně
- jedenkrát za dva roky
- pouze dle potřeby, nepravidelně

11. Existuje dokumentace požární ochrany? Pokud ano, jste s ní seznámeni?

- ano, existuje, byl(a) jsem s ní seznámena při vstupním školení BOZP
- ano, existuje, avšak nebyl(a) jsem s ní nijak blíže seznámen(a)
- ne, neexistuje
- nevím

12. Setkáváte se při výkonu pracovní činnosti s nebezpečnými látkami, se kterými jste nucen(a) nakládat? V případě, že ano, s jakými?

- ano setkávám, jedná se o

.....
.....
.....

- ne, nesetkávám

13. Jsou z Vaší strany provozována technická zařízení? V případě, že ano, jaká?

ano, technická zařízení jsou z mé strany provozována, jedná se o

.....
.....
.....

ne, technická zařízení nejsou z mé strany provozována

14. Jaká rizika pro Vás vy sami vidíte v případě nakládání s nebezpečnými látkami či provozováním technických zařízení? (prosím uveďte)

.....
.....
.....

15. Je jmenován představitel vedení pro BOZP?

- ano, s danou osobou jsem seznámen
 ano, nevím ale o jakou osobu se jedná
 ne, představitel není jmenován
 nevím

16. Máte jako zaměstnanci jmenovaného zástupce pro případné řešení potřebných situací v rámci BOZP?

- ano, s danou osobou jsem seznámen
 ano, nevím ale o jakou osobu se jedná
 ne, zástupce není jmenován
 nevím

17. Jste seznámen(a) ze strany svého zaměstnavatele, na jakou konkrétní osobu se v rámci Vašeho pracoviště v rámci BOZP obracet?

- ano
 ne
 nejsem si zcela jist(a)

18. V případě Vašich dotazů, či připomínek, jsou tyto určenými osobami přijímány a následně zpracovány s přihlédnutím k Vámi sdělenému?

- ano
 ne
 částečně

19. Jaký význam pro Vás má zajištění bezpečných podmínek pro výkon profese ze strany zaměstnavatele? Toto zajištění je pro Vás:

- nezbytné
 důležité
 bez velkého významu
 zbytečné

20. Jsou ze strany zaměstnavatele dle Vašeho názoru dodržovány zákonné podmínky – přestávky v rámci výkonu práce, pitný režim, a podobně?

- ano, zcela
 ano, částečně (případně jaké)

ne, nejsou (případně jaké)

21. Jaký význam přikládáte dodržení pravidel z Vaší strany stanovených zaměstnavatelem? Toto dodržování z Vaší strany je dle Vašeho názoru:

- nezbytné
- důležité
- bez velkého významu
- zbytečné

22. Stal se Vám osobně, či Vašemu spolupracovníkovi, v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající pro VLS, pracovní úraz?

- ano
- ne

23. V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele?

- ano
- ne

24. V případě, že nastal pracovní úraz, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byl obratem o tomto úrazu sepsán zápis?

- ano
- ne

25. Byl Vámi uváděný pracovní úraz způsoben nedodržením pravidel BOZP?

- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena z mé strany
- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena ze strany jiného zaměstnance
- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena ze strany zaměstnavatele
- ne

26. Nastala u Vás (či u Vašeho spolupracovníka) doposud v rámci pracovního poměru u VLS, či v rámci výkonu činnosti u jiného zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, nemoc z povolání?

- ano
- ne

27. V případě, že nastala nemoc z povolání, ať již u Vás, nebo Vašeho spolupracovníka, byla tomuto věnována náležitá pozornost ze strany zaměstnavatele?

- ano
- ne

28. Byla Vámi uváděná nemoc z povolání způsobena nedodržením pravidel BOZP?

- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena z mé strany
- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena ze strany jiného zaměstnance
- ano, přičemž pravidla BOZP nebyla dodržena ze strany zaměstnavatele
- ne

29. Jak je dle Vašeho názoru zabezpečeno předcházení úrazů osob v rámci VLS nepracujících? (např. volně se pohybujících v prostoru VLS i přes skutečnost, že bez povolení je na dané místo vstup těmto osobám zakázán)

- zcela zabezpečen, nepovolaná osoba nemá možnost se bez vědomí pracovníka VLS do vyhrazeného prostoru vstoupit
- částečně zabezpečen, kdy nepovolané osoby jsou o zákazu vstupu informovány
- nezabezpečen

30. Jak jsou informovány nepovolané osoby o zákazu vstupu na pozemek, území VLS? (prosím o uvedení několika možností, jakými je toto zabezpečeno)

.....
.....
.....
.....

31. Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu zvýšena informovanost nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek?

- ano
- ne

32. Je dle Vašeho názoru informování nepovolaných osob o zákazu vstupu na pozemek, území VLS dostatečné?

- ano, zcela dostatečné
- dostatečné ano, avšak bylo by možné toto vylepšit
- zcela nedostatečné
- není nijak zajištěno, nepovolané osoby mohou být různě ohroženy

33. Je v případě započetí pracovní činnosti v terénu dostatečná signalizace upozorňující na danou činnost pro informovanost pracovníků?

- ano
- částečně
- ne

34. Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu? Byl jste s tímto seznámen?

- ano, formy signalizace jsou mi známy, byl(a) jsem s nimi seznámen(a) při nástupu do zaměstnání
- ano, formy signalizace jsou mi známy, o jejich užívání jsme pravidelně opakovaně proškolení
- ano, formy signalizace jsou mi známy, byl(a) jsem s nimi seznámen(a) v průběhu výkonu pracovní činnosti od svých spolupracovníků
- ne, formy signalizace jsou mi nejsou známy, nebyl(a) jsem s nimi doposud seznámen(a)

35. Je Vám jako pracovníkovi známo, jakým způsobem je signalizováno započetí určitých činností v terénu?

- ano
- částečně
- ne

36. Označte prosím, zda jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány, dále pak v jaké míře, dle Vašeho názoru.

	Jsou Vám níže uvedené ochranné prostředky poskytovány?			
	Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v nadstandardní míře	Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru v běžné míře	Ano, níže uvedené ochranné prostředky jsou mi poskytovány. Dle mého názoru ovšem v nedostatečné míře	Ne, níže uvedené ochranné prostředky mi nejsou poskytovány.
Čepice				
Ledvinový pás				
Kalhoty				
Zástěra				
Kabát				
Zateplovací prádlo				
Plášť do deště				
Ochranné rukavice				
Termoponožky				
Obuv				
Návleky				
Ochranné brýle nebo obličejový štít				
Klobouk				
Respirátor				
Ochrana sluchu				
Ochranná přilba				
Kukla pod přilbu				
Rukavice				
Vesta s vysokou viditelností				
Rukávník				

37. Označte prosím níže uvedené poskytované pomůcky a podporu v rámci BOZOP dle toho, jak jsou pro Vás důležité. Dále pak označte prosím níže uvedené pracovní pomůcky, dle toho, jak Vám jejich poskytování ve VLS, případně u Vašeho zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, vyhovuje.

- 1-Nejvíce důležité / Plně vyhovuje
- 2-Důležité / Téměř plně vyhovuje
- 3-Běžné / Částečně vyhovuje
- 4-Méně důležité / Téměř nevyhovuje
- 5-Bezvýznamné / Plně nevyhovuje

	Jak je pro Vás důležité poskytnutí níže uvedených ochranných pomůcek v zaměstnání?				
Čepice	1	2	3	4	5
Ledvinový pás	1	2	3	4	5
Kalhoty	1	2	3	4	5
Zástěra	1	2	3	4	5
Kabát	1	2	3	4	5
Zateplovací prádlo	1	2	3	4	5
Plášť do deště	1	2	3	4	5
Ochranné rukavice	1	2	3	4	5
Termoponožky	1	2	3	4	5
Obuv	1	2	3	4	5
Návleky	1	2	3	4	5
Ochranné brýle nebo obličejový štít	1	2	3	4	5
Klobouk	1	2	3	4	5
Respirátor	1	2	3	4	5
Ochrana sluchu	1	2	3	4	5
Ochranná přilba	1	2	3	4	5
Kukla pod přilbu	1	2	3	4	5
Rukavice	1	2	3	4	5
Vesta s vysokou viditelností	1	2	3	4	5
Rukávník	1	2	3	4	5

38. Po vydání výše uváděných pracovních podmínek stvrzujete jejich přijetí podpisem?

- ano
 ne
 jiný způsob (prosím uveďte).....

39. Vyhovuje Vám dosavadní systém zajištění BOZP?

- ano, vyhovuje mi
 částečně mi vyhovuje
 ne, uvítal(a) bych změny

40. Co dle Vás dělají VLS, případně Váš jiný zaměstnavatel vykonávající činnost pro VLS, jako zaměstnavatel správně v rámci zajištění BOZP, co Vám vyhovuje a nemělo by být měněno?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

41. Co by mělo být v rámci BOZP VLS, případně BOZP Vašeho jiného zaměstnavatele vykonávající činnost pro VLS, ze strany zaměstnavatele změněno?

.....
.....
.....
.....
.....
.....