



Evropská cesta BOZP
Základy, fungování a současné výzvy

Odborová příručka

HESA

Oddělení pro zdraví a bezpečnost Evropského odborového institutu pro výzkum, vzdělávání a BOZP (ETUI-REHS) má za cíl podporovat vysoké standardy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na evropských pracovištích. Je následovníkem Evropské odborové technické kanceláře (TUTB), která byla v roce 1989 **založena Evropskou odborovou konfederací (ETUC).**

HESA přezkoumává navrhování, transpozici a implementaci evropské legislativy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ustanovila Observatoř pro sledování aplikace evropských směrnic, pomocí které provádí srovnávací analýzy toho co přinášejí změny v evropské legislativě pro různé preventivní systémy v zemích EU a vypracovává společné odborové strategie.

HESA poskytuje **expertízy** k podpoře odborových členů Lucemburského poradního výboru pro ochranu zdraví při práci a Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, působící v Bilbao.

Zabývá se pokračujícím **výzkumem** v oblastech jako je hodnocení rizika, organizace prevence, gender a zdraví na pracovišti, participace při navrhování pracovního zařízení, azbest, stres a násilí při práci.

Řídí síť expertů zabývajících se **rozvojem technických standardů** (ergonomie, bezpečnost strojních zařízení) a **nebezpečnými látkami** (klasifikace, hodnocení rizika a rámcové expoziční limity).

HESA je přidruženým členem Evropského výboru pro standardizaci (CEN).

<http://hesa.etui-rehs.org>



Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a **bezpečnost a ochranu zdraví při práci**

Evropská cesta BOZP
Odborová příručka

Lone Jacobsen
LO, Dánská odborová konfederace

Viktor Kempa
ETUI-REHS, HESA

Laurent Vogel
ETUI-REHS, HESA

Obsah

Předmluva

Úvod

1. Evropská Unie: Jak to funguje v BOZP

Současná situace BOZP na základě průzkumů a statistik
Instituce, orgány a aktéři
Hlavní instituce EU
Specifické evropské orgány zabývající se BOZP
Jak ovlivnit rozhodovací procedury EU

2. Základy regulace EU v oblasti BOZP

Nástroje EU k regulaci BOZP
Role prezidentství
Legislativa v Evropské unii
Evropský sociální dialog v BOZP
Od směrnic EU k národním pravidlům
Kde mohou mít odbory vliv?

3. Základní principy práva Společenství v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Rámcová směrnice z roku 1989: srovnání
Individuální směrnice
Dva okruhy preventivního systému
Spoluúčast pracovníků
Preventivní služby
Povinnosti zaměstnavatele v BOZP
Sajdkárový efekt
Prevence v područí jiných obecných cílů podnikání
Co musí být překonáno
Důležité, ale málokdy využitě interakce

4. Základy evropské odborové strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Hluboké kořeny odborové angažovanosti

Organizování na pracovišti: počáteční bod jakékoliv odborové činnosti v BOZP

Jak přejít od reformy shora-dolů k obnovení iniciativy pracovníků?

Dva rozměry odborových preventivních strategií: vnitřní a vnější

Tři doplňující se sféry činnosti: národní, evropská a mezinárodní

5. Budoucí politika Společenství a “nová” strategie Evropské komise

Strategie Společenství pro léta 2002-2006

Nyní jde hlavně o pravidla obchodu

Směrem k nové strategii pro léta 2007-2012

Závěr: Pracovat společně v rámci nezávislé odborové strategie

Přílohy:

1. Poradní výbor: Pravidla procedur
2. Agentura v Bilbao: struktura a procedury
3. Některé organizace pracující na celoevropské úrovni
4. Evropské smlouvy
5. Webové adresy organizací

Předmluva

Zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je jedním z největších úkolů, jimž čelí evropské odborové hnutí. Potřeba chránit zdraví a bezpečnost pracovníků napříč hranicemi nabývá na významu spolu s růstem mezinárodního obchodu, globalizací a rozšiřováním EU, která se naposledy rozrostla o 10 nových členských zemí v květnu 2004. Toto všechno podtrhuje důležitost odborové spolupráce na společné strategii v rámci celé Evropské unie.

Proces vytváření jednotného trhu zřetelně prokázal, že evropská spolupráce vyžaduje stanovení pravidel, která chrání pracovníky i veřejnost. Evropská smlouva proto předpokládá, že jednotný trh má mít rovněž sociální politiku. Sociální dimenze má zahrnovat jak trh práce, tak sociální politiky. BOZP a rovnost pohlaví patřily mezi první politické oblasti, u kterých se EU odhodlala k harmonizaci. Další oblasti, jako je například zaměstnanost, vzdělávání, informování a konzultování pracovníků a jiná práva zaměstnanců, následovala později.

Postupně revize Smlouvy o EU (Jednotný akt z roku 1986, Maastrich v roce 1992 a Amsterdam v roce 1997) zahrnuly většinu oblastí spojených s trhem práce. EU přislíbila rozvíjet společné sociální politiky.

Jednu z hlavních rolí ve vývoji pravidel BOZP v EU sehrávaly v posledních 20 letech iniciativy k prevenci sociálnímu dumpingu. Cílem bylo zabránit oslabování práva regulujícího BOZP v jednotlivých členských zemích, protože EU postupně harmonizovala politiku v oblasti BOZP. Jiným cílem pro členské státy bylo účastnit se vypracování souboru principů, které přinesou pracovníkům v celé EU profit v podobě stejných pravidel v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Regulace je klíčem k ochraně podniků a zneužití jejich pracovní síly přesunutím výroby do oblastí, kde je BOZP na nižší úrovni. Role a vliv odborového hnutí, jako garanta svobodného sdělování připomínek pracovníků na všech úrovních pracoviště, je zásadní. Žádné jiné společenství lidí nedošlo tak daleko v rozvíjení závazných a efektivních pravidel v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Někteří politici a vlády v Evropě usilují o velmi tvrdý deregulační program. Deregulace je často prezentována jako neutrální a technický problém, je popisována jako „lepší regulace“ anebo „zjednodušená regulace“. Jde ale o nebezpečný trend, který podceňuje důležitost preventivních požadavků. My v odborovém hnutí věříme, že mezi zaměstnanci a zaměstnavateli musí být uzavíráno více dohod, že veřejné orgány musí přijmout více zodpovědnosti a že základní pravidla pro stejnou ochranu stanovená společnou legislativou musí být pevnější.

Odbory musí vyžadovat nejen koherentní transpozici směrnic Společenství. Musí proaktivně pracovat na výhodnější rovnováze sil prostřednictvím působení na mnoha úrovních.

„Vrcholový“ proces v Lucemburském poradním výboru může být efektivní jedině v případě, že je podporován systematickou transnacionální odborovou spoluprací na ostatních úrovních. A mohlo by být zavádějící vidět EU jen jako ostrov, odříznutý od celosvětových reálií. Aktivní spolupráce a solidarita mezi odbory v různých zemích je důležitá rovněž na globální úrovni. Jen tak bude možno chránit pracovníky před využíváním velkých rozdílů mezi zeměmi k zavedení sociálního dumpingu.

Marc Sapir
Ředitel oddělení pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
ETUI-REHS

Úvod

Tato příručka je určena zástupcům zaměstnanců, kteří jsou zapojeni do bezpečnosti a ochrany zdraví (BOZP) na národní a evropské úrovni. Byla vydána k lepšímu porozumění kontextu, procedur a možností jak ovlivnit politiku BOZP v Evropské unii (EU) a k tomu, aby pracovníci byli schopni sehrávat aktivnější roli v odborové debatě o této politice. To je nesmírně důležité.

Příručka se zaměřuje na celkový přehled institucí a procedur v EU, zapojených do regulování BOZP a rolí odborů ve vztahu k těmto institucím a procedurám. Zahrnuje celou škálu problémů a může být proto použita i jako referenční publikace. Čtenáři, podle svých zájmů a podle již získaných znalostí o předmětném tématu, si mohou vybrat zda chtějí prozkoumat strukturu a organizaci EU, cesty, kterými mohou odbory prosazovat svůj vliv, nebo speciální národní příklady, včetně implementace legislativy.

Stejně jako u vyjednávání a přijímání směrnic používá Evropská unie mnoho jiných nástrojů k rozvíjení své politické agendy. Příručka se také zaměřuje na několik klíčových aspektů sociálního rozměru k tomu, aby ukázala různé nástroje a jejich důležitost pro úsilí v oblasti BOZP. Hlavní věcí k zapamatování je to, že informace které vycházejí z Evropské Komise a které patří právě k tomuto sociálnímu rozměru jsou důležité stejně tak jako návrhy nových směrnic, protože představují výzvu pro členské země a jejich obyvatele aby se zúčastnili diskuse o rozvíjení sociální agendy EU.

Odborové hnutí je zapojeno do řady oblastí, spojených s obecným i rozhodovacími procedurami Evropské unie. Pokud se jedná o BOZP, pak zde funguje třístranná spolupráce v Poradním výboru Komise pro BOZP, ve výboru Agentury v Bilbao, v sociálním dialogu s evropskými zaměstnavateli. Dále spolupráce s členy Evropského parlamentu a Výboru Evropského parlamentu a v Evropském Ekonomickém a Sociálním Výboru (EESC). Spolupráce s Evropskou Odborovou Konfederací (ETUC)¹ je zvláště důležitá, protože role ETUC je v této knize nečastěji zmiňována a to u většiny aktivit EU.

Spojení mezi politickými systémy různých členských zemí a EU poskytují různé příležitosti pro národní vklad při rozvíjení opatření BOZP na evropské úrovni. EU zároveň ovlivňuje národní opatření BOZP prostřednictvím nových směrnic, které musí být převedeny do národní legislativy. Evropské směrnice musí být v jednotlivých zemích implementovány a shoda musí být monitorována na pracovištích. Zde můžeme hovořit o tom, že spolupráce zemí EU na opatřeních BOZP je realizována v praxi. Odborům z členských zemí přináší evropská opatření v BOZP efektivní a progresivní regulaci bezpečnosti a ochrany zdraví i povinnost zaměstnavatelů tuto legislativu dodržovat.

K podpoře a lepší ilustraci obsahu obsahuje tato příručka odkazy na konkrétní příklady z různých zemí, statistiky, průzkumy a na další zdroje informací a obsahlou přílohu.

Tato příručka je výsledkem podnětné spolupráce napříč hranicemi, která proběhla v posledních letech. První návrh byl diskutován na „strategickém“ semináři v Polsku, v září 2004. Byla to „historické“ první setkání po rozšíření, na kterém všichni členové diskutovali

¹ Viz. www.etuc.org

otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jsme stále vděčnými dlužníky za všechny vzrušující a podnětné názory, dobré rady a konkrétní příklady, které přinesly členské země na tento mítink. Zapracovali jsme tento vklad do konečného produktu nejlépe jak jsme to uměli.

Informační zdroje HESA

K dalšímu zkoumání problémů a otázek popsanych touto příručkou můžete použít další informační zdroje. Zdroje poskytované ETUI-REHS/HESA (dříve Evropská Odborová Technická Kancelář – TUTB) mohou být používány systematicky ke sledování rozvoje bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropské unii.

Linky na užitečné zdroje informací:

HESA website: <http://hesa.etui-rehs.org>

HESAmail, měsíčně anglicky nebo francouzsky, zasílaný mailem: <http://hesa.etui-rehs.org>>Hesamail

HESA Newsletter: <http://hesa.etui-rehs.org>>Newsletter

HESA publikace: <http://hesa.etui-rehs.org>>Publications

Labourline, on-line katalog dokumentačního centra ETUI-REHS: www.labourline.org

HESA stands for HHealth and SAfety

Časté zkratky používané v této publikaci

COR	Committees of the Regions Výbor Regionů
ECJ	European Court of Justice Evropský soudní dvůr
EESC	European Economic and Social Committee Evropský ekonomický a sociální výbor
ETUI-REHS	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a BOZP
EU	European Union Evropská unie
HESA	Health and Safety Department of ETUI-REHS Oddělení BOZP ETUI-REHS
ILO	International Labour Organisational Mezinárodní organizace práce
MEP	Member of European Parliament Člen Evropského parlamentu
MSD	Musculoskeletal disorders Poruchy kostry a svalů
OSH	Occupational Safety and Health BOZP
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals Registrace, hodnocení a autorizace chemikálií
TUTB	European Trade Union Technical Bureau Evropská odborová technická kancelář
UNICE	Union of Industry of the European Community Svaz zaměstnavatelů Evropských společenství
WHO	World Health Organisation Světová zdravotnická organizace

1. Evropská Unie Jak to funguje v BOZP

Současná situace BOZP na základě průzkumů a statistik

Nedostatek porovnatelných údajů o BOZP na evropské úrovni zůstává předmětem k zamyšlení. Faktem je, že poslední Evropské průzkumy pracovních podmínek provedené Dublinskou nadací² (ESWC), které vycházejí z interview „tváří v tvář“ a využití reprezentativního vzorku pracovníků, jsou jen obecnou studií realizovanou ve 28 evropských zemích³. Jiná statistická data zabezpečuje Eurostat⁴ prostřednictvím Evropské statistiky o pracovních úrazech (ESAW) nebo Evropské statistiky o nemocech z povolání (EODS). Zjištění těchto evropských agentur jsou stručně popsána na následujících stránkách, aby nastínila kontext a trendy v této oblasti. Nehledě na některé povzbuzující výsledky, zvláště co se týče údajů o úrazovosti, zůstávají zdravotní problémy a zhoršování zdraví hlavním problémem evropské pracovní populace.

Průzkum Dublinské nadace z roku 2000 zpřehlednil stav pracovních podmínek v EU, zvýraznil trendy a identifikoval hlavní problémy a změny na pracovišti. Dublinská nadace oznámila, že expozice fyzikálními látkám na pracovišti, společně s intenzifikací práce a flexibilními zaměstnaneckými praktikami jsou stále primární příčinou zdravotních problémů pracovníků v Evropské Unii. V roce 2000, tvořili zaměstnanci 83% ze 159 miliónů pracovníků v EU. 17% pracovníků bylo samostatně výdělečně osoby. Celkem 21500 pracovníků ze všech členských zemí, jak zaměstnanců tak osob samostatně výdělečně činných, bylo dotázáno na jejich pracovní podmínky. Průzkum odhalil, že v posledním desetiletém období (jelikož první průzkum byl proveden před 10 lety), nedošlo k žádným signifikantním zlepšením co se týče jak obecných rizikových faktorů, tak celkových podmínek na pracovišti.

V roce 2001 zkoumala Dublinská nadace pracovní podmínky v deseti zemích, které byly připraveny na členství a ve dvou dalších, které se o členství ucházely: Bulharsku, České republice, Estonsku, Maďarsku, Lotyšsku, Litvě, Polsku, Rumunsku, Slovensku, Slovinsku a na Maltě a Kypru. V roce 2002 byl průzkum rozšířený na Turecko. Tento průzkum, pracující s dotazníky byl identický s jinými průzkumy pracovních podmínek, provedených v členských zemích EU, aby bylo možné provést srovnání mezi dvěma skupinami zemí. Průzkum se zabýval širokým vějířem problémů spojených s kvalitou práce a zaměstnaností, jako jsou např. fyzikální rizikové faktory, schémata pracovní doby, rysy organizace práce, sociální vztahy a zdravotní problémy spojené s prací.

Hlavní zjištění průzkumu Nadace z roku 2000

- Nejčastější zdravotní problémy spojené s prací:
 - bolesti v zádech (hlášeno 33% respondentů),

² Viz. www.eurofound.ie

³ 15 členských zemí v roce 2000, 13 přistupujících a kandidátských zemí v letech 2001-2002

⁴ Viz. <http://europa.eu.int/comm/eurostat>

- stres (28%),
- bolesti krčních a bederních svalů (23%),
- celková únava (23%).
- Přímá spojitost mezi špatnými a škodlivými pracovními podmínkami vycházejícími zejména z vysoké intenzity práce a opakované práce.
- Expozice fyzikálním rizikovým faktorům, např. hluku, vibracím, nebezpečným látkám, horku a chladu a práci v nepohodlných pozicích, například při přenášení břemen.
- Stoupající intenzita práce: přes 50% pracovníků je pod tlakem příliš napjatých časových limitů nejméně 25% z jejich celkové pracovní doby.
- Jen mírný pokrok v autonomii práce: jedna třetina pracovníků tvrdí, že mají malý nebo žádný vliv na řízení své práce zatímco tři z pěti pracovníků mohou sami rozhodnout o době odpočinku.
- Mění se povaha práce, která je více řízená požadavky zákazníka než výrobními cíli.
- Počet lidí pracujících s počítači vzrostl z 39% v roce 1995 na 41% v roce 2000
- Flexibilita je široce rozšířena ve všech aspektech práce, např. pracovní době (k dispozici po celý den, částečné úvazky), organizaci práce (multikvalifikace, teamwork a empowerment) a zaměstnaneckém statutu (18% ze všech zaměstnanců má smlouvy na dobu určitou).
- Větší expozice rizikovým faktorům u dočasných pracovníků než u stálých pracovníků.
- Segregace a diskriminace podle gender je stále častá.
- Násilí, harassment a zastrašování jsou vážnými problémy. 4% - 15% pracovníků z různých zemí hlásí, že byli subjektem zastrašování.

Hlavní zjištění průzkumu Nadace z roku 2001

- Vysoký podíl pracovníků v těchto zemích pracuje v zemědělství a menší podíl ve službách.
- Vysoký podíl samozaměstnavatelů v těchto zemích (22% ve srovnání se 17% v EU). Je zde však rovněž velký rozdíl v různých typech zaměstnaneckých statusů.
- Nižší podíl pracovníků ve vysoce kvalifikovaných zaměstnáních: jen 31% v porovnání s 35% v EU.
- Segregace na základě gender není tak častá, je zde vyšší podíl pracujících žen – 46% ve srovnání se 42% v zemích EU.
- Vyšší expozice fyzikálním rizikovým faktorům jako jsou hluk, vibrace a nepohodlné a bolestivé pracovní pozice.
- Menší závislost na požadavcích klientů a menší závislost na používání PC.
- Organizace práce méně ovládána klienty. Práce je méně decentralizována a více hierarchicky strukturována.
- Méně pracovníkům je poskytován trénink a příležitosti ke vzdělávání při zaměstnání.
- Pracovníci mají více podpory ze strany svých kolegů. Pracovní požadavky jsou vyšší a autonomie v práci nižší.
- Větší podíl noční práce a práce na směny, které jsou považovány za nesociální. Menší inklinace k diferenciaci na základě gender. Méně časté částečné úvazky u žen než v EU.

- Dvojití pracovní zatížení, kombinování placené práce a neplacené domácí/pečovatelské práce. Toto je více balancováno mezi muži a ženami, nikoliv však rovnoměrně.
- Více pracovníků se cítí být v riziku z důvodu své práce (40% oproti 27% v EU).
- Zdravotní problémy spojené s prací, zejména celková únava a muskuloskeletální poruchy jsou hlášeny častěji.

Zpráva Komise o implementaci⁵ z roku 2004 uvádí odhady na základě údajů Eurostatu z roku 2000. Zpráva zdůraznila, že počet úrazů na 100 000 pracovníků s nejméně třídní absencí klesl z 4 539 v roce 1994 na 4 016 v roce 2000. Pokles u tohoto indikátoru odráží zlepšení v BOZP, ke kterému došlo v posledním období. V celkových číslech však utrpí smrtelný pracovní úraz 5 200 pracovníků každý rok. Celkově je zaznamenáno okolo 4.8 miliónu pracovních úrazů ročně. Okolo dvou třetin pracovních úrazů vede k absencím delším než tři pracovní dny. Téměř 14% ze zraněných pracovníků utrpí více než jeden pracovní úraz ročně.

Celkově bylo v roce 2000 v Evropské unii zameškováno 158 miliónů pracovních dnů s průměrnou délkou absence na 1 pracovní úraz 20 dnů. Skutečnost, že okolo 7% zraněných pracovníků se nemůže vrátit vykonávat stejnou práci a že 4% musí pracovat kratší pracovní dobu, popřípadě nemohou pracovat vůbec je hlavní překážkou pro uskutečňování Lisabonské strategie plně zaměstnanosti. Okolo 350 000 pracovníků muselo změnit práci v důsledku pracovního úrazu. Je odhadnuto, že v celkové náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání tvoří 2,6% - 3,8% HDP. Tyto údaje ukazují vysoké ekonomické náklady, které přináší neexistence sociální politiky. Na druhé straně bylo odhadnuto, že vstup evropské legislativy BOZP v platnost měl pozitivní ekonomický dopad, který se projevil snížením absence pro úraz o zhruba 25 miliónů pracovních dnů.

Analýza dostupných informací poskytuje základnu pro přípravu budoucích odborových akcí. Ale k tomu abychom použili to co víme o současné situaci, potřebujeme více průzkumů o aspektech BOZP na pracovišti. Měly by obsahovat údaje o informování, konzultování a participaci zaměstnanců a o procedurách, prostřednictvím nichž zástupci zaměstnanců uplatňují svá zákonná práva.

Instituce, orgány a aktéři

Různé evropské instituce, agentury a orgány přímo ovlivňují vývoj evropské politiky, legislativy⁶ a implementace práva BOZP. Hlavním úkolem těchto institucí by mělo být podporování, posilování a udržování vysokých standardů BOZP na pracovištích v celé Evropské unii. Odbory očekávají plnou podporu od těchto institucí v rámci sociálního dialogu a tripartitní spolupráce na evropské a národní úrovni. Zlepšení v BOZP může být dosaženo jen prostřednictvím diskuse mezi sociálními partnery a vládami. To jest diskusemi, které musí probíhat při navrhování a schvalování politických oblastí jako je legislativa BOZP, podpora a informace, či výzkum a které musí probíhat demokraticky. V současnosti tomu tak vždy není. To nevyhnutelně vede k tomu, že některé akční plány nemají pevné cíle nebo termíny a že některé části evropské legislativy nejsou dostatečně jasné.

⁵ Komise Evropských Společenství, COM (2004)62 final, Zpráva Komise Evropskému Parlamentu, Radě, Evropskému ekonomickému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o praktické implementaci opatření směrnice o zdraví a bezpečnosti při práci 89/391 (Rámcová), 89/654 (Pracoviště), 89/655 (Pracovní zařízení), 89/656 (Osobní ochranné prostředky), 90/269 (Ruční manipulace s břemeny) a 90/270 (Zobrazovací jednotky), Brusel, 5. února 2004

⁶ Viz. www.europa.int/eur-lex. Vyhledávání všech právních instrumentů je zde dostupné. Jsou zde i texty jednotlivých směrnic. Výhodné je znát číslo a rok vydání konkrétní směrnice.

Hlavní instituce EU

Začátky dnešní Evropské unie byly spojeny s vytvořením bezválečné zóny a společného trhu. Později, když už byl tento projekt rozvinut a odbory zvýšily své požadavky na sociálnějiší rozměr Evropy, staly se aspekty spojené se zaměstnaností integrální součástí evropských politik. Tento cíl byl zahrnut do Evropské smlouvy, která je považována za primární evropskou legislativu. Zahrnuje fundamentální principy integrace a je základem pro specifické politiky EU. Primární legislativa EU se zabývá rovněž strukturami, kompetencemi a rozhodovacími procedurami evropských institucí. Evropské smlouvy jsou tím co dává institucím EU právo ustanovit evropskou sekundární legislativu ve formě nařízení, směrnic, rozhodnutí, doporučení a stanovisek.

Hlavní evropské instituce

Evropská komise (<http://europa.eu.int>): podporuje integraci, je exekutivním orgánem EU a má výhradní právo navrhnout novou legislativu.

Evropský parlament (www.europarl.eu.int): přímo a demokraticky volení zástupci veřejnosti, EP má právo účastnit se formování a schvalování legislativy EU,

Rada Evropské unie (<http://ue.eu.int>) anebo Rada ministrů je hlavní politický orgán EU, skládá se z hlav států a vlád členských zemí,

Evropský ekonomický a sociální výbor (www.esc.eu.int) je poradním výborem Komise, skládá se ze skupin zaměstnavatelů, pracovníků a zájmových skupin,

Komise regionů (www.cor.eu.int) je poradním orgánem Komise zabezpečující místní a regionální spojení a zapojující regiony do rozvoje a implementace politik EU,

Evropský ombudsman (www.euro-ombudsman.eu.int) vyšetřuje stížnosti jednotlivců a podniků týkající se aktivit EU a jejích orgánů,

Soudní dvůr (<http://curia.eu.int>): poskytuje právní ochranu nezbytnou k zajištění toho, že právo je interpretováno a aplikováno v souladu se Smlouvou a plní účel pro který bylo stanoveno,

Dvůr auditorů (<http://eca.eu.int>): kontroluje zda EU čerpá prostředky v souladu s rozpočtovými pravidly a nařízenými a činí tak pro účely pro které tak činit má,

Evropský systém centrálních bank a Evropská centrální banka (www.ecb.int) definuje a implementuje monetární politiku Společenství,

Evropská investiční banka (www.eib.org) poskytuje dlouhodobé půjčky pro kapitálové investice, podporuje vyrovnaný ekonomický rozvoj a integraci Evropské unie

Specifické evropské orgány zabývající se BOZP

Tento oddíl popisuje tři hlavní orgány BOZP v EU – Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví v Lucemburku, Evropskou agenturu pro bezpečnost a ochranu zdraví v Bilbao a Evropskou nadaci pro zlepšení pracovních a životních podmínek se sídlem v Dublinu. Dále budou uváděny jako Poradní výbor, Agentura v Bilbao a Dublinská nadace.

Poradní výbor pro bezpečnost a ochranu zdraví v Lucemburku

Poradní výbor byl založen rozhodnutím Rady v roce 1974⁷. Pomáhá Komisi s přípravou, implementací a hodnocením aktivit na poli bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jak ve veřejném tak soukromém sektoru. Hlavními úkoly Výboru jsou:

- Zajišťovat výměnu názorů a zkušeností o existujících a plánovaných regulacích na základě dostupných informací,
- Pomáhat vypracovat společný názor na problémy v oblasti BOZP a identifikovat priority Společenství i nezbytná opatření pro jejich implementaci,

⁷ Rozhodnutí ze dne 22. července 2003 (2003/C218/01). Toto rozhodnutí nahradilo předchozí Rozhodnutí o Výboru 74/325/EHS a 74/326/EHS.

- Upozorňovat Komisi na oblasti, u kterých je zřejmá potřeba nových informací, účelného tréninku a výzkumu,
- V rámci rámcových akčních programů Společenství definovat:
 - Kritéria a cíle pro prevenci pracovních úrazů a zdravotních ohrožení v podnicích.
 - Metody, umožňující podnikům a zaměstnancům hodnotit a zlepšovat úroveň ochrany.
- Přispívat, společně s Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, k informovanosti národních úřadů a odborových a zaměstnavatelských organizací o opatřeních Společenství tak, aby byla podněcována spolupráce a podporovány iniciativy z jejich strany k výměně informací a ustanovení kodexů praxe.
- Předkládat stanoviska k plánům Společenství co se týče iniciativ které ovlivňují BOZP.
- Předkládat stanoviska k ročním a čtyřletým programům Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Ke splnění těchto úkolů spolupracuje Výbor s jinými výbory, které jsou zodpovědné za BOZP včetně Výboru starších inspektorů práce (SLIC) a Vědeckého výboru pro expoziční limity chemických látek při práci (OEL) a to zejména formou výměny informací.

Rozsah konzultací

Poradní výbor je konzultován při mnoha iniciativách Společenství a ve všech případech pokud Komise vytváří nové směrnice anebo reviduje ty existující. Výbor byl například konzultován při přípravě Rámcové směrnice o bezpečnosti a zdraví (89/391/EHS) a všech následných směrnic o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Co očekávají odbory od Lucemburského poradního výboru?

Lucemburský poradní výbor může sehrávat velkou roli, protože je sestaven se zástupců vlád, odborů a zaměstnavatelů, kteří mají přímou zkušenost s BOZP v jejich zemích. To může mít vliv na správný výběr oblastí pro nasměrování činnosti Společenství a na odpovídající vymáhání politik Společenství v různých zemích.

V některých případech může Lucemburský poradní výbor neocenitelně přispět ke zlepšení původních návrhů Evropské Komise. Například navrhl evropskou příručku k hodnocení rizika, která ujasňuje rozsah Rámcové směrnice. V jiných případech byly příspěvky Komise limitovány blokačními akcemi zaměstnavatelů a některých států. Kredibilita Výboru obvykle spočívá v jeho schopnosti dojít k opravdovým zlepšením návrhů Komise a jeho závazku monitorovat a hodnotit praktickou aplikaci politiky Společenství v oblasti zdraví při práci.

Výbor se skládá ze tří řádných členů za každý členský stát – vždy jeden zástupce za národní vládu, odborové a zaměstnavatelské organizace. Dále mohou být jmenováni dva zástupci za každého řádného člena. Zástupci se účastní schůzek jen když se řádný člen, jehož zastupuje, nemůže účastnit. Řádní členové i jejich zástupci jsou jmenováni Radou. Při zaslání seznamu nominovaných osob musí mít členské státy na zřeteli, že složení reflektuje různé zainteresované ekonomické sektory a podíl mužů a žen ve společnosti. Jmenování je pro řádné členy a náhradníky platné po dobu tří let, je však obnovitelné. Členství může být

ukončeno před dokončením tříletého období pokud člen rezignuje anebo se podřídí oznámení členského státu, který ukončí jeho členství⁸.

Ad hoc komise

Poradní výbor jmenuje ad hoc komise se speciálními pravomocemi k zajištění písemných stanovisek nebo návrhů k určeným iniciativám. Stanoviska jsou vypracována prostřednictvím vyjednávání mezi třemi stranami v ad hoc výboru a přijata na běžném mítinku Poradního výboru. Běžné mítinky se konají v Lucemburku, kde je rovněž sekretariát Komise pro BOZP. Komise se rozhodnem, nakolik se bude stanoviskem řídit.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – Bilbao

Agentura v Bilbao byla ustanovena Nařízením Rady⁹ k zajištění toho, aby členské státy a ostatní, jež jsou zapojeni do předmětné oblasti, měli dostatek technických, vědeckých a ekonomických informací k použití na poli BOZP¹⁰. Hlavními úkoly Agentury jsou:

- Shromažďovat a rozšiřovat technické, vědecké a ekonomické informace z členských států a předávat je dále orgánům Společenství, členským státům a zájmovým skupinám. Smyslem této činnosti je identifikovat existující národní priority a programy a zajišťovat nezbytný vklad do programů a priorit Společenství.
- Sbírat vědecké, technické a ekonomické informace o výzkumu v BOZP a o jiných výzkumných činnostech, jež zahrnují aspekty spojené s BOZP a rozšiřovat výsledky výzkumu a výzkumných aktivit.
- Podněcovat a podporovat spolupráci a výměnu informací a zkušeností v oblasti BOZP mezi členskými státy, včetně informací o tréninkových programech.
- Organizovat konference a semináře a výměny expertů z členských států v oblasti BOZP.
- Vybavovat orgány Společenství a členské státy dostupnými objektivními vědeckými a ekonomickými informacemi, které jsou zapotřebí k formulování a implementaci rozumných a efektivních politik, navržených k ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků. K tomuto cíli zajistit pro Komisi zejména technické, vědecké a ekonomické informace, které požaduje pro naplnění svého úkolu identifikace, přípravy a hodnocení legislativy a opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, zejména co se týče dopadu legislativy na podniky a zvláště se zaměřením na malé a střední podniky.
- Ve spolupráci s členskými státy založit a koordinovat síť a zároveň vzít na vědomí národní orgány, Unijní a mezinárodní orgány a organizace, které poskytují podobné informace a služby.
- Shromažďovat a zpřístupňovat dostupné informace o BOZP z třetích zemí a mezinárodních organizací (WHO, ILO, etc.).
- Poskytovat technické, vědecké a ekonomické informace o metodách a nástrojích pro implementaci preventivních aktivit a klást zvláštní pozornost specifickým problémům malých a středních podniků,
- Přispívat k rozvoji budoucích akčních programů Společenství v oblasti BOZP aniž by byly narušeny kompetence Komise na tomto poli.

Síťová Struktura Agentury

⁸ Viz. Příloha 1 – Poradní výbor, pravidla a procedury.

⁹ Nařízení Rady (ES) č.2062/94 ze dne 18. července 1994, ustavující Evropskou agenturu pro bezpečnost a zdraví a Nařízení Rady (ES) č.1643/95 a (ES) č.1654/2003 novelizující toto rozhodnutí.

¹⁰ Viz. Příloha 2 – Agentura v Bilbao, struktura a procedury.

Výkon	Řízení	Pomoc
Evropská Námětová Centra	Výbor Kancelář Agentura Focal Pointy	Konzultace
Síť národních Focal Pointů		Evropské expertní skupiny

Co odbory očekávají od Agentury v Bilbao?

Agentura v Bilbao má bohatý rozpočet. Většina z prostředků jde do opatření spojených s informacemi.

Na základě současných zkušeností jsou odbory přesvědčeny, že informační činnost Agentury může být znatelně vylepšena prostřednictvím řady cest:

1. Většina informací je poskytována národními Focal Pointy. K tomu aby byly informace vyčerpávající a nepodceňovaly se problémy musí tyto Focal Pointy pracovat na tripartitním základě. Focal Pointy musí být aktivnější při přípravě informací pro pracovníky a více spolupracovat s odbory. Vládní agentury se mohou zdráhat při poskytování informací o nevyřešených otázkách a chybách preventivních systémů.
2. Informace by měly být poskytovány odborníky, kteří jsou zbláhli v daném tématu. Publikace Agentury jsou plně elegantních grafů, ale jejich obsah je nešťastný. Některé publikace – jako Fact Sheet – jsou obecně užitečné, zatímco obsah jiných je slabý (např. zpráva o Stavu ochrany zdraví při práci a bezpečnosti v Evropě).
3. Agentura by měla hodnotit v pravidelných intervalech skutečnou hodnotu svých publikací a webových stránek, aby je mohla vylepšit prostřednictvím připomínek uživatelů o jejich aktuálních potřebách.
4. Mělo by být prozkoumáno, jak Agentura skutečně ovlivňuje řešení praktických problémů. Příliš mnoho „dobré praxe“ popisuje ideální (nebo idealizované?) situace která nemohou být přeneseny na jiná pracoviště..
5. Agentura by se měla více držet svého hlavního poslání pomáhat zlepšování pracovního prostředí prostřednictvím informací. V poslední době tíhne k přesvědčení, že součástí její práce je zlepšování produktivity, což zcela jistě není v jejím programu a mohlo by zde dojít ke střetu s primárním cílem. Měla by se vrátit zpět a zabývat se skutečnou situací pracovníků a jejich potřebami v oblasti preventivních opatření.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek – Dublin

Nadace je tripartitní orgán Evropské unie založený Evropskou Radou v roce 1975¹¹ k tomu, aby přispívala a navrhovala lepší životní a pracovní podmínky. Je to evropská agentura, která byla založena jako jedna z prvních agentur pro práci v konkrétních oblastech evropské politiky. Nadace provádí výzkumné a rozvojové projekty, zabezpečuje údaje a analýzy k informování a podpoře formulování politiky EU k pracovním a životním podmínkám. Má síť expertů v celé Evropě, kteří pro ni provádějí výzkum, včetně hodnocení současné situace v jednotlivých zemích, zpracovávají případové studie a vedou výzkumy.

Jako část svého výzkumu používá Nadace řadu klíčových monitorovacích nástrojů:

Evropská observatoř průmyslových vztahů – EIRO (www.eiro.eurofound.eu.int).

Evropská observatoř pracovních podmínek – EWCO, včetně průzkumů pracovních podmínek (www.eurofound.ie/ewco/index.htm).

Kvalita života v evropských půzkumech (www.eurofound.ie/areas/qualityoflife/egls/htm).

¹¹ Rozhodnutí Rady (EHS) č.1365/75 z 25.května 1975

Evropský monitor restrukturalizace – ERM (www.emcc.eurofound.eu.int/erm).
Evropské monitorovací centrum změn – EMCC, informační centrum zaměřené na aspekty sociálních a ekonomických změn (www.emcc.eurofound.eu.int).

Co očekávají odbory od Dublinské nadace?

Dublinská nadace je pověřena unikátním úkolem monitorovat a analyzovat pracovní podmínky. Zejména její celoevropské průzkumy pracovních podmínek jsou nezbytným podkladem pro politiku Společenství v oblasti zdraví a práce. Čtvrtý z těchto průzkumů, který bude proveden v letech 2005-2006 umožní změřit změny, ke kterým došlo v posledních patnácti letech a bude představovat základnu pro porovnání mezi řadou evropských států a členských států Evropské unie. Průzkum nyní pokrývá 31 různých zemí. Od 19. září 2005 bude prostřednictvím interview „tváří v tvář“ zapojeno do průzkumu více než 23 000 pracovníků v zemích bývalé EU15, v desíti nových členských státech, v kandidátských zemích (Bulharsko, Rumunsko, Chorvatsko a Turecko) a v Norsku a Švýcarsku. Otázky zahrnují všechny aspekty pracovních podmínek včetně fyzikálního prostředí, návrhu pracoviště, pracovní doby, organizace práce a sociálních vztahů na pracovišti. První výsledky nového evropského průzkumu pracovních podmínek budou publikovány v roce 2006. Odbory považují za podstatné, aby Dublinská nadace v této práci pokračovala a připravovala důkladné analýzy derivovaných údajů z průzkumů v různých oblastech. Spojení mezi pracovními a životními podmínkami je další hodnotnou oblastí pro práci Dublinské nadace, protože se může pokusit o řešení širšího problému vztahu mezi neplacenou domácí prací vzhledem k rovnosti pohlaví a rovněž tak celou škálu otázek týkajících se pracovní doby.

Nadace je řízena administrativním výborem složeným ze zástupců vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců ze všech členských zemí a třemi zástupci Evropské komise. Zastoupení vlád a sociálních partnerů reflektuje tripartitní povahu práce této organizace. Výbor se setkává dvakrát za rok aby rozhodnul o politice, přijal plán práce a navrhl rozpočet. Program je výsledkem detailních diskusí mezi skupinami, tvořenými administrativním výborem a institucemi EU. Program rozděluje práci Nadace do tří klíčových oblastí: pracovních podmínek, životních podmínek a monitorovacích nástrojů centra pro změny.

SLIC

SLIC¹² je Výbor starších inspektorů práce. Spojuje dohromady vedoucí inspektory práce z různých zemí Evropské unie. Hraje důležitou roli při stejné aplikaci směrnic Společenství, zejména vzhledem k pracovníkům, kteří jsou závislí na odpovídajícím chodu inspektorátů práce. SLIC pravidelně spouští společně koordinované kampaně, při kterých národní inspektoráty pro zdraví a bezpečnost zaměří své aktivity po určitou dobu na prioritní témata, jako je například stavebnictví. SLIC také určil rámcová společná pravidla pro provádění zdravotních a bezpečnostních inspekcí. Činnost každého inspektorátu v dané zemi může být hodnocena týmem inspektorů z různých zemí pod ochranou SLIC. Tým pak připravuje doporučení pro zlepšení. Velkou otázkou pro SLIC bude v následujících letech zlepšení spolupráce mezi inspektoráty v případech, kdy na jejich území pracují podniky původem z jiných zemí. V březnu 2005 vyjádřil SLIC oprávněné obavy z rizik, které byly vytvořeny návrhem směrnice o volném pohybu služeb (Bolkensteinova směrnice).

SCOEL

Vědecký výbor pro pracovní expoziční limity (SCOEL)¹³ byl ustanoven k zajištění vědeckých konzultací pro Evropskou komisi a podpoře regulačních návrhů expozičních limitů pro

¹² Viz https://europe.eu.int/comm/employment_social/health_safety/slic_en.htm

¹³ Viz https://europe.eu.int/comm/employment_social/health_safety/scoel_en.htm

chemikálie na pracovišti, patřící pod směrnice pro chemikálie a karcinogeny. SCOEL zkoumá dostupné informace o toxických a jiných vlastnostech chemických látek, hodnotí vztah mezi zdravotními dopady látek a úrovněmi expozičních limitů (OELs) chránících pracovníky před chemickými riziky. Členové SCOEL jsou vybíráni ze specialistů nominovaných členskými státy. Všichni členové SCOEL jednají jako nezávislí experti, tedy nikoliv jako zástupci svých národních vlád. Patří mezi ně experti z chemického průmyslu, toxikologie, pracovního lékařství a průmyslové hygieny.

Po zhodnocení všech dostupných údajů navrhuje SCOEL doporučení pro limitní hodnoty formou krátkého shrnujícího dokumentu. Když je tento dokument schválen, Komise jej zveřejní, aby umožnila zainteresovaným stranám zaslat vědecké komentáře a další údaje na základě hodnocení zdravotních dopadů. Po tomto období, určeném pro připomínky, které trvá šest měsíců, zreviduje Výbor dokument na základě připomínek a přijme konečnou verzi kterou pak publikuje Komise. Když Komise obdrží konečný dokument od Výboru, může připravit právní návrhy pro pracovní expoziční limity. SCOEL zpracuje pro Komisi připomínky k dopadům limitů na zdraví. Limity tohoto typu mohou být stanoveny v těch případech, pokud revize všech dostupných vědeckých údajů vedou k závěru, že může být identifikován jasný práh pro dávku, pod níž není možno předpokládat, že příslušná chemikálie může mít škodlivé vlivy.

Evropská komise používá vědecké poradenství SCOELu k tomu, aby připravila návrhy pro pracovní expoziční limity. U limitů založených na čistě vědeckých úvahách se předpokládá, že berou v úvahu technický pokrok zapracovaný v návrzích směrnic Společenství, které spadají pod směrnici o chemikáliích. Tyto limity jsou indikativní. OELs, které berou v úvahu také faktory sociálně-ekonomické a faktory technické proveditelnosti, jsou zahrnuty do návrhů směrnic Rady, které náleží jak pod směrnici o chemikáliích tak o karcinogenech a jsou závazné.

Nehledě na pozitivní příspěvek SCOELu, zůstává zde mnoho nedodělků ve stanovení jak závazných tak indikativních limitních hodnot. Komise přijala úvodní seznam 62 indikativních expozičních limitů ve své směrnici z 8.června 2000¹⁴. Druhý seznam byl hotov po zhruba třech letech. Různé látky byly vytaženy z původního seznamu. Seznam 34 látek¹⁵ byl konečně schválen v září 2003 členskými státy zastoupenými v Technickém výboru pro rozvoj. A tak, indikativní limitní hodnota monooxidu dusíku (No), látka, jež způsobuje respirační poruchy byla lobována zástupci zaměstnavatelů chemického¹⁶ a důlního průmyslu. Jiné generální ředitelství Komise podalo pomocnou ruku lobistům zaměstnavatelů, kteří chtěli stanovit expoziční limit na 1 ppm namísto 0.2 ppm. Tato záležitost je nyní v rukou komisaře pro sociální záležitosti pana Špidly. Nebylo by v pořádku, kdyby Komise umožnila chemickému průmyslu vetovat hodnoty stanovené kompetentními a nezávislými experty ze SCOEL.

Jak ovlivnit rozhodovací procedury EU

Pravidla BOZP jsou v EU rozvíjeny pomocí celé řady cest. Tato část popisuje důvody pro nová pravidla, vyjednávání jejich obsahu a aktéry zapojené do těchto procedur. Jak může být Komise vyzvána k navržení doporučených pravidel a jakým procesem musí pravidla projít aby byla nakonec schválena Radou? První formální proceduray jsou načrtnuty níže tak aby

¹⁴ Směrnice 2000/39/ES, OJ L 142 z 16.června 2000, str.47. Předchozí seznam byl schválen v letech 1991 a 1996 a patřil pod směrnici z roku 1980. Některé z látek pokrytých předchozí směrnici jsou zahrnuty do seznamu expozičních limitů z roku 2000.

¹⁵ Některé látky zahrnuté do původního návrhu byly vyškrtnuty, zejména dioxin dusíku, nehledě na studie a doporučení SCOEL.

¹⁶ Nejhlasitější protesty vůči návrhům SCOEL přicházejí od výrobců průmyslových hnojiv.

ukázaly a vysvětlily různé možnosti využití vlivu a práva do věci mluvit. Celková procedura může být rozdělena do několika fází:

- Vliv na iniciativu,
- Rozhodovací procedura
 - Formální
 - Spolurozhodovací procedura

Procedura formálního rozhodování může trvat dlouho. Má to však dobrý důvod. Legislativa EU musí být aplikována mnoha stranami v mnoha zemích, což znamená, že během celé cesty se často objevují vážné spory a neshody. Bez relativně uspokojivého řešení nebude existovat široká podpora, potřebná pro nová pravidla uplatňovaná při práci. Ve svém výsledku mohou někteří hlavní aktéři namísto proaktivního působení na jednotlivé podniky v zájmu jejich shody s pravidly působit proti implementaci. Pokud se zahájí akce hned v počátečních fázích procedur, je zde více šancí na větší vliv. To ale také znamená znát aktéry a pracovat s nimi.

Vliv na iniciativu

K přijetí legislativní nebo podobné iniciativy je zapotřebí, aby zde existovala vážná záležitost v oblasti problematiky BOZP, která ovlivňuje velký počet zemí. Kromě vyloženě zdravotních problémů to může být ostrý nárůst veřejných výdajů na sociální a zdravotní oblast následkem pracovní neschopnosti nebo potřebou prevence pracovní neschopnosti, která vede k vyloučení z trhu práce. Od konce druhé poloviny 90. let se Evropa zaměřila na veřejné výdaje a na úbytek pracovní síly jako na klíčové důvody pro obnovené úsilí v oblasti BOZP. To také vedlo k tomu, že noví aktéři v politice dali váhu preventivním iniciativám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Evropská komise, Agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbao a Evropská nadace pro zlepšování pracovních a životních podmínek v Dublinu, všichni publikovali velké množství analýz a referenčních materiálů popisujících vývoj v oblasti BOZP a zdůrazňujících potřebu nových iniciativ. Agentura i Nadace mají za úkol poskytovat informace a údaje tak, aby aktéři na tomto poli měli lepší základnu k iniciování změn v pravidlech BOZP v EU. Rovněž Eurostat, statistický úřad Komise, poskytuje dokumentaci k BOZP.

Když instituce EU připravují svůj pracovní program, přizývají obvykle ostatní aktéry z oblasti BOZP k jeho připomínkování. Tyto připomínky, obvykle v psané formě, tvoří část konzultací s pevným datem jejich ukončení. Komise používá stejný postup u svých Sdělení, které publikuje před vyhlášením nových iniciativ. Někdy je k tomuto řízení přizvána i veřejnost. To obvykle vyplývá z aktuálních konzultací. Příkladem toho jsou Sdělení Evropské komise a tzv. zelené dokumenty (*green papers*).

Někteří aktéři unijní BOZP jsou v úzkém kontaktu s jejich národními zástupci, organizacemi nebo institucemi (viz. přílohu 3). Odbory a jejich ústřední organizace jsou zde nejdůležitější a je snadné získat k nim přístup. Vyhledem k tomu, že se účastní práce v celé řadě výborů EU, má řada těchto organizací své kanceláře v Bruselu, aby mohly zároveň pracovat s různými institucemi EU na každodenní bázi.

V Evropském parlamentu mají zástupci politických stran sekretariáty se svými úředníky, kteří jsou zodpovědní za přípravné práce pro výbory a pro případy, kdy se členové parlamentu účastní konkrétní práce. Členové parlamentu mají obvykle zájem o užitečné návrhy pro svou politickou práci. Navíc, mnoho hnutí zelených se zajímá o problematiku EU a pracují společně s institucemi EU i členy parlamentu.

Oficiální rozhodovací procedura

Oficiální rozhodovací procedura začíná návrhem a předložením návrhu Komisí. Komise je jediným aktérem podle současných pravidel kdo toto může provést. Ale ostatní aktéři mohou urgovat a tlačit Komisi k tomu, aby přišla s návrhy.

Možnost Parlamentu přimět Komisi k předložení návrhu je zakotvena v článku 192 Smlouvy. Jde o tzv. „slabé“ právo Parlamentu k iniciativě. „Evropský parlament může prostřednictvím většiny svých členů požádat Komisi o předložení návrhu k jakémukoliv tématu, u kterého je předpoklad, že k implementaci Smlouvy je nutná právní úprava Společenství.“ Současná oficiální rozhodovací procedura i zmíněná iniciativa vycházejí z právního základu (z ustanovení Smlouvy).

Amsterodamská smlouva popisuje, jak musí spolupracovat instituce EU, pokud je rozhodnuto o nové iniciativě. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci existuje takzvaná spolurozhodovací procedura, stanovená článkem 251 Smlouvy.

Zjednodušeně řešeno, procedura funguje takto: Komise má právo předkládat návrhy Radě. To je tzv. právo Komise na iniciativu. Rada přijímá návrhy, ale předtím musí požádat Parlament o jeho stanovisko. Parlament předá veškeré pozměňovací návrhy Radě. Pokud Rada neschválí změny, zašle takzvané společné stanovisko Parlamentu. Parlament pak může předložit nové pozměňovací návrhy ke společnému stanovisku Rady, které upřesní změny. Pokud Rada nemůže schválit všechny pozměňovací návrhy, je svolán Smírčí výbor, složený ze členů Parlamentu a Rady. Výbor se pokusí připravit společný návrh pozměňovacích návrhů ke schválení Radou a Parlamentem.

Návrh Komise, který prochází celou procedurou, musí být třikrát podrobně přezkoumán Parlamentem (tři čtení). To dává Parlamentu signifikantní vliv na obsah nových iniciativ. V praxi je jak Parlament tak Rada při dosahování shody pod velkým tlakem.

Je důležité mít na vědomí, že pokud Parlament přijal pozměňovací návrhy k návrhu Komise při jeho prvním čtení, nemůže později předložit nové pozměňovací návrhy. Musí tedy být velmi pečlivý, aby zvládl všechno již při prvním parlamentním čtení. V této fázi mají jiní aktéři z oblasti BOZP příležitost ovlivnit Parlament. Amsterodamská smlouva rozšířila rámec spolurozhodovací procedury se srovnáním s Maastrichtskou smlouvou trojnásobně. Můžeme tedy říci, že Amsterodamská smlouva zvýšila pravomoce parlamentu.

OBRAZEK

Spolurozhodovací procedura

2. Základy regulace EU v oblasti BOZP

BOZP se mění pravidelně se změnami výroby a výrobních metod. Dokonce i době, kdy EU vypracovala základní pravidla BOZP, se objevily nové problémy v BOZP, zejména v psychosociální a ergonomické oblasti. Rozvíjení takových pravidel je neustálý proces, který vyžaduje nové iniciativy a pokračování.

Potřeba i praktická proveditelnost pravidel EU v oblasti BOZP v posledních letech značně vzrostla. Za prvé je zde velký úkol podporovat nové členské země tak, aby byl zajištěn pro všechny dobrý začátek, co se týče implementace směrnic EU v oblasti BOZP. Za druhé, pravidla EU mohou být dobrou pákou k dosažení pravidel převzatých od organizací jako je Mezinárodní organizace práce (MOP), která je úřadem OSN.

Globalizace znamená, že mnoho evropských společností dnes tvoří část nadnárodních skupin působících na celém světě. Rozhodnutí, přijatá na národní úrovni, jsou stále více spojena s podmínkami kdekoli jinde na světě. Sociální dumping, kterého se můžeme obávat v EU nabývá větších rozměrů, pokud je výroba presouvána do třetích zemí. A to vysvětluje urgentní potřebu posílit sociální dimenzi na celosvětové úrovni.

Nástroje EU k regulaci BOZP

EU používá řadu nástrojů k podpoře BOZP. Nejdůležitější jsou uvedeny níže:

1. Legislativa – směrnice a nařízení.
2. Právní kontrola.
3. Otevřená koordinace.
4. Doporučení, stanoviska a rezoluce.
5. Akční programy.
6. Kolektivní smlouvy.
7. Finanční podpora výzkumu a rozvoji.
8. Informační činnost.
9. Vynucování.
10. Kampaně.

1. Evropská legislativa má základ v ustanoveních Evropské smlouvy a má formu **směrnic a nařízení**. Všechny členské státy mají povinnost implementovat směrnice do národní legislativy či praxe. Směrnice jsou obvykle navrženy prostřednictvím dlouhého rozhodovacího procesu, ve kterém jsou hlavními aktéry Evropská komise, Rada Evropské unie a Evropský parlament.

2. **Právní kontrola** znamená, že Komise systematicky zkoumá zda členské země implementují platnou legislativu. V praxi jsou rovněž členské státy povinny informovat Komisi o tom, jak byly směrnice zavedeny do práva.

3. **Otevřená koordinace** je relativně nová metoda, kterou Rada stanovuje cíle a návody pro členské země tak, aby byly je naplnily v konkrétních oblastech politiky. Tato metoda je využívána zejména v oblasti evropské ekonomické politiky a politiky zaměstnanosti. Otevřené koordinace obsahuje možnost svobodného výběru metod tam, kde není stanovena legislativní harmonizace. To znamená, že každý členský stát může rozhodnout o tom jak naplnit cíle a metodické pokyny Komise. Summity v Lucemburku (1998) a v Lisabonu (2000) daly otevřené koordinaci nový podnět. Odbory kritizují aplikaci této metody v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4. Rada a Komise mohou přijmou **doporučení** v oblastech, ve kterých je zapotřebí zvýšeného úsilí k dosažení stanovených cílů. Několik málo doporučení z oblasti BOZP nebylo efektivních.

5. Komise připravuje **akční programy** v celé řadě politických oblastí, které stanovují politické úkoly pro nadcházející rok. Tyto programy mohou obsahovat plánovanou legislativu ve formě směrnic, akční programy v oblasti BOZP a návrhy na kolektivní smlouvy. V BOZP se vkládá mnoho úsilí do sestavení akčních programů, řízených Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost a sociální věci. Čtvrtý akční program byl vystřídán Sdělením Komise nazvaným ‚Přízpůsobení se změnám v práci a společnosti – nová strategie Společenství v BOZP na léta 2002-2006‘. Komise zahrnuje politiku BOZP do své práce na implementaci nového sociálního programu. Pátý akční program pro BOZP (2007-2012) bude diskutován a schválen v roce 2006.

6. Nová strategie EU v BOZP říká, že sociální partneři by měli být více zapojeni a ze by měli uzavírat **dohody** (v rámci sociálního dialogu na evropské úrovni podle článků 138-139 evropské smlouvy) v oblasti BOZP. Také v této oblasti se tradice v členských zemích velmi odlišují a tak dosud byla přijata dohoda o teleworkingu a dohoda o stresu, která byla vyjednána prostřednictvím sociálních partnerů z členských zemí před dvěma lety. Dohody jsou dobrovolné ale partneři, kteří je přijali jsou povinni je implementovat. Evropská odborová konfederace je proto vyzývá k jejich důslednějšímu formulování – například v kolektivních smlouvách – tak aby byly v členských zemích závazné, protože zkušenosti získané z předchozí smlouvy o teleworkingu ukazují na to, že někteří zaměstnavatelé si myslí, že dobrovolné dohody nemusí být nezbytně aplikovány v praxi. Mělo by být zaručeno, že Svaz průmyslu Evropských Společenství (*UNICE*), Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (*UAMPE*) a Evropské centrum podniků s veřejným zastoupením a podniků v obecném ekonomickém zájmu (*CEEP*) a Evropská odborová konfederace nemohou zahájit vyjednávání nové dohody pokud nebude závazná.

Evropská dohoda o teleworkingu: Různé výsledky různých zemí

Dohoda o teleworkingu byla přijata v červenci 2002 a byla převedena do práva jednotlivých zemí ve třech následujících letech. Jaké závěry z proběhnuvší implementace můžeme vyvodit právě nyní, když tento implementační termín vypršel?

Situace se liší země od země. Některé státy zaznamenaly signifikantní pokrok. Například v Maďarsku zaměstnavatelské organizace spolu s odbory rozhodly, že nejlepší cestou bude stanovit konzistentní rámec kolektivního vyjednávání tím, že klíčová ustanovení budou

transponována do Zákoníku práce. Vláda souhlasila a odvětvová vyjednávání probíhala na stejném základě. Tím se vyhnuli implementaci dohody jednoduchým zkopírováním jejího znění a definovali praktická opatření pro každý sektor. A je zde také důležitá skutečnost, že hlavní opatření jsou součástí Zákoníku práce, který pokrývá všechny pracovníky včetně těch, na které se nevztahují kolektivní smlouvy.

Meziodvětvové kolektivní smlouvy, pokrývající všechny pracovníky, byly uzavřeny ve Francii, Belgii a Finsku. V případě Belgie místní úřady novelizovali právo o domácích pracovnících zahrnutím určitých opatření z kolektivních smluv. Ve Spojeném království nemají tradici meziodvětvových kolektivních smluv. A tak smlouva byla vyjednávána v jednotlivých podnicích. Aby se vyhnuli příliš zdlouhavému a různorodému procesu, zpracovaly zaměstnanecské a odborové organizace společný návod a vysvětlili působnost dohody v porovnání se stávajícími pravidly. Vláda podpořila tuto iniciativu publikováním metodické příručky. V jiných zemích neměla vyjednávání tak pozitivní výsledek. Například v Rakousku odmítli zaměstnavatelé jednoznačně uzavřít kolektivní dohodu a požadovali, aby byl vypracován jednoduchý metodický návod. Situace v Norsku je podobná. Odvětvová vyjednávání proběhla v Dánsku a Německu, ale zdá se ze jen s malým pozitivním dopadem. Vě Španělsku byl teleworking zařazen na program kolektivního vyjednávání v letech 2003, 2004 a 2005, ale žádné pozitivní výsledky vyjednávání nebyly dosud zaznamenány.

Text dohody je možno nalézt na

[www://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020716_qgreement_telework_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020716_qgreement_telework_en.pdf).

Další informace: S.Clauwaert, Z.Duvel, I.Schomann, Zpráva o implementaci Rámcové dohody ETUC, UNICE-UAMPE a CEEP o teleworkingu, Brusel, ETUI-REHS, 2005

7. Evropská unie se podílí prostřednictvím svých generálních ředitelství a spolupráce s Dublinskou nadací a Evropskou agenturou pro bezpečnost a zdraví při práci na **výzkumu, vývoji a informačních strategiích** v oblastech, které jsou způsobilé k podpoře rozvoje politiky BOZP. Výsledky výzkumu a informace o výsledcích jsou veřejně dostupné například na webových stránkách institucí.

8. Evropská unie může využívat konference, projekty a zprávy jako doplňující **informační činnost** která pomáhá dotvářet politický program. K nejdůležitějším aktivitám patří ty, které probíhají v rámci rotujícího předsednictví. Například na jaře 2001 zahájilo švédské předsednictví celou řadu aktivit na poli BOZP pod značkou Work Life 2000. Evropská unie také publikuje „green papers“ (*zelené dokumenty*) které obvykle stanovují otevřený program ke stimulování debaty v předmětné oblasti a vylepšení požadavků, na které je Komise zaměřena. Zelené dokumenty jsou diskutovány ve členských státech a na evropské úrovni. Komise pak shromáždí návrhy a názory do tzv. „white paper“ (*bilého dokumentu*) a zdůrazní možné legislativní iniciativy apod. Například zelený dokument o zodpovědnosti podniků vůči společnosti ovlivní evropskou politiku v oblasti zdraví a bezpečnosti. Sdělení jsou jedním z klíčových informačních nástrojů Komise. Komise používá svá sdělení mimo jiné ke zmapování toho, co si myslí Rada a parlament o budoucích iniciativách v dané oblasti. Sdělení nejsou právně závazná. Jejich primárním smyslem je poskytnout základnu pro debatu a dialog se členskými státy a institucemi EU. Mnoho zemí často používá Sdělení ke komunikaci s řadou politických aktérů včetně odborů. Jedním z cílů je souznění pohledu vlády na návrhy a stanoviska obsažená v jednotlivých Sděleních. Tato Sdělení rovněž

přenášejí uvažování Komise a naznačují, co si myslí jiní evropští aktéři o návrzích Komise. To může být vysoce prospěšné pro náročná vyjednávání.

9. **Vynucování** evropské legislativy o bezpečnosti a zdraví při práci ve členských státech EU je předmětem zvýšené pozornosti. Zejména evropské odbory konstatují, že zaměření členských států na tento úkol jsou velmi rozdílná a že spolupráce na úrovni Evropské unie v podpoře vymáhání práva v zemích se slabší kontrolou může být prospěšná. Výbor vysoce postavených zástupců inspektorátu práce z různých zemí, Výbor starších inspektorů práce (SLIC), si pravidelně vyměňují zkušenosti o svých systémech inspekce práce a hodnotí jak je bezpečnost a ochrana při práci kontrolována v jednotlivých zemích. Evropské odbory požadují v této oblasti více otevřenosti a stanovení evropské minimální úrovně, což může být velmi prospěšné pro praktické hodnocení toho, jaký vliv mají individuální směrnice na opatření členských států v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

10. Každoroční Evropský týden pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci který se koná v září, je **informační kampaní**, zaměřenou na obecné téma. V roce 2000 a 2001 témata zahrnovala ergonomické problémy, včetně monotónie a opakující se práce či prevence pracovních úrazů. Stres při práci byl tématem v roce 2002 a nebezpečné látky v roce 2003 tématem pro rok 2004 byl stavební průmysl, v roce 2005 hluk a rok 2006 bude zaměřen na mladé pracovníky. Evropský týden je organizován Evropskou agenturou pro bezpečnost a zdraví při práci v Bilbao, která také řídí distribuci prostředků vyčleněných Komisí a to jak na aktivity na úrovni Společenství, tak na aktivity v jednotlivých zemích, spojených s tímto týdnem.

Role prezidentství

Obecná dynamika rozvoje Evropské unie je dána částečně prioritami stanovenými během příprav členských zemí na jejich prezidentství. Prezidentství se střídá každých 6 měsíců a vlády zemí, připravující se na prezidentství, často plánují své iniciativy prostřednictvím postupu zahrnující dialog se sociálními partnery a jinými aktéry.

Švédsko začalo již v roce 1996 připravovat oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako předmět svého prezidentství, které bylo stanoveno na jaro 2001. Rada pracovních skupin zahájila plánování a přípravu okolo 50 konferencí a seminářů pod společným názvem Work life 2000. Na závěrečné konferenci, která proběhla na začátku švédského prezidentství, byly prozkoumány možnosti stanovení programu pro pokračování úsilí ke zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance .

Mnoho z aktivit provedených během prezidentství musí být plánováno dopředu. Mezi ně patří práce, které byly zahájeny během předchozích prezidentství a musí být dokončeny. Typickým příkladem jsou zde směrnice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou již dlouho vyjednávány a které si přeje nové prezidentství dokončit.

Avšak prezidentství může být použito i k tomu, aby byly zahájeny politické iniciativy v nových oblastech. Pokud takové iniciativy vyžadují podporu, pak různé evropské instituce a později prezidentství se obvykle zaměří na to, aby to bylo provedeno prostřednictvím jejich návrhů. Čili politické stanovisko prezidentství je silným faktorem při přijímání směrnic a rozhodování o úrovni kompromisů mezi členskými státy. Některým prezidentstvím jde spíše o rychlost než o kvalitu, jiné se zaměřují na obojí. A jiní ponechávají návrhy nerealizované. Například poslední revize směrnice o práci s azbestem byla dokončena během dánského prezidentství. Dánská vláda urychlila práci, ale přišla s konečným kompromisním

návrhem, který v některých aspektech snížil ochranu garantovanou pracovníkům Dánsku a pravidel stanovených Mezinárodní organizací práce. Směrnice k regulaci dočasné práce byla naopak virtuálně spálena během britského prezidentství ve druhé polovině roku 2005. Prezident Evropské komise Baroso neměl žádnou představu o tom, jak harmonizovat pravidla v oblasti, kde nekontrolovaná soutěž může a skutečně zabíjí mnoho pracovníku každým rokem.

Legislativa v Evropské unii

Legislativa ochrany zdraví při práci se skládá ze dvou částí. Jednou je sociální legislativa (tj. všechny instrumenty Společenství, které se zabývají vztahy v zaměstnanosti). Druhou je svobodný pohyb zboží. Jiné politiky Společenství taky hrají svou roli v ochraně zdraví při práci, ale jsou mimo záběr této publikace (například směrnice Seveso z 24. června 1982, novelizovaná směrnice Seveso II z 9. prosince 1996 nebo pravidla Společenství pro ionizační záření patřící pod smlouvu a EuroAtom).

Sociální legislativa společenství vznikala pomalu a obtížně. První program, zaměřený na zdraví při práci, byl zahájen v roce 1977 a první hlavní směrnice byla publikována v roce 1980 (první rámcová směrnice týkající se chemických, fyzikálních a biologických rizik). Základy současné legislativy byly zavedeny do Evropské smlouvy v roce 1986 prostřednictvím Jednotného Evropského aktu. Článek 118a se týká směrnic přijatých kvalifikovanou většinou k harmonizování pravidel pracovních prostředí. Tyto směrnice stanovují minimální požadavky, to znamená, že všechny členské státy musí dosáhnout přinejmenším těchto minimálních cílů, ale mohou také udržovat nebo zavádět opatření která zajistí vyšší úroveň pracovníků. Amsterdamská smlouva převedla článek 118a do článku 137 Smlouvy, což je nyní článek na jehož základě byla v roce 1989 přijata Rámcová směrnice a celá řada dalších směrnic.

Legislativa Společenství o pravidlech vnitřního trhu byla zavedena dříve. Na začátku patřila pod článek 100a Smlouvy (nyní článek 94 podle Amsterdamské smlouvy). Tato legislativa zahrnuje tři hlavní oblasti.

1. **Pravidla obchodování s chemikáliemi.** První směrnice z této oblasti pochází z roku 1967. Další 40 směrnic a nařízení bylo přijato později. Tvoří komplexní formaci legislativy, která nabízí málo efektivní ochranu zdraví a životního prostředí. Navíc je aplikována nedostatečně. Problém azbestu ukázal na to, že současný systém nefunguje. Evropská unie měla právní sílu zakázat azbest v roce 1976. Řada vědeckých faktů podporující zákaz byla k dispozici po celou řadu let. Ale nestalo se tomu tak až do roku 1999, kdy směrnice, která vstoupila v platnost 1. ledna 2005, nařídila úplný zákaz azbestu v Evropské unii. A právě toto posunulo podrobnou reformu této legislativy v programu odborů dopředu. Návrh nařízení REACH, které je v současné době na programu, představuje vrcholně důležitou reformu ke zlepšení ochrany před chemickými riziky na pracovišti.
2. **Pravidla pro pracovní zařízení:** Klíčovou směrnicí je zde Strojní směrnice z roku 1989. V současné době probíhá revize této směrnice, která bude dokončena v roce 2006.
3. **Pravidla pro ochranné pracovní pomůcky.** Hlavní směrnice byla přijata v roce 1982.

Všechna pravidla pro vnitřní trh jsou navržena tak, aby bylo dosaženo plné harmonizace. To znamená, že členské státy musí teoreticky nejen dosáhnout stanovených cílů, ale také že nemohou udržovat nebo zavádět pravidla, která by mohla poskytnout lepší ochranu zdraví a nebo životního prostředí. Tento harmonizační princip je doplněn některými výjimkami, které poskytují státům určitou volnost při stanovení ochranných klauzulí a zajišťují vyšší úroveň ochrany než pravidla Společenství. Směrnice o pracovních zařízeních a osobních ochranných

prostředcích stanovují pouze obecné důležité požadavky, které jsou naplněny prostřednictvím technických norem navržených Evropskými standardizačními orgány (CEN a CENELEC).

Jednou z oblastí, ve kterých evropské standardizační orgány neuspěly, je minimální účast odborů, které zastupují koncové uživatele pracovních zařízení. Proto národní a evropské odbory mnoho investovaly do své účasti na vývoji pracovních standardů. Na evropské úrovni tento úkol zastává speciální oddělení pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dříve pod názvem TUTB) Evropského odborového institutu pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jehož činnost je částečně financována granty Komise. Aktivní účast je důležitá, protože rovněž standardy stanovují, jaké požadavky musí splňovat každý výrobek v zájmu zdravé a bezpečné práce.

Implementace prostřednictvím legislativy nebo smlouvy

Všechny členské státy Evropské unie musí dodržovat pravidla přijatá prostřednictvím své vlastní legislativy. Musí sledovat cíle stanovené směrnicemi prostřednictvím závazných opatření, jejichž aplikace pokrývá všechny pracovníky a které musí být vynucovány a chráněny prostřednictvím efektivních a přiměřených pokut. Právě proto jsou směrnice obvykle transponovány prostřednictvím národní legislativy. Nicméně článek 137 Smlouvy umnožuje jejich transpozici prostřednictvím kolektivních smluv, pokud budou aplikovány na všechny pracovníky, kteří spadají pod působnost směrnic.

Průmyslové vztahy jsou v jednotlivých členských státech velmi rozdílné. V některých zemích se závazné kolektivní smlouvy stahují na všechny pracovníky a jejich porušování může být penalizováno. V jiných zemích nejsou kolektivní smlouvy obecně platné a nejsou zde žádné účinné pokuty za jejich porušování. Rovněž období, po kterých jsou kolektivní smlouvy platné, není zaručeno, protože mohou být jednostranně zrušeny jednou ze stran. Spory ohledně shody s opatřeními směrnic implementovanými prostřednictvím dohod mohou být ve skandinávských zemích řešeny například prostřednictvím procedur pro průmyslové spory. Pracovníci, kteří nejsou pokryti takovými dohodami, musí předložit tyto spory civilním soudům a nebo použít Národní úřad pro pracovní prostředí a služby pro veřejné žaloby k zahájení trestního řízení proti svým zaměstnavatelům.

Jednotliví pracovníci a zaměstnavatelé jsou zejména pokryti národní legislativou a kolektivními smlouvami, obsahujícími opatření, které implementují pravidla směrnic. Čas od času jsou případy předloženy Evropskému soudnímu dvoru, v zájmu získání předběžného právního názoru. Toto se stává, pokud je zde zjevný konflikt mezi národní legislativou a legislativou Společenství. V takových případech určuje Evropský soudní dvůr pravidla jak má být interpretována legislativa Společenství a tento názor je určujícím pro ostatní soudy členských zemí. Pracovníci a odbory by tedy měli dělat vše pro to, aby se dobře seznámily se současnými opatřeními jednotlivých směrnic Evropské unie.

Kolektivní smlouvy v Dánsku

Některé země používají k implementaci směrnic jak smlouvy tak legislativu. Dánský přístup k směrnici EU o pracovní době je takovým příkladem částečné implementace prostřednictvím smlouvy. Některá opatření směrnice byla přenesena do kolektivních smluv, například do kolektivní smlouvy mezi ústřední organizací Dánských pracovníků v průmyslu a Konfederací dánského průmyslu. Jiná jsou implementována v Dánských pravidlech o době odpočinku a volných dnech. Komise se dotazovala, zda implementace směrnice prostřednictvím kolektivních smluv pokrývá všechny pracovníky, kteří mají být podle směrnice pokryti. Nakonec byla zavedena doplňující legislativa, která zajistila práva pro

zaměstnance, kteří nespádali pod příslušné kolektivní dohody. Nicméně je třeba poznamenat, že opatření zmíněných kolektivních smluv mohou poskytnout větší práva než ta, která jsou stanovena směrnicí.

Vymáhání pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Evropské unie

Protože zde nejsou žádná pravidla EU o tom, jak má každý členský stát vymáhat opatření stanovená směrnicemi k bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou inspekce národních úřadů prováděny zejména v souladu s národními pravidly. Členské státy jsou zodpověděny rozhodnout o tom, jakými inspekčními prohlídkami, kampaněmi, instrukcemi a příkazy je zapotřebí podpořit opatření směrnic. Úmluva číslo 81 Mezinárodní organizace práce je hlavním srovnávacím měřítkem pro činnost nezávislé a efektivní inspekce práce. S ohledem na pokusy oslabit pracovní inspektoráty proto shoda s touto úmluvou představuje důležitou ochranu pro pracovníky. Evropské odborové hnutí se musí zasadit za to, aby tato konvence byla ratifikována všemi evropskými státy¹⁷ a musí bojovat proti pokusům změnit zdravotní a bezpečnostní inspektoráty na orgány konzultantů, kteří poskytují rady zaměstnavatelům a nehledí na svůj hlavní úkol vymáhat pravidla a ukládat pokut za jejich porušování zaměstnavateli.

Právní kontrola a další kroky

Je zapotřebí zmínit dva typy právní kontroly. Národní zprávy o implementaci a právní kontroly národní implementace prováděné Komisí. Téměř všechny směrnice pod Rámcovou směrnicí obsahují ustanovení pro hodnocení toho, jak je směrnice v dané zemi implementována. Jednotlivé země zpracují zprávy, které by měly popsat, jak byla směrnice aplikována v praxi v dané zemi. Každý členský stát musí zajistit, aby byli v tomto ohledu konzultováni sociální partneři. Komise provede celkové hodnocení, založené na těchto národních zprávách a může doporučit nová legislativní opatření. Evropská odborová konfederace může doporučení Komise ovlivnit. Odbory mohou připravit stanovisko prostřednictvím Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a bezpečnost zdraví při práci které musí být adresováno Komisi.

Například v roce 2004 publikovala komise hodnotící zprávu o praktické implementaci Rámcové směrnice 89/391 a pěti individuálních směrnic (89/654, 89/655, 88/656, 90/299, 90/270). Zpráva zdůraznila že organizovaná reprezentace zaměstnanců v oblasti zdraví a bezpečnosti je pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci spíše nevýhodou než výhodou, protože v tomto případě zaměstnanci méně inklinují k aktivní participaci. Evropská odborová konfederace se ve své hodnotící zprávě proti tomuto tvrzení ohradila, protože zde není žádný důkaz, který by to potvrdil. Komise musí na námítky ETUC reagovat a přinejmenším musí být schopná vysvětlit důvody pro jakékoli doporučení vedoucí ke zrušení povinností při zajišťování činností v oblasti BOZP. Toto je jedna z cest, prostřednictvím které mohou odbory ovlivnit rozhodnutí Komise.

Sankce které můžou uložit Komise

Komise kontroluje, zda legislativa byla implementována správně. Pokud zjistí, že tomu tak není, v mnoha případech to může sloužit jako podklad pod právní řízení, přípravu sporu proti jednotlivému členskému státu. Jednotlivé kroky této procedury jsou:

- Předběžné šetření
- Dopis s oficiálním oznámením
- Zdůvodňující názor

¹⁷ Ještě v říjnu 2005 neratifikovaly dvě země Evropské unie – Česká republika a Slovensko Úmluvu č.81.

- Návrh řízení ve věci selhání při plnění povinností předložený Evropskému soudnímu dvoru
- Rozsudek soudního dvora
- Pokuta

Některá řízení probíhají, protože společnosti nebo jednotlivci podávají stížnosti, týkající se částí legislativy. Evropská unie přijímá a rozhoduje o mnoha stížnostech, které které nevedou k právním krokům proti členským státům. Pokud je zaručeno užší prozkoumání, může Komise podniknout předběžné šetření, na které musí členský stát reagovat. V některých případech členské státy „zapomněly“ informovat Evropskou unii, že směrnice byla implementována. Nejdůležitějším výsledkem popsanych procedur je fakt, že nebezpečí právní akce může způsobit, že členský stát odpoví stejně rychle jako na dopis o oficiálním oznamní.

Rámcová směrnice před Evropským soudním dvorem

V letech 2001-2002 vydal Evropský soudní dvůr soudní rozhodnutí v prvních dvou případech řízení ve věcech neshody s Rámcovou směrnicí. V obou případech soud potvrdil, že příslušné státy, Itálie a Německo, netransponovaly Rámcovou směrnicí správně.

Evropský soudní dvůr vydal soudní rozhodnutí v případě C-49/00, Komise versus Itálie, 15. listopadu 2001, kterým podpořil oprávněnost stížnosti sestávající se ze tří důvodů předložených Komisí, zejména:

1. Opatření pro hodnocení rizika se v italské legislativě odkazuje na specifický soubor rizik. Dostatečně nevyjadřuje, že tento seznam je indikativní a že zaměstnavatel musí vyhodnotit všechna rizika. Soud zastává názor, že členské státy musí požadovat po zaměstnavatelích vyhodnocení rizika u všech zdrojů rizika, které se nacházejí na pracovišti.
2. Italská legislativa neuvedla povinnost najmout externí preventivní služby pokud podnik nedisponuje v této oblasti dostatečnou kvalifikací.
3. Italská legislativa nedefinovala znalosti a způsobilost pracovníků jmenovaných k vykonávání preventivních služeb v podniku a to jak interních tak externích. To poskytuje zaměstnavatelům příliš volnosti v rozhodování.

Je zajímavé, že v bodech 2 a 3 - v najímání externích preventivních služeb a v kvalifikaci personálu interních preventivních služeb - byla chybná nejenom italská transpozice. Jiné země (zejména Spojené království a Irsko) zavedly velmi podobná pravidla, jako byla v italské legislativě a v ustanovení preventivních služeb ponechaly zaměstnavatelům velkou volnost.

Evropský soudní dvůr vydal své rozhodnutí v řízení proti Německu 7.března 2002. Komise se domnívala, že německá legislativa špatně transponovala Rámcovou směrnicí tím, že vyloučila zaměstnavatele s 10 a méně zaměstnanci z povinnosti uchovávat doklady o výsledcích hodnocení rizika.

Argumenty Komise se soustředily na tři oblasti:

1. Povinnost hodnocení rizika v psané formě nehledě na velikost podniku.
2. Povinnosti zaměstnavatele, co se týče hodnocení rizika.
3. Metoda transpozice v Německu, kde některá ustanovení/povinnosti byly stanoveny závaznými nařízeními statutárními úrazovými pojišťovacími společnostmi – *Berufgenossenschaften*.

Evropský soudní dvůr potvrdil stížnost Komise co se týče prvního bodu. Všechny firmy musí uchovávat psané hodnocení rizika. Vyloučením malých firem německá legislativa nedodržela ustanovení směrnice. Ve dvou ostatních bodech však stížnost Komise potvrzena nebyla. Rovněž zde rámec rozhodnutí šel za hranice samotného německého případu. Legislativa v jiných zemích umožňuje skupinám zaměstnavatelů obcházet jejich povinnosti uchovávat hodnocení rizika v písemné formě.

Tato dvě rozhodnutí představovala první případy, kdy Evropský soudní dvůr shledal členské státy vinnými s ohledem na nevyhovující transpozici směrnic v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nešlo o kompletně špatnou transpozici. Úkolem Komise je samozřejmě zajistit aby státy plně aplikovaly ustanovení směrnic. Komisi by mělo být poskytnuto více zdrojů, pokud má být dobrým „hlídacím psem“ nejen transpozice, ale rovněž praktické implementace směrnic.

Evropský sociální dialog v BOZP

Výraz „sociální dialog“ zahrnuje různé procesy. Může se vztahovat k odborovým a zaměstnavatelským organizacím („sociální partneři“), kteří jsou konzultováni před přijetím legislativy. Smlouva o EU také umožňuje aby sociální partneři rozhodli v době konzultací k návrhu směrnice, že konečný text připraví společně. Odbory anebo zaměstnavatelské organizace mohou zahájit samostatná vyjednávání s cílem uzavřít evropskou dohodu. Sociální dialog o problémech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci má na evropské úrovni svou dlouhou historii. V mnoha případech tvoří část legislativního procesu EU. Konzultace sociálních partnerů v Lucemburském poradním výboru a Agentuře v Bilbao jsou významnými částmi tohoto procesu. ETUC a UNICE¹⁸ zastávají roli koordinátorů. Pokud jde o samostatná sociální vyjednávání, ETUC a UNICE stanovili cíle pro víceleté společné programy, z nichž některé obsahují nová témata pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

1985 až 2005: 20 let sociálního dialogu mezi evropskými zaměstnavatelskými organizacemi a odbory

Mezi léty 1985 a 2005 uzavřeli evropští sociální partneři více než čtyřicet společných dohod na meziodvětvové úrovni. Mezi specifické dohody patří dohody o mateřské dovolené (1995), práci na částečný úvazek (1997) a o pracovních smlouvách na dobu určitou (1999). Všechny tyto dohody byly prostřednictvím rozhodnutí Rady zavedeny formou směrnic.

V posledních letech se ukázala „nová generace“ dohod. Tyto dohody jsou implementovány a monitorovány spíše sociálními partnery než institucemi EU. Zahrnují rámec činností pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací uzavřený v květnu 2002 a rámec činností k rovnosti pohlaví uzavřený v květnu 2005.

Sociální partneři uzavírají také samostatné dohody nezávislé na konzultacích s Komisí. První z těchto dohod byla dohoda o teleworkingu uzavřená v červenci 2002, další pak dohoda o stresu spojeném s prací, uzavřená v říjnu 2004.

Evropští sociální partneři v současné době připravují nový společný víceletý pracovní program, který nahradí stávající tříletý program do konce roku 2005. Nový program zahrne léta 2006, 2007 a 2008 a předpokládá se že bude dokončen na konci roku 2005.

¹⁸ Viz www.unice.org.

Nástroje na evropské úrovni zahrnují meziodvětvové dohody uznané Radu jako směrnice. Mimo jiné, při přijetí těchto směrnic nemá Rada povinnost konzultovat parlament před obdržetím návrhu od sociálních partnerů.

- Dohoda o rodičovské dovolené (směrnice Rady 96/34/EC)
- Dohoda o práci na částečný úvazek (směrnice Rady 97/81/ES)
- Dohoda o pracovní smlouvě na dobu určitou (směrnice Rady 1999/70/ES)

Dohody s nelegislativní povahou, u kterých jsou sociální partneři zodpovědní za jejich harmonizaci jsou:

- Rámcová dohoda o teleworkingu (16/07/2002).
- Dohoda o stresu (2004).

Na odvětvové úrovni jsou evropskými sociálními partnery uzavřeny dohody v takových odvětvích jako je stavebnictví a doprava nebo zdravotnictví (nemocnice).

Na úrovni **pracoviště** stanovily různé směrnice základní konzultační práva:

- Směrnice 94/45/ES o evropských podnikových radách¹⁹,
- Směrnice 2002/14/ES stanovující základní rámec pro informace a konzultace v podnicích s více než 20 nebo více než 50 zaměstnanci²⁰,
- Směrnice 2001/86/ES o evropském podniku²¹,
- Specifická témata: kolektivní výpovědi, přesuny podniků a BOZP (Rámcová směrnice 89/391/EHS).

Evropští sociální partneři přijali pracovní program pro sociální dialog v období let 2003-2005 k dalšímu posílení samostatného sociálního dialogu²². Řešili řadu otázek společného zájmu (včetně problémů v oblasti BOZP) a použili různé a rozdílné nástroje, které jsou v této oblasti vhodné. Diagram Sociální dialog na evropské úrovni ukazuje jeho důležité rysy. Toto pojetí je známé pod názvem „dvojitá konzultace“ a může být shrnuto následovně: Pokud Komise předkládá návrh v oblasti sociální politiky, musí být sociální partneři na evropské úrovni konzultováni. To je požadavek článku 138 a 139 Smlouvy o EU. Hlavními partnery jsou ETUC a UNICE – evropské odbory a konfederace soukromých zaměstnavatelů, respektive CEEP, zaměstnavatelská organizace veřejné sféry.

V prvním kole jsou sociální partneři konzultováni Komisí o hlavních politických záměrech a iniciativách které budou následovat. To se děje již před tím, než Komise předloží skutečný návrh. Pokud tyto konzultace vedou k rozhodnutí Komise návrh předložit, jsou sociální partneři opět konzultováni, tentokrát o obsahu návrhu. Partneři předloží připomínky nebo doporučení Komisi, například zda preferují vyjednat v předmětné oblasti dohodu. Pokud partneři uspějí a uzavřou dohodu, pak jsou zde otevřeny dvě cesty. Dohoda může být prohlášena za rozhodnutí Rady, tj. převedena na směrnici anebo může být spravována sociálními partnery. Tuto situaci znázorňuje diagram uvedený níže.

¹⁹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/directive9445/9445eu.en.htm

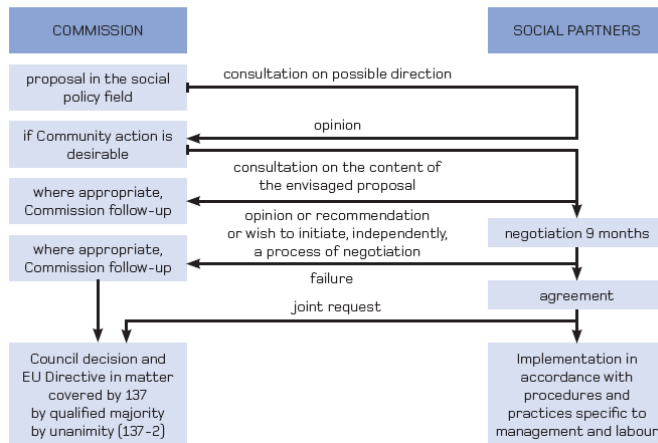
²⁰ http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2002/I_080/I_08020020323en00290033.pdf

²¹ http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/I_294/I_29420011110en00220032.pdf

²² Viz. také na www.etuc.org.

The social dialogue at EU level

Constitutional background: Art. 138-139 EC Treaty



Sociální dialog na evropské úrovni

Podle článků 138-139 Smlouvy o EU

Komise

Sociální partneři

Návrh v oblasti sociální politiky

Konzultace o možných směrováních

Pokud je akce Komise žádoucí

Názor

Konzultace o obsahu zamýšleného návrhu

měsíců

Názor nebo doporučení

Vyjednávání 9

anebo přání iniciovat nezávislý proces vyjednávání

Pokud je pokračování vhodné

Selhání

Dohoda

Společná žádost

Rozhodnutí Rady a Směrnice EU
V záležitostech pokrytých
procedurami
Článkem 137, rozhodnuto
kvalifikovanou
většinou ve shodě (137-2)

Implementace ve
shodě s

a praxí sociálních
partnerů

Od směrnic EU k národním pravidlům

Pokud byla přijata směrnice, musí být implementována do národní legislativy v určeném časovém úseku. Tradice, pravidla a zákony, které řídí tuto implementaci se v jednotlivých zemích odlišují.

Dánsko: tripartitní postup u implementace směrnic

V Dánsku je implementace prováděna prostřednictvím určeného postupu. Za pomoci Národního úřadu pro pracovní prostředí a Ministerstva pro zaměstnanost je připraven koncept nařízení, který navrhuje, jak by mohla být nová směrnice implementována. Rada pro pracovní prostředí, ve které mají sociální partneři rovné zastoupení, pak návrh posuzuje. Rada rozhoduje, zda jmenovat speciální řídicí výbor k tomu, aby se zvažilo, jak sociální partneři budou moci ovlivňovat práci na stanovování pravidel.

Národní úřad pro pracovní prostředí navrhuje paralelní stanovisko, které posuzuje text směrnice článek za článkem a argumentuje, jak by to mělo být implementováno do dánské legislativy, či zda to již je pokryto existujícími závaznými opatřeními. Jen zřídka je implementace zajištěna pomocí jednoho prováděcího nařízení. Implementace směrnice má obvykle dopad na mnoho oblastí legislativy.

Schůzky řídicího výboru mohou vyústit v celkovou nebo částečnou dohodu mezi jednotlivými stranami o tom, jak má vypadat celkový rámec prováděcího nařízení. Práce končí doporučeními pro ministra, shrnujícími jednotlivé body dohody a body, u kterých k dohodě nedošlo. Ministr pro zaměstnanost je pak oprávněn stanovit konečné znění nařízení.

Pokud směrnice vyžaduje novelizaci zákona, je novela čtena v dánském parlamentu. Na začátku však Rada pro pracovní prostředí předá svá doporučení při použití víceméně stejného postupu, jako u návrhu prováděcího nařízení. Jednotlivé strany (zástupci) v parlamentním výboru pro trh práce pak vyjednávají o návrhu ještě předtím, než je schválen politickou většinou.

Vliv Rady pro pracovní prostředí a sociálních partnerů na formování pravidel v zákonu o zdraví a bezpečnosti při práci je stanoven v oddíle 66(3) zákona.

Některé směrnice mohou být implementovány prostřednictvím dohod. Pokud ano, objeví se toto sdělení v textu směrnic.

Pokud je směrnice implementována, musí ministerstvo informovat Komisi, že procedura byla ukončena a o tom jak byla práce dokončena. Komise může případně vznést zásadní výhrady.

Kde mohou mít odbory vliv?

Teoreticky může odborové hnutí ovlivnit všechny fáze legislativního procesu v Evropské unii – od počáteční fáze přes formální proces až k implementaci a právní kontrole. Vliv může být jak formální (oficiální) tak neformální. V prvotní fázi pomáhají odbory stanovit program. Zástupci na pracovištích, místní a ústřední odborové organizace se pravidelně účastní debat o problémech, které se objevují v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obecná BOZP anebo konkrétní případové studie zde slouží jako inspirace. Takový program může být stanoven na všech úrovních odborového hnutí.

Problémy v oblasti BOZP narůstají v celé Evropě a odboroví zástupci z různých členských států mohou společně podniknout mnohé iniciativy. Evropská odborová konfederace je hlavní arénou pro spolupráci. Zde se mohou zástupci odborů z celé Evropy běžně pokoušet působit na Komisi a jiné orgány EU a přímo ovlivňovat správné směřování legislativního procesu v EU.

Národní vlády a parlamenty zvažují návrhy Komise. Některé země mají jeden nebo více zvláštních evropských výborů zřízených pro diskusi o těchto návrzích. Odbory obvykle mají v těchto výborech své místo. To zajišťuje, že zástupci odborového hnutí mají možnost nahlédnout do problémů a ovlivnit záležitosti které jsou na programu EU. Úředníci ministerstva představí první návrh ve zvláštním výboru, zabývajícím se tím, jak přistoupit k novému návrhu směrnice z národního hlediska. Zvláštní výbor má rovněž úkol připravit instrukce vládě, co se týče vyjednávacích požadavků pro úředníky, kteří jsou zodpovědní za vyjednávání směrnice s jinými vládami členských zemí. V některých zemích mají vlády jmenované evropské výbory ke zkoumání všech návrhů směrnic. Ministerstvům jsou předávány instrukce k vyjednávání národní pozice. Obdrží rovněž informace o celé řadě jiných záležitostí týkajících se EU.

Odborová reprezentace v Bruselu je odrazovým můstkem pro další spolupráci s jinými odbory, kontaktům s úředníky, členy parlamentu, apod. Evropská odborová konfederace stanovila politický rámec pro další působení. Má právo být konzultována o iniciativách EU v celé řadě oblastí a vyjednává přímo s evropskými organizacemi zaměstnavatelů o iniciativách EU. ETUC byla založena v roce 1973 aby poskytla společnou platformu pracovníkům v Evropském hospodářském společenství. Dnes se skládá ze 76 národních odborových konfederací ze 36 zemí. Jejich výkonný výbor se schází 4x ročně a členské organizace diskutují společné pozice a rámcové mandáty pro své zástupce v současných evropských záležitostech. Po přijetí Rámcové směrnice se ETUC rozhodla založit Evropskou odborovou technickou kancelář (TUTB), aby posílila odborové intervence v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. TUTB se nedávno stala součástí ETUI-REHS, nového institutu ETUC, jako jeho oddělení pro BOZP (HESA department).

HESA: nástroj sloužící odborům

Marc Sapir: Institut v oblasti budování mostů.

1.dubna 2005 se TUTB přetvořila spojením tří odborových institutů Evropské odborové konfederace na oddělení pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci Evropského odborového institutu pro výzkum, vzdělávání a BOZP (ETUI-REHS). Zakladatel a ředitel TUTB, Marc Sapir je nyní výkonným ředitelem nového institutu, nicméně stále drží kormidlo oddělení zabývajících se monitoringem evropských politik bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podívejme se tedy společně s ním na nový institut, výzvy, kterým bude čelit a na jeho ambice.

Jak může nový institut obhajovat pracovníky za současných chmurných vyhlídek pro Evropu, zejména v sociální oblasti?

Klíčovým hráčem je zde stále ETUC a její členské organizace. Ale nový institut může vstoupit do debaty a pomoci odborům dát dohromady jejich strategie a cíle prostřednictvím nástrojů potřebných pro rozvoj odborů. Budování sociální Evropy závisí na tom, co mohou pracovníci skutečně ovlivnit. My jim můžeme pomoci budováním mostu, ale oni přes něj musí přejít sami.

Není zde nebezpečí, že vliv a speciální poselství staré TUTB bude v této nové formaci rozředěno?

Neobávám se toho ze dvou dobrých důvodů. Jedním je konkrétní odborné znalosti zaměstnanců, které jim umožňují pohlížet na evropské záležitosti jak ze sociálního tak technického hlediska. Zaměstnanci jsou stále na palubě a stále pracují na otázkách spojených s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Jiným důvodem je uznání práv zaměstnanců na jejich reprezentaci v BOZP jak na evropské tak národní úrovni. Toto právo bylo získáno po dlouhém boji pracovníků za ochranu jejich zdraví a bezpečnosti, která je stále více podřízena tržním silám. Představuje základní rámec, kterému nehrozí bezprostředním nebezpečím, ačkoliv rozšiřování nejistoty v práci činí jeho uplatňování obtížnějším.

Provedli jsme výběr, který bere v úvahu některé aspekty politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na úrovni Společenství. K tomu, abyste zajistili dialog mezi evropskou a národní úrovní musíte být schopni, tváří v tvář, čelit různým disciplínám, zkušenostem a expertízám. Je to multidisciplinární práce která vyžaduje lidi s vědeckými znalostmi kteří jsou rovněž schopni převádět požadavky pracovníků do technických termínů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Založil jste TUTB v roce 1989 a vedl ji déle než 15 let. Co vidíte, když se ohlédnete zpět?

TUTB byla založena před patnácti lety, aby podporovala odbory v evropském procesu stanovování pravidel, technických norem a legislativy k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci. Musím říci, že budování společné kultury prevence je velmi pomalá práce. Není snadné zapojit se do budování technických konsensů, neboť odborová participace v tomto procesu je extrémně omezená a složitá.

A proto jsme postupně přesunuli náš zájem na specifitější projekty a propracovanější modelová schémata, nicméně vždy se strukturovaným střednědobým přístupem, který měl za cíl pokusit se ovlivnit způsob práce, kterou je na evropské úrovni ovlivňováno zdraví a bezpečnost pracovníků. Snažili jsme se rozvíjet spolupráci s odbory, samozřejmě, ale také s jinými aktéry na národní úrovni. Rozšířili jsme toto pole pro spolupráci.

Zkušenosti TUTB jsou jedinečné. Takový způsob, kterým se odboroví experti pokoušejí ovlivnit návrh pracovních technologií a zařízení nenaleznete nikde jinde na světě! Věřím, že se máme z těchto zkušeností stále čemu učit. Pokud evropská integrace nemá být jen manažerským cvičením anebo pokud jejím cílem nemá být jen hladké fungování trhu, pak musí být vytvořeny vazby mezi znalostmi z pracoviště a obecně prací v Evropě. Koncepce tzv. expertů z pracoviště pro nás představuje dvě věci. Za prvé jde o angažovanost našeho týmu, který nestaví svou technickou a vědeckou odbornost do neutrální pozice. A když stanovujeme priority a naše pracovní metody, pak kolektivní zkušenost pracovníků a jejich odborů je pro nás jak nepostradatelný zdroj znalostí, tak hlavním srovnávacím kritériem pro to, co děláme.

Vykonali jsme základní pionýrskou práci na úseku regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci publikováním prvních zpráv o praktické implementaci směrnic. TUTB byla první, kdo vydal tyto zprávy a vyzvala Komisi aby zvažila, které instrumenty selhaly. TUTB přitom vždy pečovala o to, aby reagovala na praktické problémy, se kterými se střetávali zaměstnanci na pracovištích a přenášela je zpět na evropské instituce. Právě to musíme dělat, to je jádro odborového přístupu. Spojení mezi evropskou a národní úrovní bylo vždy nepomíjivým zájmem TUTB.

Z interview Denise Grégorie publikovaném v HESA Newsletteru č.27, červen 2005

A nakonec, odborové hnutí může ovlivnit evropskou debatu o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stejně jako důležité směrnice a návrhy prostřednictvím svých zástupců v Evropském ekonomickém a sociálním výboru (EESC). Odboroví zástupci jsou členy skupiny zaměstnanců, tedy v jedné ze tří skupin EESC. Dalšími dvěmi skupinami jsou zaměstnavatelská skupina a tzv. třetí skupina ve které jsou zastoupeni představitelé různých zájmových seskupení – od zemědělců a řemeslníků ke spotřebitelům a jiným dobrovolným organizacím. EESC radí Radě a parlamentu, využívá úzkých kontaktů svých členů s občany EU prostřednictvím činnosti v jejich organizacích. Přijaté směrnice jsou implementovány do národní legislativy. Návrhový výbor je obvykle jmenován s účastí zástupce odborů. Odbory se také účastní praktického hodnocení toho, jak směrnice fungují v praxi.

Soudnímu dvoru bychom měli předkládat případy pravidelněji

Směrnice Společenství jsou často neúplně a nevhodně přeneseny do národní legislativy. Teoreticky je to Komise, která by pro tyto případy neshod měla zahájit řízení. V praxi jsou postupy Komise velmi pomalé a neumožňují včas zahájit opatření proti všem nedostatkům. V důsledku toho pak Soudní dvůr dosud nezahájil řízení proti do nebevolajícím porušením směrnic v některých zemích a to deset let poté, kdy směrnice měly být transponovány.

Soudní dvůr může také vydat předběžná rozhodnutí. Tento postup představuje největší část případového práva v oblasti sociální a zaměstnanosti a byl nejdůležitější pro pozitivní vývoj zejména v oblasti rovnosti pohlaví. V současnosti je to jen jediná cesta otevřená pro soukromé osoby a tedy i pro odbory (článek 234 ES, dříve článek 177 Evropské smlouvy). Na Soudní dvůr je možno se obrátit tehdy, když případ před národním soudem obsahuje pravidlo Společenství, které musí být interpretováno předtím, než národní soud vynese rozsudek.

Předběžné rozhodnutí poskytuje odvolacímu soudu podstatu interpretace legislativy Společenství a umožňuje posoudit, zda případ je v souladu s pravidly které právo Společenství považuje za precedens. Pokud je tedy pravidlo národního práva v konfliktu s legislativou Společenství, pak musí být změněno. Co se týče BOZP, předběžná rozhodnutí vedla ke zlepšení implementace u některých směrnic. Hlavně se to týkalo Směrnice o pracovní době a v řadě případů u Směrnice o zobrazovacích jednotkách (VDU) a těhotných pracovnicích. Odvolání však v případech předběžných rozhodnutí nejsou často používány. Odbory by měly vypracovat strategii jak častěji používat odvolání pro předběžná v případech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3. Základní principy práva Společenství v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Všude v Evropě byla oblast BOZP jako první ze všech pokryta průmyslovou legislativou. Ústředním elementem našeho sociálního modelu je soustava práva v oblasti BOZP, která zřetelně stanoví povinnosti zaměstnavatele v prevenci. Klíčové principy práva Společenství v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou:

- Prevence
- Hierarchie preventivních opatření
- Povinnosti zaměstnavatele
- Sociální dialog a účast zaměstnanců
- Neustálé zlepšování
- Multidisciplinární preventivní služby a jejich holistický přístup

Rámcová směrnice z roku 1989 stanovila principy, které jsou základem veškeré legislativy v oblasti BOZP. Rámcová směrnice uchovala některé z výtěžků získaných v roce 1970, kdy pracovní podmínky byly vrcholnými prioritami v programu organizované pracovní síly. Od Itálie až ke skandinávským zemím, všude zde se vyskytovalo mnoho společných problémů k řešení: opakované práce (odmítaná pracovníky), zrychlené tempo práce, velký podíl práce u které je odmítáno nekvalifikovaným pracovníkům právo hovořit do její organizace, požadavky na pracovní pohodu a důstojnost (které jdou za hranice pouhé prevence v BOZP), přání pracovníků mít kontrolu nad výrobními silami a zejména mít kontrolu nad technologickými změnami i nad souvisejícími sociálními změnami, apod.

Rámcová směrnice z roku 1989: srovnání

Pronikavý pokrok, který přinejmenším v určitých oblastech přinesla Rámcová směrnice zahrnuje:

- Přesunutí pozornosti od finančních kompenzací za poškození zdraví prací k prevenci (zdraví není na prodej).
- Změnu, co se týče zaměření prevence - od podmínek jednotlivce ke kolektivním podmínkám, které ovlivňují zdraví (pracovníci nejsou nemocní, pracoviště ano).
- Přejít od technického pojetí, kde pravidla navržená specialisty určují bezpečnost a zdraví k sociálně-technickému pojetí, kdy pracovníci přestávají být objektem BOZP a

stávají se hlavním subjektem prevence (pracovníci vědí nejvíce o svých pracovních podmínkách).

- Požadavek, aby všichni pracovníci byli chráněni stejnou legislativou BOZP nezávisle na svém statutu. To byl hlavní průlom v mnoha zemích, ve kterých existující pravidla vytvářela velké rozdíly u pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a v některých případech vylučovala celé kategorie pracovníků (v zemědělství, rybolovu, rodinných podnicích, družstvech, náboženských nadacích, apod.), anebo jim přidělovala pravidla “nejnižšího společného jmenovatele”. Pouze domácí pracovníci zůstali mimo záběr Rámcové směrnice.
- Velmi široký rozsah prevence definovaný všemi faktory, které mohou ovlivnit zdraví, včetně monotónní a opakované práce a průmyslových vztahů na pracovišti,
- Stanovení obecné povinnosti zajistit bezpečnost představující absolutní závazek dále kombinovaný se zcela detailními povinnostmi, jako prostředky, které musí být použity (preventivní plány, hodnocení rizika, ustanovení preventivních služeb, zástupci zaměstnanců).

LITERATURA

• David Walters, *Regulating health and safety management in the European Union: a study of the dynamics of change*, Brussels, P.I.E.-Peter Lang, 2002.

Strukturovaná analýza toho, jak byla Rámcová směrnice zavedena a transponována v 15 členských zemích v letech 1989-1998 publikovaná TUTB:

• Laurent Vogel, *Prevence na pracovišti, 1994 a 1998*.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub16.htm> and <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub17.htm>

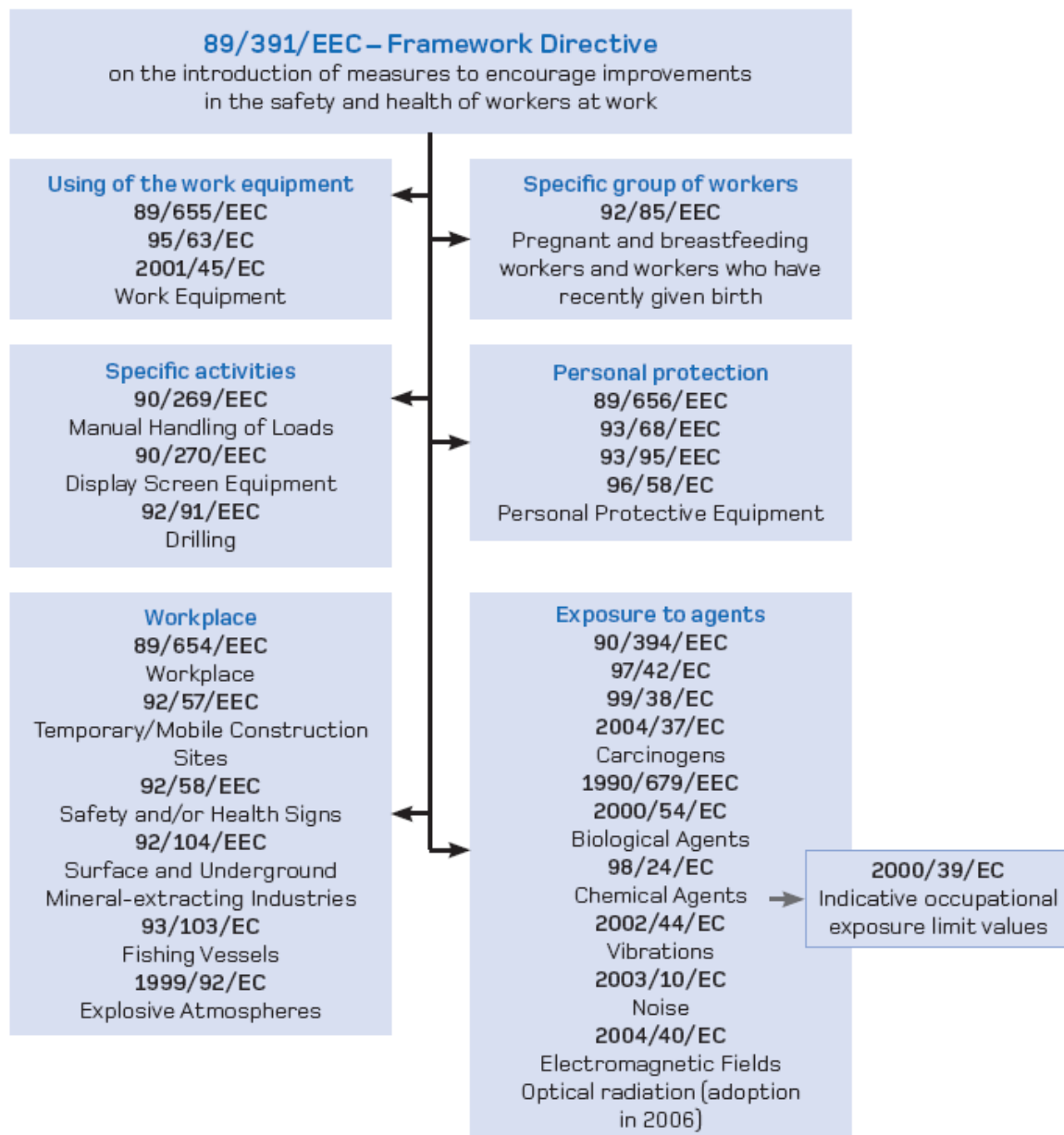
Individuální směrnice

Různé rizikové faktory a kategorie pracovníků jsou v podstatě pokryty individuálními směrnici. Potřeba těchto směrnic byla převážně dána závažností přítomných rizik (např. karcinogenů, biologických rizik), nebo počtem pracovníků v riziku (např. hluk, práce se zobrazovacími jednotkami, ruční manipulace s břemeny, těhotné pracovnice, apod.). Žádná z těchto směrnic nemůže být vhodně aplikována bez správné implementace základních principů Rámcové směrnice, protože tyto principy dávají celkovou konzistentnost systému prevence na pracovišti. Většina individuálních směrnic spadá pod Rámcovou směrnici. Je zde také hrstka “nezávislých” směrnic, které nejsou přímo napojeny na Rámcovou směrnici. Tyto směrnice se týkají pracovní doby, pracovníků s pracovní smlouvou na dobu určitou nebo dočasných pracovníků, mladých pracovníků a ochrany pracovníků vystavených azbestu. Tabulka ukazuje oblasti, které jsou dosud pokryty.

Dva okruhy preventivního systému

Národní preventivní systémy lze popsat jako soubory uspořádané do dvou kruhů. V prvním kruhu je pracoviště s řadou aktérů. Druhý kruh představuje sféru mimo pracoviště zaplněný aktéry zastupujícími veřejnost, společnost a organizace. Tento druhý kruh je extrémně důležitý a to proto, že úroveň prevence na pracovišti může být, z mnoha důvodů, velmi rozdílná (malá vůle zaměstnavatele, nedostatek zdrojů nebo znalostí, nepřítomnost odborů, apod.). V takovýchto případech právě existence sféry vně pracoviště může zajistit jistou úroveň ochrany pracovníků. Druhý okruh zahrnuje soubor funkcí v oblasti vytváření pravidel, kontroly a vymáhání, penalizování přestupků, výzkumu, informací, tréninku, apod. Dovolte nám nyní odbočit ke třem základním komponentům prvního okruhu prevence, tzn. k politice a strukturám v podniku.

Current Community health and safety directives



OSH directives which are not directly under Framework Directive 89/391/EEC

91/383/EEC
Temporary Workers

94/33/EC
Young Workers

93/104/EC
2000/34/EC
2000/79/EC
2002/15/EC
2003/88/EC
Working Time

1983/477/EEC
1999/77/EC
2003/18/EC
Asbestos

Spoluúčast pracovníků

V sedmdesátých letech požadovaly odbory větší slovo pracovníků při rozhodování o jejich pracovním prostředí. Byl to jeden z klíčových požadavků odborů, který vycházel z následujících bodů:

- Kromě prevence v úzkém smyslu, jakákoliv změna pracovních technologií anebo organizace práce může mít dalekosáhlé důsledky na pracovní zdraví. Úsilí pracovní síly v 70. letech zdůraznilo, jak úzce je spojena humanizace práce, demokracie na pracovišti a dohled pracovníků nad technologickými změnami v oblasti technických změn i doprovodných dopadů s výběrem pracovních metod.
- Tradiční preventivní strategie na pracovišti často selhávají, protože se zabývají pouze technickým a lékařským pojetím ochrany zdraví, vycházejí z uznaných a pojištěných zdravotních dopadů (pracovní úrazy, nemoci z povolání) a neberou na vědomí hlavní aspekty zdraví při práci.
- Zdravější pracoviště nemůže být vytvářeno pouze dodržováním pravidel diktovaných specialisty. Pokud nejsou aktivně zapojeni všichni dříve zmínění aktéři a nemají zaručený prostor pro vyjádření svých zdravotních problémů a potřeb, je prevence často pouhým krytím zaměstnavatele (např. osobní ochranné pomůcky, které jsou nevhodné a proto je zde permanentní riziko že nebudou používány, slouží jen jako obezlička používaná k přenesení zodpovědnosti na pracovníky).
- Jen prostřednictvím aktivní participace mohou pracovníci vyjádřit své názory dříve, než se přijme rozhodnutí.

Nové členské státy a kandidátské země

• **Participace zaměstnanců**

Ve většině nových členských států EU vytvořily různé historické okolnosti velké překážky pro spoluúčast zaměstnanců a preventivní aktivity odborů. Úzká spolupráce se starými autoritativními režimy a omezený rozsah sociálního dialogu stále negativně ovlivňuje veřejné mínění a brzdí potenciální odborovou organizovanost. Změny základních politických a ekonomických pravidel na začátku 90. let ponechaly jen málo místa pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tato oblast byla zanedbávána a BOZP byla považována za brzdu podnikání. Legislativa jen pomalu doháněla změny v ekonomickém prostředí. Lékařské preventivní služby částečně zkolabovaly. V poslední dekádě 20. století nebyl v přístupujících zemích prioritou ani sociální dialog.

• **Zastupování zaměstnanců v BOZP**

Ačkoliv harmonizovaná legislativa nevytvořila překážky pro zástupce zaměstnanců pro BOZP a téměř všechna práva stanovená Rámcovou směrnicí byla transponována do národních legislativ, situace v oblasti zastupování zaměstnanců v BOZP není jasná ani v jedné z nových a kandidátských zemí. Je pro to několik důvodů.

Ve většině nových a kandidátských zemí patří všichni zástupci zaměstnanců pro BOZP pod odbory. U malých a středních podniků je zřetelná tendence nezakládat odbory ani nevolit zástupce pro BOZP. Zaměstnavatelé nejsou nadšení z vytváření systému zástupců pro bezpečnost a kladou jen malý důraz na sociální dialog v BOZP.

Počet zástupců proto odráží obecnou situaci odborů v těchto zemích – v průměru méně než 50% zaměstnanců má svého zástupce pro BOZP. Některé země nemají žádné odhady o počtu těchto zástupců. Scházejí rovněž informace o činnosti neodborových zástupců, pokud

vůbec nějakí existují. Všechny tyto scházející údaje ztěžují provést jakoukoliv smysluplnou analýzu o skutečném stavu věci.

Důležité je však rovněž, aby v programu odborů byla dána otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stejná váha jako jiným klíčovým problémům, např. mzdám a pracovní době.

Pokrytí pracovní síly zástupci pro BOZP v některých nových členských státech EU a kandidátských zemích

zástupci	Pokrytí prac. síly zástupci pro BOZP	z toho odboroví
Bulharsko	49%	80%
Chorvatsko	65%	70%
Česká republika	30%	100%
Estonsko	90%	50%
Maďarsko	20%	65%
Lotyšsko	nekvantifikováno	95%
Polsko	14%	převážně odbory
Rumunsko	50%	95%
Slovensko	40%	70%
Slovinsko	100% mimo malé firmy	90%

Spoluúčast je nezbytnost (bez ní jsou preventivní strategie méně účinné) i právo. Je jednou stranou trojúhelníku tvořeného třemi integrálními součástmi: technicko-lékařským přínosem preventivních služeb, legislativou a regulačním tlakem, stanovujícím základní rámec pro pracovní podmínky a spoluúčastí, tedy kolektivní činnosti pracovníků v zájmu ochrany vlastního zdraví i střetu argumentů v konfrontaci s jinými aktéry na pracovišti. Je to permanentní střet, často ostře rozdílných a opačných subjektivních hodnocení a zájmů. Nemělo by žádný smysl vidět spoluúčast jako konec soupeření. Spoluúčast obsahuje právo organizovat se (v odborech) a svobodně rozhodovat o různých druzích kolektivních akcí, což charakterizuje činnost organizované pracovní síly (shromažďovací právo, právo na stávkou, apod.).

Fakta, která byla shromážděna v několika zemích, zdůrazňují velmi úzký vztah mezi existencí zástupců zaměstnanců a zavedením systému prevence na pracovišti. Ve Španělsku zjistil průzkum na pracovištích nejvíce náchylných k pracovním úrazům, že v 76,2% firem, které nepodnikly žádné preventivní aktivity, nebyli zástupci zaměstnanců pro prevenci, zatímco v 76% firem, které prováděly veškeré preventivní činnosti sledované průzkumem, zástupci zaměstnanců byli. V Itálii zjistil průzkum, provedený Regionální koordinační agenturou, totožný vztah mezi existencí zástupců zaměstnanců pro prevenci a úrovní firemní politiky prevence.

Spoluúčast je podmíněna také dovednostmi odborových týmů, které se musí učit, aby byly schopny vzít v úvahu názory a potřeby různých skupin pracovníků a získávat znalosti na základě jejich informací. Například pouhý čistě byrokratický přístup ke schůzkám komise pro BOZP může odčerpat veškerou podstatu participace. K dosažení úspěchu jsou nezbytné nejméně tři věci:

- dostatek tréninku a informací,
- schopnost jednat nezávisle, pokud se týče potřeb a priorit pracovníků a konfrontovat je s technickými znalostmi expertů pro prevenci a politikou zaměstnavatele,
- schopnost spojit boj za zdraví při práci s jinými aspekty pracovního života.

Mechanismus spoluúčasti se v jednotlivých zemích liší. Je zde velký rozdíl mezi systémy průmyslových vztahů, odborovými tradicemi, legislativou a tak dále. Směrnice Společenství obecně nestanovují praktické postupy spoluúčasti, ale pouze její principy a nejdůležitější elementy. Samozřejmě musí být vzato na vědomí, že v mnoha případech je skutečnost mnohem složitější než typologie a že vedle sebe mohou existovat různé formy participace.

Různé metody participace zaměstnanců

1. Informace – minimální požadavek stanovený směrnicemi Společenství. Bez stejných informací nemůže být řeč o žádné spoluúčasti. Je důležité vyvinout systém sdílení informací na úrovni pracoviště, skupin, či průmyslového odvětví, aby se předešlo tomu, že zaměstnavatelé budou předávat pouze ty informace, které se sami rozhodnou zveřejnit. Jak mohou pracovníci připomínkovat například výběr osobních ochranných prostředků, když nemají přístup k údajům o vlastnostech prostředků dostupných na trhu? Oprávněné právo na informace proto zahrnuje, v zájmu analýzy předložených informací) právo na konzultace s experty (vybranými odbory).

2. Konzultace – konzultace znamenají, že názory zaměstnanců a jejich zástupců musí být zváženy před přijetím rozhodnutí. To neznamená, že zaměstnavatel nemá poslední slovo. Aby byly konzultace efektivní, musí zaměstnavatel, pokud zde nedošlo k dohodě, argumentovat a jasně říct, proč odmítá názor zaměstnanců. Záznam o konzultacích by měl být vždy uchován aby byl k dispozici při případném odvolání se (např. k inspektorátu práce).

3. Vyjednávání – všechny procedury které vyústí ve zvláštní dohody.

4. Spolurozhodování – jiné dohody, ke kterým jsou ustaveny zvláštní společné rozhodovací orgány. Rozhodnutí nemůže být přijato jednostranně. Pro případ, že rozhodování je zablokováno, by měly být definovány procedury, vztahující se k jiným orgánům (např. Inspektorátu práce nebo společné odvětvové radě).

5. Kontrola zaměstnanců – se vztahuje k oblastem, ve kterých jsou rozhodnutí přijímána pracovníky a jejich zástupci. Obvykle se jen zřídka vyskytují jindy než v obdobích velkých protestních akcí pracovní síly, protože atakuje základy sociálního rozdělení pravomocí zaměstnanců a zaměstnavatelů. Některé země EU však skutečně dávají zástupcům zaměstnanců právo učinit jednostranné rozhodnutí ve stanovených oblastech a za určitých podmínek. Takovým příkladem je Belgie, kde zástupci zaměstnanců mohou tlačit na výměnu externího konzultanta pro prevenci, který ztratil důvěru pracovní síly.

6. Past přímé, neformální participace. V mnoha případech zaměstnavatelé odmítají právně regulovanou participaci a obhajují přímou, neformální spoluúčast. Tím myslí formy participace prostřednictvím jednotlivců, skupin (např. kroužky pro kvalitu) anebo někdy i druh referenda (např. hlasování o vzdání se právně zaručených výhod pod hrozbou přestěhování podniku). Zkušenost nás učí, že přímá participace, bez konzultativního orgánu, bez existence specifických práv na informace a konzultace a bez existence odborů, je obecně pokusem dotlačit pracovní sílu k diskusi za podmínek a v mezích stanovených zaměstnavatelem a s cílem přijetí konsensu v zájmu představení podnikového managementu, který se tak brání uznat konkrétní potřeby pracovníků.

Preventivní služby

Rámcová směrnice se zabývá preventivními službami ve svém článku 7. Jeho znění je komplikované. Stanovuje řadu povinností, ale dává členským zemím velký prostor pro jejich definování. Stanovuje také řadu základních principů jako vodítko pro členské země. Koncept prevence a to, čím mají preventivní služby být, nemůže být souvisle definováno bez zpětného odkazu na článek 6 této směrnice. Články pak společně vyjasňují, že prevence je souborem multidisciplinárních činností, které tvoří koherentní celek a které musí řešit všechny faktory potenciálně působící na zdraví a bezpečnost.

Situace v oblasti preventivních služeb v Evropské unii není uspokojivá. Jakékoliv hodnocení musí zahrnovat přinejmenším čtyři kritéria:

- univerzální pokrytí – všichni pracovníci musí mít k preventivním službám přístup,
- multidisciplinární pojetí – služby musí mít odborné znalosti z různých oblastí a preventivní činnost musí běžně zahrnovat spolupráci mezi těmito oblastmi tak, aby byl zajištěn jednotný přístup k práci. Rámcová směrnice říká, že definování nezbytných schopností a kvalifikací je záležitostí veřejných úřadů a že toto rozhodování musí probíhat bez ovlivňování názory zaměstnavatelů,
- pojetí prevence musí být v souladu s hierarchií preventivních opatření. Hlavním úkolem preventivních služeb je dosáhnout zlepšení celkových pracovních podmínek,
- účinná participace pracovníků a jejich organizací na činnosti preventivních služeb.

Dosud žádný členský stát EU nesplnil všechna tato kritéria. Některé státy pokročily vpřed, jiné dosáhly jen malého pokroku a jinde se situace skutečně zhoršuje. Multidisciplinární povaha preventivních služeb odráží širokou škálu komplexnosti úkolů prevence, které jsou stanoveny článkem 6 Rámcové směrnice. Podle toho co se děje ve zemích, kde jsou multidisciplinární služby ustaveny a fungují se zdá, že na základě povinnosti definovat nezbytné kompetence a odbornosti, stanovené článkem 7, by měly členské státy vzít na vědomí, že tomu, aby byly preventivní služby kompetentní, musí zahrnovat experty z následujících oblastí:

- Pracovní lékařství,
- bezpečnost práce,
- průmyslová hygiena a toxikologie,
- ergonomie,
- psychosociální prostředí a organizace práce.

Spolupráce různých odborných oblastí neznamena, že všichni zmínění experti musí být zapojeni do každé preventivní činnosti. Je rozdíl mezi preventivními službami jako organizátory permanentní práce pro prevenci a skutečnou náplní práce preventivních služeb, které multidisciplinární v různém rozsahu podle praktických okolností. K tomu, aby bylo zajištěno, že multidisciplinární služby dosahují určitého standardu, musí být stanovena opatření. Zde může být například velmi užitečné schvalování služeb kompetentními úřady. Pro odbory je důležité, aby měly k dispozici příslušné rámcové standardy jakosti a hodnotící procedury. Součástí národní politiky týkající se preventivních služeb by měla být pravidelná hodnocení existujících schémat a výzkum k identifikaci dosud neřešených potřeb.

Jsou holandské preventivní služby skutečným přínosem pro prevenci?

Holandské ministerstvo sociálních věcí nedávno uveřejnilo monitorovací zprávu "Arbobalans" o různých aspektech preventivních opatření a některé výkonnostní indikátory pro ochranu zdraví při práci. U některých indikátorů byl dosažen reálný pokrok (zvláště u počtu pracovníků pokrytých preventivními službami), ale jiná zjištění jsou mnohem

smutnější. Prevence je prováděna zejména proto, aby se snížila absence z důvodu nemoci. Nezabývá se zdravotními problémy vznikajícími v dlouhodobém horizontu a dává přednost okamžitým individuálním anebo technickým řešením před změnami v organizaci práce.

Preventivní služby by měla být zaměřeny na prevenci. Praxe anebo legislativa v některých zemích umožňuje také provádění léčebných činností. Služby by přitom měly být nasměřovány k zavádění preventivních opatření na pracovišti, tam kde jsou kořeny problémů vedoucích k nemocem. Preventivní činnost musí požívat zaručenou profesionální nezávislost, která umožní personálu preventivních služeb poskytovat rady jak zaměstnavatelům tak zaměstnancům. Musí zde být zajištěna shoda s mezinárodně uznanými profesionálními kodexy jako tomu je zejména v “Mezinárodním etickém kodexu pro odborníky v oblasti ochrany zdraví při práci”. Mimo jiné to znamená, že služby nesmí být použity ke kontrole absence a už vůbec se nesmí zabývat zdravotním screeningem před nástupem do práce. Zejména pak musí být vyloučen jakýkoliv genetický screening pro expozici určitým rizikům.

Činnost multidisciplinárních preventivních služeb je příliš často omezená a bývá svázána s komerčními zájmy. Jejich účinnost závisí na požadavcích podniku. Zkušenosti získané na určitých pracovištích jsou jen zřídka využity ke zlepšení prevence v jiných firmách. Tento přístup prevenci vážně brzdí. Preventivní služby tak plní roli služeb veřejného zdraví, což není v souladu s volnou soutěží na trhu řízeném požadavky zákazníků. Musí být posíleny vazby mezi strategiemi obecné prevence a preventivními službami. A musí zde být veřejná podpora preventivních služeb, která může nabývat různých forem podle okolností v jednotlivých státech.

Mezi činnostmi, které by měly být podporovány, patří:

- Sdílení zkušeností a návodů a zavedení snadno dostupných databází a informačních systémů k pomoci řešení problémů na bázi již vyzkoušené praxe na pracovištích.
- Výzkum zkušeností vycházejících z identifikace neřešených problémů a jejich další rozvíjení.
- Pokračující odborný trénink všech specialistů k udržení jejich dovedností na odpovídající úrovni,
- Kontrola kvality preventivních služeb tak, aby nedošlo k vytvoření trhu podřadných služeb,
- Ochrana nezávislosti preventivních specialistů před tlakem zaměstnavatelů,
- Lepší integrace preventivních služeb se službami veřejného zdraví (epidemiologický výzkum, využívání údajů získaných preventivními službami k včasným intervencím, zejména co se týče zákazů nebo omezování používání nebezpečných chemikálií, apod.).

LITERATURA

“Zvláštní zpráva o preventivních službách“, *TUTB Newsletter*,
č. 21, červen 2003, str. 19-37.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >
Newsletter.

• *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*,
OSH No. 72, Geneva, ILO, 1998.

Viz: www2.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/osh72.pdf.

• Úmluva ILO 161 o závodních zdravotních službách (www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm) a Doporučení č. 171 (www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm).

Povinnosti zaměstnavatele v BOZP

Jedním z velkých zlepšení, které přinesla Rámcová směrnice, je vyjasnění rolí různých aktérů v podniku (popř. aktérů kontraktačně napojených) a vysvětlení jejich vzájemných vztahů. Rámcová směrnice stanoví jak výsledek, který má být dosažen (povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost) i klíčové prvky vedoucí k jeho dosažení. Není zde žádného sporu ohledně toho co má být dosaženo. Pracovní podmínky nesmí představovat nebezpečí pro zdraví. Pro tuto povinnost neexistují výjimky (mimo živelných pohrom definovaných v článku 5.4.). Právo Společenství odmítlo požadavek „rozumně proveditelného“, který byl ustanoven předchozími směrnici o průmyslové hygieně (zejména Rámcovou směrnicí z roku 1980 o rizicích chemických, fyzikálních a biologických látek). Jejich nebezpečí spočívalo v preventivní činnosti na základě kalkulace nákladů a zisků a stanovení jejich ekonomické hodnoty. V článku 6 stanoví Rámcová směrnice rozsah problémových oblastí ve vztahu k ochraně zdraví při práci. Povinnosti v oblasti bezpečnosti nejsou omezeny pouze na úrazovou prevenci, ale zahrnují také činnosti spojené se všemi faktory, které mohou krátkodobě nebo dlouhodobě působit na zdraví.

To dává povinnostem v BOZP dynamiku směřující k neustálému zlepšování pracovních podmínek na rozdíl od statické BOZP, definované nulou pracovních úrazů či nemocí z povolání. Zaměstnavatel musí vzít v potaz „dosažený pokrok v dané oblasti“ a konzultacemi umožnit pracovníkům, aby předložili své návrhy. Směrnice o chemických látkách z roku 1998 také obsahuje základní opatření, týkající se zdravotních prohlídek a to, že jejich výsledky mají být použity při revizi hodnocení rizika a stanovených preventivních opatření.

Aplikace metod je také důležitá. Například stanovení pořadí priority preventivních opatření, koncept systematicky plánované preventivní činnosti či použití hodnocení rizika. Mezi povinnostmi jsou rovněž zcela obecná opatření např. o preventivních službách, které musí ustanovit každý zaměstnavatel, či o participaci zaměstnanců a jejich organizací na preventivních opatřeních

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci není v praxi prvořadým zájmem zaměstnavatelů. V některých oblastech a za určitých podmínek může být zlepšení pracovních podmínek a vyhnutí se ohrožení zdraví skutečným zájmem zaměstnavatele. To ale není obecným pravidlem. Faktor zisku často vážně zatlačuje otázky BOZP do pozadí. Fakta získaná během téměř dvou století potvrzují, že pokrok v prevenci závisí zejména na třech věcech:

- souhře činností pracovníků a odborů,
- stanovení specifického, závazného legislativního rámce pro zaměstnavatele,
- dobře fungujícím kontrolním a inspekčním systémem a systémem pokut, prostřednictvím nichž mohou veřejné úřady vynucovat na zaměstnavateli shodu s předpisy.

Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečné pracovní podmínky vychází ze zjištění, že onemocnění spojená s prací nejsou způsobena nešťastnou náhodou, osudovou nevyhnutelností nebo svéráznými způsoby jednání. Naopak, mají co do činění s pravomocí zaměstnavatele stanovit organizaci práce a tudíž rozhodnout o pracovních podmínkách, kterým jsou vystaveni

zaměstnanci. Povinnost zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti je spojena s myšlenkou plánované prevence a hierarchie preventivních opatření. To znamená eliminovat rizika u zdroje vždy kdy je to možné, předcházet možným rizikům preventivním přístupem a periodicky hodnotit již zavedená preventivní opatření podle toho jak se osvědčila v praxi. Bylo zjištěno, že ke splnění této povinnosti je zapotřebí překonat dvě velké překážky:

Sajdkárový efekt

nastává tehdy, když preventivní opatření jsou vnímány pouze jako náplastě, které mají omezit škodlivé dopady organizace práce a jsou v zásadě ponechány na starost technickým specialistům. V tomto případě požadavky prevence netvoří integrální součást celkové politiky podniku. Organizace práce, výběr zařízení a používaných látek a plánování dalšího rozvoje podniku jsou stanovovány bez skutečného hodnocení jejich vlivu na okamžitý nebo budoucí dopad na pracovníky. Technická opatření, představující kompenzaci za škody způsobené rozhodnutími podniku jsou přijímána teprve „po nehodě“. Ve většině případů nejsou tato technická opatření schopna eliminovat riziko u zdroje a jsou jen kolísavě úspěšnými pokusy o zmírnění nebezpečí. Pokřivená logika tohoto přístupu může vést v některých případech k tomu, že zaměstnanci mohou být obviněni, že si způsobili poškození zdraví sami svým vlastním chováním.

Prevence v područí jiných obecných cílů podnikání

Jednou z používaných alternativ je ta, kdy v zavedeném systému řízení představuje ochrana zdraví jakýsi přívěšek ostatních obecnějších cílů (např. jakosti, životního prostředí). Protože zde není žádných pochyb o potřebnosti systematického řízení ochrany zdraví, musíme napřed odstranit některé prvky, které kalí vodu:

1. Ochrana zdraví je sama o sobě cílem a nesmí být jednoduše závislá na nastavených úrovních profitu podniku. Toto je nebezpečí vytvářené kampaněmi k budování povědomí, které si pletou ochranu zdraví s vytvářením zisku, produktivitou nebo konkurenceschopností. To co je skutečně zapotřebí je trvání na potřebě chránit zdraví pracovníků dokonce i tehdy, když to s sebou přinese nižší produktivitu nebo zisk.
2. Pracovní zdraví nemůže být přívěškem jiných úkolů (zisk, kvalita, apod.). Řízení, které obsahuje nespojitý soubor cílů si může vybrat jen určité cíle v ochraně zdraví, které jsou jednoduše přizpůsobeny jiným úkolům a nevěnuje se pozornost těm, které s nimi mohou být v rozporu.
3. Systémy řízení obvykle inklinují k subordinaci příkazů a kontroly shora dolů. Vrcholový management vytváří své vlastní cíle, organizuje práci tak, aby těchto cílů dosáhl, hodnotí a kontroluje podle toho výsledky, apod. Systémy řízení jsou vhodné k tomu aby přiměly všechny aktéry v podniku k akceptování preventivních programů navržených podnikovým managementem. Je to nebezpečná forma integrování, která může mít za cíl odříznout odbory, tam kde jsou silně zastoupeny, a mechanismy systému průmyslových vztahů zcela z procesu, anebo může být zaměřena na oslabení autonomie odborů pod rouškou konsensu o „kultuře bezpečnosti“. Je tedy životně důležité chránit kolektivní autonomii odborů ve všech fázích preventivní činnosti, protože jen za této podmínky mohou být zviditelněny nové či opomíjené problémy. Autonomie také umožní činnosti k podpoře zdraví, které mohou být v protikladu k požadavkům podnikových manažerů nebo výroby. A nakonec také umožní „vynést“ problém vně pracoviště a zahájit politickou debatu a změnách, které musí být provedeny.

LITERATURA

Frick *et al.*, *Systematic occupational health and safety management: perspectives on an international development*, London, Pergamon press, 2000.

Co musí být překonáno

Směrnice Společenství vytvářejí soubor legislativy, který znamená nový základ pro národní preventivní systémy. Ale i zde došlo k chybám. Je nutné vytvořit komplexní preventivní systém. V zájmu vytvoření koherentní preventivní strategie, která půjde za hranice implementace směrnic pouhým zkopírováním jejich znění je pro odbory důležité tyto slabiny identifikovat a vytvořit komplexní preventivní systém. Mezi výše uvedené slabiny patří:

1. Směrnice se zabývají výlučně vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a nehledí na veřejná opatření v oblasti prevence
2. Směrnice neberou žádný ohled na negativní vliv nejisté zaměstnanosti. Jsou založeny na fikci, že náhodní a stálí zaměstnanci mají stejné podmínky, což nereflakuje realitu pracovních vztahů u placené práce.
3. Nejsou zde žádné vazby mezi ochranou zdraví a otázkami rovnosti pohlaví.
4. Samozaměstnavatelé a domácí pracovníci jsou vyjmuti z pole působnosti směrnic.
5. Směrnice obecně stanovují povinnosti které je zaměstnavatel povinnen plnit vůči „svým“ zaměstnancům. To ale reflektuje jen částečně skutečný stav věci a rozdělení práce mezi samostatné právní entity kterými podniky jsou. A tak v mnoha případech může hlavní firma provádět velmi extenzivní kontroly pracovních podmínek u svých subkontraktorů. Ačkoliv Rámcová směrnice stanovila podnikům na stejném pracovišti povinnost spolupracovat, nemají takováto opatření vliv na skutečné řešení problémů zdraví a bezpečnosti, které vycházejí právě z podmínek vytvářených subkontraktací.

LITERATURA

O nejisté zaměstnanosti a pracovním zdravím:

- “Casualisation and flexibility: impact on worker’s health”, *TUTB Newsletter*, No. 15-16, February 2001, str. 16-22. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.
- Fernando G. Benavides *et al.*, *Precaious employment and health-related outcomes in the European Union*, Dublin, European Foundation, 1999.
- Béatrice Appay *et al.*, *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, IRESCO, 1997.

O vztahu mezi pracovním zdravím a rovností pohlaví:

• *Gender issues in safety and health at work: a review*, Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work, 2003.

• Laurent Vogel, *The gender workplace health gap in Europe*, TUTB, 2003.

• Karen Messing, *Integrating gender in ergonomic analysis*, TUTB, 1999.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publications.

Důležité, ale málokdy využité interakce

Preventivní postupy, ať už na národní úrovni nebo úrovni Společenství, jsou efektivní jen do té míry, pokud je bezchybně spojíme s jinými druhy opatření, které jsou klíčové pro ochranu zdraví. Trh práce, systém sociálního zabezpečení, ochrana životního prostředí, rovnost pohlaví, vzdělávání a metody odborného školení při zaměstnání na sebe vzájemně působí, ale ne vždy je toho využito. Z tohoto hlediska je zvláště důležitá i problémová regulace trhu. Pravidla Společenství mají za cíl umožnit pracovním zařízením a chemikáliím volnější pohyb po jednotném evropském trhu. Tato obchodní pravidla však mají řadu nedostatků. V současné době probíhá jejich revize a ta ovlivní jak Strojní směrnici z roku 1989 i rozsáhlý soubor pravidel o chemikáliích, jehož první akty vstoupily v platnost na počátku roku 1967. Odbory požadují podstatná zlepšení a rovněž účinnou politiku veřejných úřadů v oblasti kontroly trhu.

LITERATURA:

O Strojní směrnici:

• Stefano Boy, Sandra Limou, *The implementation of the Machinery Directive*, TUTB, 2003.

• Sandra Limou, *La directive communautaire relative à la conception des machines*, TUTB, Institut du travail de Strasbourg, 2003 (jen francouzsky).

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Publikace.

• “New Machinery Directive soon on track?”, *TUTB Newsletter*, č. 26, prosinec 2004, str. 14-16.

• “The Machinery Directive, gains and challenges for the New Approach”, *TUTB Newsletter*, č. 21, červen 2003, str. 3-7.

• “Revision of the Machinery Directive”, *TUTB Newsletter*,

č. 17, červen 2001, str. 5-12.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >
Newsletter.

O chemické regulaci a REACH:

- Simon Pickvance *et al.*, *The impact of REACH on occupational health*, University of Sheffield, ETUC, ETUI-REHS, 2005.

- Tony Musu, *REACHing the workplace*, TUTB, 2004.

- Ulrike Westphal, *Carcinogens in the working environment*, TUTB 1998.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >

Publikace:

- “REACHing the workplace: trade unions call for a more ambitious European policy on chemicals”, *HESA Newsletter*, Special issue, č. 28, říjen 2005. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter.

- Women for REACH and a toxic free future: www.wecf.de > Projects.

4. Základy evropské odborové strategie pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Většina legislativy Společenství o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je produktem odborové činnosti. Ačkoliv legislativa neřeší všechny problémy BOZP, je pozitivním příspěvkem, který může dále pomáhat zlepšení preventivních systémů. To vyžaduje samostatnou činnost odborů. Pouhé vylepšení právního rámce nestačí. Opatření musí být zavedena do praxe a jen odbory mohou vytvořit tlak, který to dokáže. A proto je ochrana zdraví při práci tak vysoko v programu Evropské odborové konfederace. ETUC založila TUTB (od roku 2005 oddělení HESA ETUI-REHS) k podpoře spolupráce evropských odborů na tomto poli. Kampaně, spuštěné společně ETUC a TUTB, bojovaly za zákaz azbestu, za prevenci musculoskeletálních onemocnění, za iniciativy ke zlepšení pravidel při obchodování s chemikáliemi, apod.

LITERATURA

Evropská odborová kampaň
k musculoskeletálním poruchám:

- “Musculoskeletal disorders: where we are, and where we could be”, *HESA Newsletter*, č. 27, červen 2005, str. 22-27.
- Rory O’Neill, *Europe under strain*, TUTB, 1999.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >
Main topics > MSD

Evropská odborová kampaň
k zákazu azbestu v Evropě a na světě:

- “Asbestos in the world”, *HESA Newsletter*, Special report, č. 27, červen 2005, str. 7-21. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Asbestos.

Příspěvek ETUC k debatě
o strategii Společenství v BOZP:

- Laurent Vogel, *Occupational health. Eight priority action areas for Community policy*, TUTB, 2004.
- “The Community strategy at midterm”, *TUTB Newsletter*, Special report, č. 26, str. 17-30.

Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >
Main topics > Community strategy.

Hluboké kořeny odborové angažovanosti

Společnost, ve které žijeme, se vyznačuje velkými nerovnostmi. Jeden z těchto sociálních rozdílů je spojen s kvalitou života a zdraví. Manuální pracovníci se dožívají kratšího průměrného věku než příslušníci privilegovanějších vrstev. Nemoci jako rakovina, kožní onemocnění anebo různé stupně pracovní neschopnosti jsou rozšířeny ve společnosti velmi nerovnoměrně. Jednou z příčin této situace jsou pracovní podmínky. A sociální nerovnosti ve zdraví narůstají v poslední době ve většině evropských zemí. Rozdíl mezi manuálními pracovníky a privilegovanější třídou se zvětšuje, ať už hovoříme o úmrtích, nemocích, nebo pracovní neschopnosti. Podobný, ale drastičtější vývoj můžeme sledovat v některých zemích východní Evropy.

Ochrana zdraví při práci je pro odbory velkou prioritou. Byla to právě ochrana zdraví a životů lidí, která byla na začátku průmyslové revoluce důvodem vzniku organizací pracujících. A zůstala klíčovou aktivitou dodnes. Je to jedna z hlavních věcí, které pracující požadují od odborů. Odbory, které nejsou schopny jednat v ochraně zdraví při práci a budou se věnovat pouze jiným zájmům pracovníků, mohou ztratit kredibilitu. Argument, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je společným zájmem zaměstnanců i zaměstnavatelů nevychází z faktů. V některých případech, kdy například nemoc z povolání znamená pro podnik značné náklady, se tento společný zájem může skutečně objevit. V jiných případech mohou zúčastněné strany složitě hledat kompromis. V ostatních případech dochází ke konfliktu.

Obecně můžeme uvést dva dominující trendy:

- Čím více se vzdalujeme tradičně uznávaným a odškodnitelným rizikům, tím odlišnější jsou preventivní strategie. Čili je snadnější schválit plán ke snížení pracovních úrazů než předcházet rizikům, které mají vliv na mentální zdraví. Zatímco některé zdravotní problémy spojené s prací jsou spojeny s výrobou (např. úrazy, různé druhy znečištění), jiné jsou přímo spojeny s produktivitou nebo intenzitou práce anebo s upřednostňováním cílů výroby před humánními aspekty práce (např. striktním vyžadováním flexibilní pracovní doby). V takových případech jsou efektivní preventivní metody často v protikladu s cíli plánovanými vedením podniku.
- Čím méně kvalifikovaná je práce, tím menší prioritu má prevence. V dobách masové nezaměstnanosti je obvyklý trend řídit riziko prostřednictvím výběru a fluktuace pracovníků, zvláště pokud jde o nekvalifikované práce. To také přináší nejvíce sporů v ekonomických pojetích ochrany zdraví, u kterých jsou preventivní aktivity určeny analýzou nákladů a přínosů – devastující práce devastuje také hodnotu zdraví pracovníků. Ten, kdo je jednoduše a levně nahraditelný může být považován za prostředek pro „jednorázové použití“.

Boj o zdraví nemůže být oddělen od kolektivních akcí a organizování pracovní síly s cílem transformovat pracovní podmínky. Pokrok medicíny ani techniky nemůže přinést dlouhotrvající zlepšení, pokud není podpořen kolektivními akcemi pracovníků. A proto je ochrana zdraví při práci v současné Evropě nadále neodlučitelnou součástí odborové činnosti.

Organizování na pracovišti: počáteční bod jakékoliv odborové činnosti v BOZP

Odborová činnost v BOZP je prováděna na mnoha úrovních: denně na pracovišti, v odvětvových a meziodvětvových kolektivních smlouvách, prostřednictvím koordinovaných politických a industriálních akcí, v řadě tripartitních orgánů, na soudech v zájmu ochrany zraněných a nemocných pracovníků a stanovení rozsudků vůči zodpovědným zaměstnavatelům, apod. Počátečním bodem všeho je vlastní organizování pracovníků. To je oblast, ve které mají pracovníci obecně velké požadavky vůči svým odborům. Je to na základě

reflexe zkušeností mnoha generací – bez organizované pracovní síly nemůže být žádné jistoty, že dojde k dlouhodobému zlepšení ochrany zdraví při práci.

Odbory v nových členských zemích čelily v devadesátých letech minulého století mnoha novým důležitým výzvám počínaje restrukturalizací, přes zvyšující se nezaměstnanost, mzdová vyjednávání, až k obraně základních lidských práv, apod. Z tohoto pohledu byla v té době pro odbory bezpečnost a ochrana zdraví při práci jen marginálním problémem. Nicméně odbory byly zapojeny do procesu budování institucí a transpozice legislativy a také do tréninku a jiných forem podpory odborových aktivistů na všech úrovních. To vše, společně s evropskou spoluprací na tomto poli, může tvořit základ pro budoucí odborovou účast těchto zemí v BOZP.

Ve všech evropských zemích existují mechanismy pro zastupování zaměstnanců v BOZP. Podmínky a praktické procedury se mohou v jednotlivých zemích velmi lišit, nicméně převážná většina těchto zástupců jsou odboroví aktivisté. Tento trend můžeme nalézt dokonce v zemích, ve kterých legislativa umožňuje, aby byli zvoleni neodboroví zástupci. Obecně můžeme říci, že bez podpory odborů mají zástupci zaměstnanců pro BOZP jen velmi malé možnosti (s ohledem na svého zaměstnavatele) jak pracovat nezávisle. V Evropě jsou stovky tisíc takovýchto zástupců zaměstnanců. Představují masovou základnu. Ústředním prvkem odborové politiky BOZP je podpora každodenních aktivit těchto zástupců a další rozvíjení celkové strategie založené na jejich informacích a zkušenostech.

LITERATURA

Odborová metodologie pro hodnocení rizika:

- Pere Boix, Laurent Vogel, *Risk assessment at the workplace*, TUTB, 1999. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/publications/pub27.htm>.
- Margareth Keith *et al.*, *Barefoot research*, ILO, 2002. Viz: <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/publ/barefoot.htm#%20line>.

Jak přejít od reformy shora-dolů k obnovení iniciativy pracovníků?

Otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se vrátily v mnoha evropských zemích zpět do programu odborů. Jde o různorodé problémy jako jsou např. bullying, toxické a škodlivé látky na pracovišti, boj proti praktikám dočasného zaměstnávání prostřednictvím pracovních agentur a mnohanásobné subkontraktace. Všechny tyto aspekty vedou ke stejným závěrům: je chybné domnívat se, že technický pokrok a ekonomický růst přinese automaticky zlepšení pracovního prostředí. Toto je základem pro obnovenou a koordinovanou odborovou činnost v oblasti pracovních podmínek. Problém jakosti práce se prudce vynoří zejména porovnáme-li velmi rozdílné národní situace.

Přetrvávající obtíže není možné podceňovat. Nehledě na nezpochybitelná tradiční rizika, jsou největším úkolem pro prevenci dvě současné klíčové změny v organizaci práce – intenzifikace a příležitostná práce. Oba faktory se stávají předmětem požadavků z mnoha stran a mají dalekosáhlé politické důsledky, zejména proto, že jsou zaměřeny na ohraničení

práv zaměstnavatelů v oblasti organizace výroby. Bez ohraničení pravomocí zaměstnavatele v organizaci práce nemůže být, vzhledem k musculoskeletálním onemocněním, stresu a bullyingu, dosaženo ničeho účinného. Zároveň však narůstá propast mezi nesouvislým chápáním tohoto problému a nedostatečnými kolektivními strategiemi k jeho řešení.

Ať už jsou tyto problémy jakkoliv vážné, otvírají se pořád nové obzory pro aktivní činnost odborů, což je můžeme doložit například tím, že v posledních letech se stal jedním z hlavních témat ostrých debat relativně nový koncept bullyingu při práci. Stále více se rozšiřuje pocit, že na pracovišti není něco v pořádku a naopak na pozitivním obraze „podnikání“ se objevují stále větší vady. Proaktivní odborová činnost v oblasti prevence na pracovišti je jen jedním z aspektů znovuzískání iniciativy, která se musí nezbytně dotýkat mnoha jiných problémů (boj proti příležitostné práci, intenzifikace práce, demokracie na pracovišti, apod.).

Výzvy, před kterými stojí odbory mohou být sumarizovány následovně: jak může být použita reforma shora-dolů, reprezentovaná transpozicí směrnic Společenství, ke změně rovnováhy pravomocí na pracovišti? Volby desítek tisíc nových zástupců zaměstnanců pro BOZP, povinnost hodnotit rizika spojená s prací a lepší informace o chemických látkách mohou být pro tuto změnu velkou příležitostí. Samozřejmě, samotný právní rámec není zázračným lékem pro ochranu zdraví na pracovišti. Ale to neznamená, že má být odmítán i když zde došlo k frustracím z často používaného „administrativního“ způsobu transpozice. Některé zkušenosti naopak ukazují, že tomu tak nebylo ve všech případech.

Širší pojetí prevence může také otevřít prostor pro odborové aliance, vycházejících z poznání rostoucích sociálních nerovností ve zdraví a z neudržitelné povahy současného výrobního systému s ohledem na potřeby životního prostředí i lidstva. Odbory mohou na tomto základě vytvářet aliance také se skupinami zabývajícími se životním prostředím, lobbisty za veřejného zdraví a nakonec s každým, kdo věří, že lidé, příroda a svět nejsou jen něčím co se dá koupit a prodat.

Dva rozměry odborových preventivních strategií: vnitřní a vnější

Při obraně zdraví pracovníků stanovily odbory požadavky jak pro vlastní činnost tak pro ostatní aktéry ve společnosti. Odborová strategie má proto dva rozměry – vnitřní a vnější. Vnitřní rozměr odborové strategie obsahuje mnoho prvků. Charakter odborových zkušeností však v posledních letech odhalil některé společné trendy. Je potřeba:

- Zvýšit odborové členství na pracovištích zejména malých a středních podniků, v tradičně málo organizovaných odvětvích, mezi příležitostnými pracovníky, apod. Snížení prahu pro zavedení zástupců zaměstnanců pro BOZP a ustanovení územního principu pro zastupování, pokrývajícího více firem jednoho odvětví, může být důležitou cestou k dosažení tohoto cíle.
- Chápat, že ochrana zdraví na pracovišti nemůže být vnímána izolovaně jako technický problém pro specialisty. Zdraví na pracovišti je bezprostředně spojeno se všemi strategickými rozhodnutími podniku a obecně s podmínkami na trhu práce. Dočasná práce, flexibilní pracovní doba, subkontraktace a systémy řízení kvality, to všechno má vliv na ochranu zdraví při práci. Řešení zdravotních problémů pracoviště proto vyžaduje koordinovanou činnost různých oblastí odborové práce na všech úrovních – na úrovni podniku, mezi odborovými zástupci pro BOZP a jinými odborovými aktivisty, při kolektivním vyjednávání, při tréninku, při politickém rozhodování (rovnost pohlaví, životní prostředí, sociální zabezpečení, apod.).

- Vytvářet informační sítě k převádění a přenosu zkušeností odborových aktivistů do širšího povědomí odborů. V některých podnicích může silná odborová organizace a zejména aktivní zástupci pro prevenci společně se silnou vyjednávací pozicí odborů pomoci zlepšení prevence. Jinde je však situace horší. Je důležité nechat informace kolovat tak, aby mohly přinést zlepšení pracovních podmínek v jiných podnicích. Ze zkušenosti jiných odborových sítí, usilujících o substituci nebezpečných chemických látek ve stavebnictví a tiskařském průmyslu víme, jak obrovský potenciál má tato forma spolupráce.
- Horizontální integrace spočívá na práci napříč různými problémy. Vertikální integrace spočívá na získání schopnosti vytvářet strategie, které jsou „napájeny“ zkušenostmi pracovníků. Odbory hovoří za pracovníky v mnoha orgánech a jejich úkolem je představit názory a bránit požadavky u nespočetných společenských problémů. V minulosti se mnohé odbory přizpůsobily názoru, že záležitosti, které se bezprostředně nedotýkají podmínek práce, mohou být předány jiným organizacím hnutí práce, např. politickým stranám. Institucionální spojení mezi politickými stranami a odbory však slábne. Lepší vertikální integrace pracoviště směrem k různým úrovním politických rozhodování posílí transparentní a demokratický systém zastupování a zajistí, že zájmy pracovníků budou podporovány ve všech oblastech politických a sociálních aktivit.

Polsko: odborová iniciativa proti azbestu

Polská odborová konfederace Solidarność ve spolupráci se švédskými odbory navrhla a zavedla v roce 1994 tréninkový a informační program k ochraně pracovníků před nebezpečím azbestu. Podle Solidarności měla implementace programu vést k ustanovení vládní jednotky „ve věci azbestu“, která by byla složena ze specialistů a zástupců různých skupin a která by navrhla národní akční plán k ochraně pracovníků a veřejnosti před působením azbestu.

Ale odborová výzva nepřinesla očekávané výsledky. V důsledku toho odbory v roce 1997 organizovaly protestní akce a stávkové akce pracovníků z podniků, které používaly azbest. Protesty byly organizovány za pomoci Solidarności a trvaly několik týdnů aniž by došlo k jakékoliv reakci ze strany vlády. Odbory tedy vyzvaly vládu k zahájení rozhovorů na téma komplexního programu ve věci azbestu. Zároveň byly provedeny přípravné práce v zájmu organizace dalších školení na téma bezpečného používání výrobků obsahujících azbest.

Na základě odborových aktivit z roku 1994 byl přijat polským parlamentem v roce 1997 zákon, který zakazuje používání výrobků obsahujících azbest. V roce 1998 byly schváleny prováděcí předpisy:

- o bezpečném používání a likvidaci výrobků obsahujících azbest,
- o tréninku v oblasti bezpečného používání výrobků obsahujících azbest,
- o zdravotních prohlídkách pracovníků vystavených výrobkům obsahujícím azbest a další předpisy.

V roce 2001 navrhl polský parlament zákon o likvidaci azbestu a výrobků obsahujících azbest.

Vnější rozměr odborové strategie v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci předpokládá mít schopnost ovlivňovat jiné aktéry v dané oblasti, ať už jde o veřejné úřady, výzkumné instituce, vědeckou komunitu, tisk a jiná média, preventivní služby, apod. Odbory by měly přicházet s návrhy a požadavky které povedou k celkové strategii v ochraně zdraví při práci.

Tři doplňující se sféry činnosti: národní, evropská a mezinárodní

Pracovní podmínky se zhoršují na základě stupňující se soutěže zapříčiněné globalizací kapitálu. To zdůrazňuje důležitost společné práce odborů z různých zemí Evropských společenství na jednotné strategii. Nové iniciativy musí vzít v úvahu rozšíření EU o 10 nových zemí, které proběhlo v květnu 2004 a také přijetí několika dalších zemí v nedaleké budoucnosti. Rozšiřování EU je hlavní výzvou pro odbory. Zvětšuje okruh jejich účinnosti, tlačí je k hledání účinnějších forem solidarity a společných strategií k ochraně zdraví pracovníků.

Nekonzistentnosti, co se týče ochrany zdraví při práci, najdeme i v celkovém rámci Společenství. Nabízí prostředky ke zlepšení národních preventivních systémů a zároveň přispívá ke zhoršení pracovních podmínek v jiných oblastech. Narůstající privatizace veřejných služeb, podpora dočasné a příležitostné práce a volný pohyb kapitálu v oblastech, ve kterých schází rovnováha sociálních sil, to jsou jen některé z těchto faktorů. Je zde také rostoucí rozdíl mezi deklarovanými cíly politiky BOZP na pracovišti a jinými politikami, které také utvářejí pracovní podmínky. To platí jak na úrovni EU tak v individuálních členských zemích.

Odbory proto netlačí jen na koherentní transpozici směrnic Společenství, ale pracují proaktivně aby vytvořily příznivější rovnováhu sil prostřednictvím víceúrovňových činností. Vrcholná činnost v orgánech Lucemburského poradního výboru může být účinná jen tehdy, pokud je zaštitěna systematickou transnacionální spoluprací odborů na dalších úrovních. Mezi ně patří:

- rozvíjení společných akcí v zájmu ochrany zdraví při práci v rámci Evropských podnikových rad,
- činnost v oblasti ochrany zdraví při práci vyvíjená evropskými odvětvovými federacemi,
- vypracovávání společných odborových platforem a výměna zkušeností o pracovním zdraví.

Bylo by omylem domnívat se, že Evropská Unie je ostrovem odtrženým od reality. Aktivní spolupráce a solidarita mezi odbory v různých zemích je důležitá také na celosvětové úrovni, zejména proto, aby zabraňovala zaměstnavatelům využívat ohromných rozdílů mezi zeměmi k sociálnímu dumpingu.

5. Budoucí politika Společenství a “nová” strategie Evropské komise

Na konci 80. let usilovala Evropská Unie o velmi proaktivní politiku v oblasti ochrany zdraví při práci. Byla přijata celá řada směrnic k řešení urgentní potřeby předejít soutěžení v rámci jednotného trhu na úkor zdraví a životů pracovníků. Konečný termín pro implementaci některých směrnic do národního práva měl magický nádech: 31. prosinec 1992. Bylo to datum, kdy pro 12 členských států vstoupila v platnost opatření jednotného trhu.

Směrnice Společenství způsobily, že preventivní systémy v různých zemích Evropské unie byly podrobeny částečným reformám. První podstatné změny a inovace měly za důsledek podstatné zvýšení dalších očekávání. Následovaly však znepokojující signály, které naznačily, že reformy jsou nedokončené, zbržděné a že nevyhovují. Hlavní trendy této situace mohou být popsány zhruba následovně:

- Tradiční rizika jsou stále hlavním faktorem poškozování zdraví a to přesto, že tato rizika jsou známá a že preventivní opatření je mohou redukovat.
- Hlavní nová rizika jsou spojena s intenzifikací práce, novými formami organizace práce a nejistotou práce. Poškození zdraví, která způsobují, přibývá.
- Došlo k posunu v příčinách úmrtnosti. Trendem je postupně snižující se počet smrtelných úrazů, přičemž hlavní příčinou úmrtí se stávají chemické látky. Například španělská studie odhaduje, že nemoci z povolání mohou být příčinou 15 000 úmrtí ročně (což je zhruba 10x více než celkový počet smrtelných pracovních úrazů). Další hlavní příčinou úmrtí jsou psychosociální stresory. V této oblasti však bylo zatím provedeno jen málo statistických měření.
- Pracovní podmínky se zhoršují a to různě u různých pracovníků.

LITERATURA

• Eurostat, *Work and health in the European Union – A statistical portrait*, 2004. Viz: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.

• Dokumenty z Evropských průzkumů pracovních podmínek provedených Dublinskou nadací

Viz: www.eurofound.ie/working/surveys/index.htm.

• On how psychosocial factors add to social inequalities in health: special issue of *Social Science and Medicine*, č.. 58, 2004.

Viz: www.sciencedirect.com/science/journal/02779536.

Zjištění z národních průzkumů

V **Itálii** provedly koordinační výbory regionů a autonomních provincií nedávno průzkum preventivních opatření ve více než 8000 firmách s nejméně šesti zaměstnanci. Jde o největší podobný průzkum v Evropské unii provedený v posledních letech. Zjištění ukazují na velmi různorodou situaci. Určitého pokroku bylo dosaženo prostřednictvím aplikace určitých forem preventivních opatření. Reprezentace zaměstnanců se objevila ve narůstajícím počtu podniků. Ale některé firmy jdou jen cestou nejmenšího odporu, drží se toho co je napsáno v předpisech a nesnaží se o vytvoření skutečně odpovídajícího programu prevence. Obecné zjištění potvrzují, že prevence je stále jen přívěškovou, zcela marginální činností, vzhledem k celkovému řízení podniku a organizaci práce (side-car effect). Mnoho zaměstnavatelů se spokojí s pouhým ustanovením preventivní služby, aniž by byl vytvořen skutečný systém prevence.

Ve **Španělsku** bylo vloženo do prevence podstatně více prostředků, ale ke zlepšení pracovních podmínek nedošlo. K tomuto paradoxnímu závěru došel nedávno publikovaný pátý španělský průzkum pracovních podmínek (2003). Při srovnání s předchozím průzkumem z roku 1999 byla v řadě aspektů zlepšena organizace prevence. Podíl firem, ve kterých byli zavedeni zástupci zaměstnanců pro BOZP stoupl z 12.8% na 41.6%. V roce 1999 nemělo 24% firem žádný druh preventivních služeb. Tento údaj se v roce 2003 snížil na 9%, avšak zvýšení preventivní činnosti bylo především "nakoupeno" od externích firem, které mají jen malý vliv na strategická rozhodování zaměstnavatelů. Více než 51% zaměstnavatelů mělo pouze externí preventivní služby a žádná interní opatření a 22% firem kombinovalo externí služby s určitými formami vlastních preventivních aktivit. Také pokud se týče tréninku, došlo u španělského preventivního systému ke zhoršení. Téměř polovina španělských pracovníků a více než 60% pracovníků firem z méně než 10 zaměstnanci neabsolvuje žádný trénink k ochraně zdraví při práci. Roste nespokojenost s pracovními podmínkami. Počet pracovníků, kteří jsou spokojeni se svými pracovními podmínkami klesl z 63.1% v roce 1999 na 59% v roce 2003. Také organizace práce je zdrojem rostoucí nespokojenosti. Téměř 10% pracovníků si stěžuje na příliš vysoké tempo práce, 6% pak na nedostatek autonomie. Dopady na zdraví jsou očividné. V roce, který předcházel průzkumu, navštívilo lékaře se svými problémy spojenými s prací 15.7% pracovníků (ve srovnání s 13% u průzkumu z roku 1999) a 16.8% pracovníků užívalo pravidelně utišující prostředky (oproti 12.5% v roce 1999). Španělský průzkum také odhalil nedostatek v aplikaci pravidel v oblasti rovnosti pohlaví – ženy mají obvykle horší přístup ke všem preventivním opatřením než muži.

Velmi obecně můžeme říci, že praktická implementace Rámcové směrnice i opatření transponující ji do národního práva jsou často prováděny hrubě formálně. Povinnost zaměstnavatele v oblasti prevence, která má řešit všechny aspekty pracovních podmínek ovlivňujících zdraví, je široce přehlížena. Pokrytí zaměstnanců prostřednictvím zástupců pro BOZP i preventivními službami je chatrné. V některých zemích jsou celé skupiny pracovníků zcela mimo preventivní systém. Můžeme tedy s jistotou říci, že skutečného cíle Rámcové směrnice nebylo dosaženo. Tento závěr vychází z mnoha analýz i ze zprávy Komise o praktické implementaci Rámcové směrnice, která byla publikována v únoru 2004.

Klíčovou úvahou pro budoucí politiku Společenství v oblasti pracovního zdraví je určení oblastí, ve kterých dochází vlivem dalekosáhlých změn ke nárůstu problémů od ustanovení jednotného trhu. Mění se povaha práce, globalizace kapitálu a z něho vyplývající reorganizace výrobních činností i rozšíření EU na 25 zemí volá po čerstvých podnětech pro činnost Společenství v oblasti ochrany zdraví při práci.

Vybráno ze zprávy Komise o implementaci
Hodnocení rizika, dokumentace a dozor

Dánsko: téměř polovina podniků neprovádí hodnocení rizika. 27% podniků s 5-19 zaměstnanci vypracovalo studii ocenění rizik. 61% podniků s 20-49 zaměstnanci, 67% podniků s 50-199 zaměstnanci a 95 podniků s 200 a více zaměstnanci provedlo hodnocení pracovních podmínek (1998).

Německo: Systematické a vyčerpávající hodnocení rizika provádí čtvrtina až třetina podniků. S ohledem na velikost těchto firem je tak pokryto 57% všech pracovišť.

Holandsko: 58% podniků analyzuje rizika. U podniků s více než 20 zaměstnanci je to 80% a u podniků s více než 100 zaměstnanci 96%. Jen 52% podniků s 2-9 zaměstnanci plní tuto povinnost.

Spojené království

30% z podniků, které byly seznámeny s touto povinností provedlo hodnocení rizika. Celkově provedlo hodnocení rizika více než 80% podniků. 22% z nich nemá o hodnocení a zjištěních žádnou dokumentaci. Jde hlavně o podniky s méně než 5 zaměstnanci, ale rovněž 3% velkých podniků a 24% podniků s méně než 50 zaměstnanci nemělo tuto dokumentaci.

Vybráno ze zprávy o implementaci
Nárůst povědomí

Holandsko: Z podniků, které neprovedly hodnocení rizika 9% tvrdilo, že nebylo seznámeno s touto povinností, 8% si neuvědomovalo, že je nutno analyzovat pracovní podmínky a hodnotit riziko na pracovišti. Šlo především o malé a střední podniky.

Španělsko: 68% podniků tvrdilo, že nerozumí povinností zaměstnavatelů. 16% podniků uvedlo, že úroveň informací o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je nedostatečná. 59% podniků tvrdilo, že nerozumí povinnosti rozvíjet a implementovat opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků. 18% zaměstnavatelů uvedlo, že má jen velmi obecné znalosti o takovýchto opatřeních a 13% bylo o těchto povinnostech informováno, ale doposud nepodniklo žádné kroky.

Švédsko: zpráva o malých a středních podnicích vypovídá o obtížích pochopit předepsaná opatření. Dostupné informace jsou spíše určeny specialistům v oblasti BOZP a jejich asociacím než hlavním aktérům prevence – zaměstnavatelům a zaměstnancům.

Spojené království: empirické šetření potvrdilo, že zaměstnavatelé v malých firmách mají problémy porozumět informačním materiálům vypracovaným příslušnými úřady.

Strategie Společenství pro léta 2002-2006

Po několika letech složitých diskusí schválila v březnu 2002 Evropská komise Sdělení, které nastínilo strategii Společenství v oblasti ochrany zdraví při práci v letech 2002-2006. Tato strategie je obecně v pořádku, ale je příliš mlhavá, co se týče praktických opatření a časového rozvrhu. Strategie byla přetížena obecnými vyjádřeními o potřebě kombinovat mnoho různých přístupů a instrumentů namísto toho, aby byla jasným program práce. Tento

nedostatek ještě prohloubilo nové uspořádání poddimenzované jednotky pro ochranu zdraví při práci u Evropské komise, ve které pracuje jen jeden úředník Společenství a dva národní experti, kteří mají za úkol mimo jiné věnovat se celé problematice chemických látek. Je nabíledni, že takovéto oslabené oddělení Komise je dárkem vysoce aktivní chemické průmyslové lobby.

A dále. Rada ministrů, která zastupuje členské státy, často přidušuje iniciativy předložené Komisí. Program pro léta 2002-2006 nebyl schválen dříve dokud nepovstala zavrženíhodná koalice Blaira, Berlusconiho a Aznara a nezničila všechny ambice nové legislativy vztahující se k sociálním a zaměstnaneckým právům. To je zapotřebí říct k vysvětlení některých blokáží. Nové členské státy, které se připojily k EU v roce 2004, byly často neschopné, pokud jde o nové iniciativy Společenství, protože si uvědomovaly, že mají ještě mnoho nedostatků v oblasti existujícího právního rámce Společenství. Zaměstnavatelé byli zvláště zaneprázdněni a jejich lobbying byl hlavním důvodem proč Komise rozředila reformu regulace obchodování s chemikáliemi (REACH).

Po vyslovení NE v referendech o Evropské ústavě ve Francii a Holandsku se konzervativní a svobodně-tržní politické strany snaží prosazovat své vlastní interpretace toho, co hlasování znamenalo. Tvrdí, že veřejnost odmítla Evropu, jejíž regulace zasahují příliš hluboko do jejího každodenního života. Horují pro likvidaci evropské legislativy v mnoha oblastech. Tento vír vylévá vaničku i s dítětem. Odpor k byrokracii není totožný s právní džunglí. Lidé požadují pro pracoviště a pro životní prostředí silnější a lepší opatření Společenství, která budou směřovat k širší harmonizaci životních a pracovních podmínek v Evropě.

Musculoskeletální poruchy (MSD): důležitá výzva pro strategii Společenství

Musculoskeletální poruchy jsou dnes jedním z největších zdravotních problémů. Eurostat uvádí celou řadu příčin těchto poruch. Intenzifikace práce zde hraje hlavní roli. Ale, mimo jiné, jsou to i pracovní zařízení, která nejsou přizpůsobena jednotlivci a jeho úkolům, špatný návrh pracovního místa, či stres. Průzkum pracovních podmínek Dublinské nadace zjistil, že těmto faktorům, které zapříčiňují MSD, je vystaven velký počet pracovníků :

Bolestivé a únavné pozice	47% (pokud zabírají více než 25% pracovní doby)
Opakované pohyby	31%
Stres	28%
Vibrace	24% (pokud zabírají více než 25% pracovní doby)

Sdělení Komise o strategii Společenství správně staví musculoskeletální poruchy jako prioritou pro BOZP na pracovišti. Současné směrnice tento problém dostatečně neřeší, protože jsou zaměřeny na specifická rizika (práce se zobrazovacími displeji, ruční manipulace s břemeny a v budoucnu vibrace). Obecná směrnice o musculoskeletálních poruchách, která by stanovila důležité ergonomické požadavky, by v této oblasti znamenala signifikantní pokrok. Mimo skandinávských států nemá žádná členská země speciální legislativu, která by se tímto problémem zabývala. Problém je spíše politický než technický: potírat musculoskeletální poruchy u zdroje znamená působit na organizaci práce a zejména činit opatření proti další intenzifikaci práce. Sdělení obsahuje dvě pasáže o iniciativách Společenství v oblasti MSD. Ohlašuje další Sdělení, které se zaměří na příčiny těchto poruch a nabídne novely anebo nová právní opatření v oblastech, které jsou dosud neúplně pokryty. Období, po které je v účinnosti Strategie se nyní chýlí ke konci, ale my stále čekáme na praktická opatření. Komise zahájila úvodní obecné konzultace s odbory a zaměstnavatelskými organizacemi, ale stále není stanoven program pro praktická opatření. Evropská odborová

konfederace požaduje obecnou směrnici o důležitých ergonomických požadavcích pro prevenci MSD.

LITERATURA

- K debatám o strategii Společenství v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

HESA website: <http://hesa.etui-rehs.org> > Main topics > Community strategy.

- Declaration of the Workers' Group of the Luxembourg Advisory Committee on the Commission report: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/newsfiche.asp?pk=47>.

- Commission report on the practical implementation of the Framework Directive and five individual directives (February 2004): http://europa.eu.int/lex/en/com/cnc/2004/com2004_0062en01.pdf.

K musculoskeletálním poruchám:

- “Musculoskeletal disorders: where we are, and where we could be”, *HESA Newsletter*, č. 27, červen 2005, str. 22-27.
- “Musculoskeletal disorders in Europe”, *TUTB Newsletter*, Special Report, č. 11-12, červen 1999. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> > Newsletter
- J. A. Ringelberg and Theoni Koukoulaki, *Risk estimation for Musculoskeletal disorders in machinery design*, TUTB, 2002.
- Jeremy Hague *et al.*, *Musculoskeletal disorders and work organisation in the European clothing industry*, TUTB, 2001.
- Rory O'Neill, *Europe under strain*, TUTB, 1999. Viz: <http://hesa.etui-rehs.org> >

Main topics > MSD.

Nyní jde hlavně o pravidla obchodu

Vzájemné působení pravidel o ochraně zdraví a pravidel regulujících trh dále šlape na paty fungování preventivních systémů. Situace, týkající se pracovního vybavení není uspokojivá, podobně jako situace v oblasti chemických látek a přípravků. Preventivní principy říkají, že klíčovou roli hraje výběr hmotných prostředků, se kterými bude vykonávána práce. Vhodný výběr je proveden teprve tehdy, až je splněno několik předpokladů:

- Zdravotní a bezpečnostní požadavky musí být integrovány ještě předtím, než vybavení přijde na trh. To znamená, že pokud je to možné, nebezpečná zařízení a výrobky se na trhu nesmí objevit.
- To může být zajištěno jen tehdy, existuje-li silná veřejná kontrola.
- Aby mohl být zlepšen design zařízení a výrobků, musí být zohledněna zkušenost pracovníků. To znamená je nutno uvolnit potřebné zdroje pro zajištění zpětné vazby.
- Musí být k dispozici detailní informace vycházející z důkladného hodnocení rizika. Na jejich základě lze provádět výběr hmotných prostředků pro podnik.

Odbory věnovaly v posledních letech mnoho úsilí otázkám týkajícím se pracovních zařízení a osobním ochranným pomůckám. Nicméně odborová účast na standardizaci je stále skutečně malá. Kontrola trhu je děravá a nedostatečná. Mnoho zařízení se značkou CE tak nesplňuje základní bezpečnostní a zdravotní požadavky.

Pokud se týče chemických látek, je situace stále zneklidňující. Současný systém stojí na velkém komplexním souboru směrnic a nařízení, který funguje už od roku 1967. Cíl chemického průmyslu, zbořit bariéry bránící otevření jednotného trhu chemikáliemi v Evropské unii, byl v tomto ohledu hlavní hnací silou. Obchodní zájmy obelstily ochranu zdraví a životního prostředí. Zavedený systém enormně zvýhodnil velké chemické výrobce, kteří provádějí prvotní hodnocení rizika. Na jeho základě a při dodržování určitého souboru pravidel, vztahujících se ke zjištěným rizikům, pak výrobci klasifikují své výrobky. Zpráva o prvotním hodnocení musí být, společně s jeho výsledky, zaslána veřejným úřadům. Ty ji dále odešlou do informačního systému Společenství. Pokud nejsou během 45 dnů podány žádné námítky, může být látka uvedena na trh. Veřejné úřady však v praxi mají jen zřídka kdy námítky proti uvedení výrobku na trh.

To znamená, že bezpečnost chemikálií je výlučně záležitostí firem, které s nimi pracují. Nevýhody tohoto systému by mohly být teoreticky vyrovnány následnou kontrolou veřejných úřadů, které by mohly samostatně zkoumat, zda používané chemikálie jsou v souladu s legislativou Společenství. Pro toto "oficiálním" hodnocení se však nahromadil obrovský dluh, když vezmeme v potaz množství látek, které přicházejí na trh a u kterých je výrobcovo hodnocení jediným měřítkem. Počáteční hodnocení rizika nenabízí žádné záruky nezávislosti. Je provedeno podniky, jejichž zájmy jsou jasně spojeny s prodejem toho, co vyrobily. Takové hodnocení nemusí pokaždé skončit správnou klasifikací. Hodnocení publikované Evropskou komisí v roce 1998 uvádí chybnou klasifikaci u 25% případů a špatné označení u 40% případů. A také, že výrobci uvádí nové látky na trh a nedeklarují je jako nebezpečné dokonce i když se sami domnívají, že nebezpečné jsou..

Na příkladu azbesu je možné předvést necitlivost regulačního systému ve kterém je ochrana zdraví jen okrajovým tématem. Evropská unie mohla zakázat obchodování s chemikáliemi, patřícími pod směrnici o omezeních obchodu, už v roce 1976. Vědecké důkazy již v té době poskytovaly dostatečné ospravedlnění pro tento zákaz. Ale trvalo čtvrt století než byl azbest postaven mimo zákon. Toto zpoždění zavinilo v následujících letech desítky tisíc úmrtí.

Sázka je vysoká. Například průzkum 2003 SUMER ve Francii zjistil, že chemikáliím je vystaveno okolo 38% pracovníků (7 miliónů). U manuálních pracovníků je to více než 45%, více než 30% u tzv. bílých límečků v obchodu a službách, více než 16% u techniků a jen okolo 3% u vyššího managementu. Více než 16% pracovníků je vystaveno nejméně 3 chemickým látkám. 2 370 000 pracovníků ve Francii je vystaveno známým karcinogenům a více než 20% z nich po dobu delší než 20 hodin týdně. Právě pracovníci jsou prvními oběťmi vzájemného vztahu pracovní expozice a znečištění životního prostředí.

Budoucí regulace trhu s chemikáliemi je v centru pokračujícího zuřivého sporu na úrovni Společenství. V únoru 2001 předložila Komise návrh na reformu prostřednictvím bílého dokumentu (*white paper*), který byl ve shodě s všeobecnými očekáváními většiny. Chemický průmysl, posílený podporou některých vlád (například Bushovy administrativy), zahájil ofenzivu proti reformě v roce 2002.

Systematická dezinformační kampaň, spuštěná chemickým průmyslem, už dosáhla určitých úspěchů. Návrh Komise, předložený v říjnu 2003, je jen zkrácenou verzí původního návrhu. Rok 2006 bude rozhodující. Poslední debaty jsou proto pro ochranu zdraví pracovníků nejdůležitější od roku 1989, kdy byla schválena Rámcová směrnice.

Pro odbory je životně důležité hovořit v této debatě jednotným hlasem. Jde o všechny pracovníky, nejen o ty, kteří pracují v chemickém průmyslu. Zkučenosti ukazují na to, že směrnice o používání chemických prostředků a o prevenci rakoviny jako nemoci z povolání nejsou správně implementovány. Zdravotní problémy se zejména vyskytují ve zpracovatelském průmyslu jako je stavebnictví, textilní a kovoobráběcí průmysl a v odvětví služeb – ve zdravotnictví nebo úklidu. Z tohoto důvodu by fundamentálními principy proaktivní odborové činnosti v této oblasti měly být:

- Vyztužení odborové nezávislosti tváří v tvář silnému tlaku zaměstnavatelům z chemického průmyslu, kteří straší přehnanými čísly ohledně dopadů reformy na zaměstnanost.
- Vyztužení solidarity mezi všemi kategoriemi pracovníků.
- Podpora aliancí s environmentálními organizacemi, feministickými uskupeními a veřejnými zdravotními institucemi k zajištění toho, aby zájmy týkající se zdraví a životního prostředí byly postaveny před zájmy zisku.

Je jasné, že REACH není jen tajemná technická debata, ale pro pracovníky skutečně živé téma. Přijetí reformy by mělo přinést novou hybnou sílu pro prevenci.

REACH se skládá ze tří úrovní činností:

1. **Registrace.** Všechny látky vyráběné v množství nejméně jedné tuny (Poslední návrh zvyšuje množství na 10t) musí být registrovány. Výrobce nebo importér musí předložit veřejným úřadům soubor dokumentů, který musí obsahovat zejména předběžné hodnocení rizika, informace o bezpečném používání výrobků a další informace.
2. **Hodnocení.** Veřejné úřady musí pečlivě prozkoumat tento soubor. Pro různá množství produkce jsou vyžadovány různé druhy testování.
3. **Autorizace.** U nejnebezpečnějších látek, jako jsou například karcinogeny nebo endokrinní **DISRUPTORS**, musí být vyžadováno speciální povolení ještě před tím, než budou uvedeny na trh.

Směrem k nové strategii pro léta 2007-2012

Na začátku roku 2005 publikovala nová Komise svůj Program sociální politiky, který je zaměřen na dvě priority: plnou zaměstnanost a rovné příležitosti. V subkapitole nazvané “Nová dynamika průmyslových vztahů” signalizovala Komise plány pro novou strategii v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci pro léta 2007-2012. Strategie by být zaměřena na nová rizika, zajištění nejnížší možné úrovně ochrany a pokrytí pracovníků, kteří nejsou dostatečně chráněni.

Závazek Komise, zaměřit se na tyto oblasti, lze jen přivítat. Ochrana však nemůže být harmonizována na minimální úroveň bez přijetí směrnic, které stanoví základní soubor společných práv evropských pracovníků. Aby byl program účinný, musí zahrnout veřejné zdroje (regulační, finanční a lidské) alokované pro BOZP ve všech členských státech. Pokud můžeme uvést jedno poučení získané z patnáctiletého fungování politiky Společenství v BOZP, pak je to pochopení důležitosti spojení národních preventivních strategií se strategiemi národními. Jednotlivé státy vidí často svou roli omezenou na implementaci směrnic do své legislativy pouhým zkopírováním původního znění, aniž by zajistili prostředky potřebné k jejich zavedení do skutečné praxe.

Nová Strategie musí zahrnovat více cílených činností a časový rozvrh. Odbory si přejí, aby strategie Společenství byla zaměřena na dvě hlavní rizika: muskuloskeletální poruchy (hlavní příčinu onemocnění následkem organizace práce a přítomných stresorů) a chemikálie, které jsou extrémně důležitou příčinou u poruch zdraví spojených s prací a jejichž právní rámec je v současné době radikálně inovován. Zajištění rovné ochrany pro všechny pracovníky znamená konečně začít s bezpečností a ochranou zdraví při práci u těch, kteří nemají žádnou jistotu práce. Rozšíření příležitostné práce (*hire and fire – najmout a propustit*) si vybírá v Evropě značnou daň. Opatření Společenství se tohoto problému nevěnují. Právo pracovníků na kolektivní zastoupení, garantované v Rámcové směrnici z roku 1989, je jiným klíčovým problémem. Mnoho pracovníků, zejména tzv. dočasných agenturních pracovníků a těch, kteří pracují v malých a středních podnicích, je mimo rozsah a účinnost směrnice.

Můžeme očekávat, že tyto problémy přijdou na program. Politické výpady hlásající nutnost “lepší regulace”, “přístupu založeného na dobrovolnosti”, popřípadě používající jiná módní slova pro měkkou regulaci, opravdové problémy nevyřeší. Těžká daň, kterou si vybraly nedávně povodně v New Orleans, nastoluje znovu otázku, o čem vlastně hovoří ti, kteří plédují pro minimální intervence státu ve víře, že vše zajistí trh. Následující léta budou v mnoha ohledech proto připomínat zadřené, jen pomalu a skřípadě se rozjíždějící stroj. Jak ochrana zdraví při práci, tak životní prostředí budou představovat velké úkoly. Bude rozšířená Evropa více než jen velký trh řízený obchodní válkou, ve které jsou životy a zdraví pracovníků jen něčím, co je určeno k obětování? Anebo bude rozvíjena sociální Evropa, která povýší životní standardy a pracovní podmínky?

Česká republika: Aktivita odborů zaměřená na dosažení národní strategie v BOZP
Odbory dlouho volaly po národní strategii v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vláda zahájila vyjednávání na toto téma se sociálními partnery na začátku roku 2000. Národní politika pro BOZP byla přijata v roce 2003 a na jejím základě byl schválen Národní akční program pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci pro léta 2004-2006. Zdálo se, že tato opatření budou velmi podstatná jak pro budoucí systematické úsilí v BOZP na národní úrovni, tak pro urychlení probíhající transpozice a implementace legislativy EU. Akční program stanovil priority, zodpovědnosti a termíny pro řadu úkolů v oblasti legislativy, ekonomických

stimulů, vymáhání práva, propagace, výzkumu, vzdělávání a mezinárodní spolupráce v BOZP, nevyčlenil však potřebné zdroje. To, společně s nedostatkem politické vůle, nevyhnutelně vedlo k signifikantním zpožděním v implementaci programu. Dnes je tato situace znovu odbory kritizována.

Závěr: Pracovat společně v rámci nezávislé odborové strategie

Sociální nerovnosti se během posledních dvaceti let rozšířily do všech evropských zemí. Majitelům zdrojů náleží větší podíl z koláče bohatství než pracovníkům závislým na mzdě. Nerovností ve zdraví přibývá také. Jsou spojeny se zhoršujícími se pracovními podmínkami, zejména v souvislosti s eskalací soutěže, kterou s sebou přinesla globalizace kapitálu. Rozšiřování Evropské unie je pro odbory hlavní výzvou. Rozšiřuje jejich sféru činností, tlačí je k hledání efektivnějších forem solidarity a určuje rámec pro společnou strategii k ochraně zdraví pracovníků. Samotné rozšiřování Evropské unie však neposune automaticky hodiny dopředu nebo dozadu. EU poskytuje základní regulační rámec pro ochranu zdraví při práci. Celkově pak tvoří rámec, který, ačkoliv potřebuje opravy a další rozpracování v různých oblastech, nabízí nástroje ke zlepšování současných preventivních systémů.

Tento rámec však není zaručeným receptem pro efektivní preventivní strategie, jak je zřejmé na příkladu EU i jednotlivých členských států. Preventivní strategie znamená stanovit priority, vyčlenit zdroje k vytvoření prostředků k podnícení, podpoře, kontrole a hodnocení zvolené politiky. Na preventivní systém je nutné nahlížet kritickým očima a sledovat, nakolik je schopen odpovídat na výzvy, které s sebou přináší měnící se práce.

Velkým problémem je i fungování preventivních systémů v praxi. Existující pravidla a znalosti o prevenci by měly zabránit většině zdravotních poškození. Schopnost odborů aktivizovat se a semknout energii okolo zdravotních problémů na pracovišti je určujícím faktorem přinášejícím nové podněty pro veřejné strategie v této oblasti. Je tomu tak proto, že reforma shora-dolů, která je svázaná s potřebou právní podpory prostřednictvím směrnic Společenství, se již ze značné míry vyčerpala. V tomto boji bude spolupráce mezi odbory ve starých a nových členských zemích Evropské unie a v přistupujících zemích nabývat stále větší důležitosti.

Přílohy:

Příloha 1

Poradní výbor: Pravidla procedur

Schůzky Poradního výboru (Advisory Committee, AC):

- Schůzky jsou svolány nejpozději 3 týdny před jejich konáním. Program a přípravné dokumenty jsou rozeslány.
- **Program** se schvaluje na začátku schůzky. Členové mohou navrhnout body programu pro příští schůzky.
- Schůzek se účastní členové, koordinátoři a zájmové skupiny, pozorovatelé a experti.
- Zájmové skupiny (vlády, odbory, zaměstnavatelé) mohou být doprovázeni dvěma experty.
- Z každé schůzky je pořízen **záznam**. Členové jej obdrží nejpozději 10 dnů před schůzkou.

Rozhodovací proces:

- Názory (*opinions*) a důvody, o které se opírají musí být schváleny absolutní většinou hlasů.
- Prázdné hlasovací lístky a absence jsou považovány za platné hlasy.
- Všechny názory vydané Poradním výborem musí být doloženy údaji o hlasování.
- Pokud si to přeje minoritní část členů, může vyjádřit svůj názor prostřednictvím písemného stanoviska.
- Názory jsou zaslány Evropské komisi a jsou dostupné členům Výboru.
- Mluvčí přednášejí názory svých skupin.
- Předseda přijímá názor pokud dojde k dohodě.
- Pokud nedojde k dohodě dochází k hlasování zvednutím ruky nebo vyvoláváním jmen.
- Návrhy odložených nebo nepředvídaných názorů by měly přijít na řadu před ostatními.
- O pozměňovacích návrzích, které jsou nejodlišnější od původního textu se hlasuje nejdříve.
- Konečné hlasování se vztahuje k předchozímu hlasování.
- Předseda nebo členové mohou posunout konec debaty.
- Členové mají přednost pokud požádají o slovo před zakončením debaty.
- Návrh ke skončení debaty podléhá hlasování.
- Tato pravidla se vztahují ke každému rozhodnutí nebo dokumentu schválenému Poradním výborem.
- V některých případech může Poradní výbor nebo jeho předsedající svěřit přípravu názoru byru.
- V případě korespondenčního hlasování musí všichni členové hlasovat v určeném termínu, který nesmí být kratší než 14 dnů.
- Ve výjimečných případech mohou náhradníci zastupovat řádné členy.
- Neúčast na hlasování je považována za tichý souhlas s předloženým návrhem.
- Pro přijetí návrhu je zapotřebí absolutní většina hlasů.
- Pokud předsedající navrhne korespondenční hlasování může byro požádat o další zkoumání.

Vnitřní organizace

- Tři **zájmové skupiny** jmenují mluvčí a koordinátory.
- Scházejí se na přípravných schůzkách před schůzkami Poradního výboru nejméně dvakrát ročně.
- Na jejich schůzky se vztahují stejná pravidla jako výše uvedená.

- **Byro** je řízeno jedním z mluvčích na základě rotačního systému.
- Zástupce předsedajícího a zpravodaj jsou jmenováni.
- Byro se setkává nejpozději tři týdny před schůzkou Poradního výboru a pravidelně organizuje činnost.
- Zápis ze schůzek je pořizuje sekretariát.
- Zástupce předsedajícího může zastupovat předsedu.
- Byro může stanovit povinnosti jednomu nebo více členům.
- Pracovní skupiny (WP), ve kterých jsou zastoupeny všechny zájmové skupiny, jsou ustaveny ke zkoumání speciálních problémů.
- Poradní výbor rozhoduje o problémech, termínech a době činnosti pracovních skupin.
- Poradní výbor může rozpustit pracovní skupiny kromě stálé pracovní skupiny pro hornictví a ostatní těžební průmysl.
- Závěry z pracovních skupin nepodléhají hlasování .
- **Pracovní skupiny** jmenují předsedu, jeho zástupce a zpravodaje zodpovědného za zápis a přípravu Názoru.
- Předseda a jeho zástupce informují Poradní výbor.
- Jednotlivé zájmové skupiny jmenují členy pracovních skupin.
- Každá zájmová skupina může jmenovat do pracovních skupin jednoho náhradníka a informovat o tom sekretariát.
- Pracovní skupiny mohou pověřit povinnostmi jednoho nebo více svých členů.
- Každé pracovní skupině pomáhá nejméně jeden zástupce Poradního výboru.
- **Schůzky pracovních skupin** jsou svolávány sekretariátem nejpozději dva týdny před datem konání schůzky.
- Návrh programu a zápis z předchozí schůzky je schválen nebo doplněn na začátku schůzky.
- Schůzek se účastní pouze nominovaní členové, zástupci Evropské komise a pozvaní experti.
- Poradní výbor ustanovil **stálou pracovní skupinu** (SWP) pro hornictví a ostatní těžební průmysl.
- SWP poskytuje poradenství a podporu Poradnímu výboru a předkládá mu návrhy ohledně budoucí činnosti.
- Poradní výbor jmenuje předsedu, místopředsedu a zpravodaje s tříletým mandátem.
- Poradní výbor jmenuje členy SWP na základě nominací zájmových skupin.
- Složení SWP reflektuje předmětné ekonomické odvětví a jeho zeměpisné rozprostření
- Předseda nebo místopředseda informují Poradní výbor.

Pracovní program výboru

- **Roční program** práce připravuje byro a je schváleno Poradním výborem na jeho poslední plenární schůzi v roce.
- Program bere v úvahu pokrok dosažený ve vlastních činnostech, agenturách EU a jejich programech.
- Poradní výbor schvaluje návrh ročního programu SWP jako část vlastního pracovního programu.
- Byro a sekretariát stanoví časový rozvrh schůzí pro nadcházející rok.
- Poradní výbor předkládá **roční zprávu** Evropské komisi která ji přeposílá dalším orgánům.

Praktické záležitosti

- Evropská komise poskytuje Poradnímu výboru administrativní podporu (sekretariát).

- Korespondence určená Poradnímu výboru je adresována Evropské komisi, na vědomí sekretariátu Poradního výboru.
- Pravidla pro veřejný přístup k dokumentům Poradního výboru jsou stejná jako pravidla pro Evropskou komisi.
- Diskuse Poradního výboru jsou důvěrné.
- Revize pravidel pro procedury jsou schvalovány absolutní většinou členů po předchozím vyjádření Komise.
- **Revize** vstupuje do platnosti pokud je Rada její aplikaci neodvolá.

Příloha 2

Agentura v Bilbao: struktura a procedury

Správní rada

- Rada stanoví cíle a strategii a identifikuje priority v oblasti BOZP.
- Jmenuje ředitele, přijímá pracovní program, roční yprávu a rozpočet a pověřuje ředitele čerpáním rozpočtu.
- Členové zastupující vlády členských zemí, a zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace jsou, společně se třemi zástupci Evropské komise, svoláváni dvakrát ročně. Dále jsou pozváni čtyři pozorovatelé – dva z Dublinské nadace a jeden z obou organizací evropských sociálních partnerů – ETUC a UNICE.
- Všichni členové, kteří mají obnovitelný tříletý mandát, volí každý rok předsedu a tři místopředsedy ze svých řad.

Byro

- Byro, které dohlíží na činnost Agentury se schází se čtyřikrát za rok.
- Byro je složeno z devíti členů správní rady.
- Jsou to: předseda, místopředsedové, zástupci zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace na evropské úrovni, zástupci Evropské komise a španělské vlády.
- Byro má vůči zájmovým skupinám řídicí roli a může přijímat urgentní a nezbytná opatření. Tato role, uplatňovaná pro řízení Agentury mezi schůzkami správní rady, je delegována správní radou a není v konfliktu se zodpovědností ředitele.
- Zároveň, svěřené úkoly zahrnují dohled nad rozvíjením sítě Agentury a implementaci jejího pracovního programu a dalších specifitějších úkolů vztahujících se k činnosti Agentury.

Ředitel

- Ředitel je oficiální zástupce Agentury a je zodpovědný za každodenní fungování, včetně všech finančních, administrativních a personálních záležitostí.
- Funkční období, stanovené a potvrzené správní radou, je obnovitelné s trváním pěti let

Focal pointy

- Základní informační síť Agentury o BOZP tvoří Focal Pointy v každé z členských zemí EU, třech kandidátských zemích na členství v EU a čtyřech zemí Evropské zóny volného obchodu (EFTA).
- Focal pointy jsou jmenovány všemi vládami jako oficiální zastoupení Agentury v těchto zemích jsou kompetentním úřadem pro BOZP.
- Focal Pointy hrají pro Agenturu klíčovou roli protože jsou zodpovědní za organizaci a koordinaci národních sítí a jsou zapojeny do přípravy a implementace pracovního programu Agentury.

- Podobně jako jiné prvky struktury Agentury jsou národní sítě tripartitní a zahrnují zástupce zaměstnanackých a zaměstnavatelských organizací.
- Rolí Focal Pointů je poskytovat informace a zpětnou vazbu pro iniciativy a produkty Agentury a poskytovat konzultace ke všem záležitostem BOZP na národní úrovni.
- Focal Pointy také řídí národní webovou stránku Agentury a organizují každoroční Evropský týden BOZP.
- Focal Pointy zemí EU nominují zástupce do ad-hoc expertních skupin Agentury zatímco kandidátské země a země EFTA nominují do těchto skupin pozorovatele.
- Schůzky se konají třikrát do roka a kromě kontaktních osob ze členských zemí se jich účastní pozorovatelé z Evropské komise, evropských sociálních partnerů, EFTA a kandidátských zemí.

Expertní skupiny

- Skupiny expertů nominované národními Focal Pointy společně s pozorovateli reprezentujícími sociální partnery a Komisi poskytují rady Agentuře v příslušné expertní oblasti a přispívají tak k tvorbě pracovního programu Agentury.
- Experti z EFTA a z kandidátských zemí se účastní práce v některých skupinách jako pozorovatelé.

Námětová centra

- Námětová centra jsou konsorcia národních institucí BOZP zodpovědná za sběr a analýzu existujících národních údajů k podpoře klíčových oblastí pracovního programu Agentury.
- Skládají se ze skupiny expertních institucí BOZP přičemž zahrnují jednu vedoucí organizaci a několik partnerských organizací z různých členských zemí.
- Zadání práce a financování je specifikováno v souladu s ročním programem Agentury.
- Vedoucí organizace námětového centra je zodpovědná za delegování úkolů partnerským organizacím.
- V současné době pracují tři námětová centra: Námětové centrum pro výzkum, Námětové centrum pro dobrou praxi a Námětové centrum nových členských zemí.

Jiné konzultace

- Agentura kontraktuje různé ad-hoc výzkumné týmy z předních akademických a dalších institucí vztahujících se k BOZP a konzultanty v oblastech jako např. informační technologie, k provádění určitých prací.

Příloha 3

Některé organizace pracující na celoevropské úrovni

Evropské odborové organizace/federace

- Mezinárodní odborová síť (UNI)
- Evropská federace dopravy (ETF)
- Evropská odborová federace Potravinářství, zemědělství a turismu (EFFAT)
- Evropská odborová federace veřejných služeb (EPSU)
- Evropská federace stavebnictví a dřevozpracujícího průmyslu (EFBWW)
- Evropská federace kovožpracujícího průmyslu (EMF)
- Evropská aliance životního prostředí (EEA)
- Evropský odborový výbor pro vzdělávání (ETUCE)
- Evropská odborová federace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu (ETUF-TCL)
- Evropská federace pracovníků hornictví, chemie a energetiky (EMCEF)
- Evropská federace žurnalistů (EF)

Rada evropského profesionálního personálu v administrativě (EUROCADRES)

Zaměstnavatelské organizace

- Unie průmyslu Evropských společenství (UNICE)
- Evropské centrum podniků s veřejnou účastí a podniků v obecně ekonomickém zájmu (CEEP)
- Evropská asociace řemesel a středních a malých podniků (UAEMPE)
- Evropská organizace oděvního a textilního průmyslu (EURATEX)
- Evropská rada chemického průmyslu (CEFIC)
- Evropský kulatý stůl průmyslníků (ERT)
- AmCham – organizace amerických nadnárodních společností činných v Evropě

Příloha 4

Evropské smlouvy

Pařížská smlouva	Evropská smlouva o Společenství uhlí a oceli podepsaná v roce 1951
Římská smlouva	Smlouva ustanovující Evropská hospodářská společenství a smlouva ustanovující evropské společenství atomové energie podepsaná v roce 1957
Jednotný evropský akt	Rozšíření Římské smlouvy přijaté v roce 1986 k vytvoření jednotného trhu
Maastrichtská smlouva	Smlouva o Evropské unii podepsaná v roce 1992. Mezi několika významnými inovacemi, jako jsou občanství EU a Evropská monetární unie, vytvořila Maastrichtská smlouva tzv. třípilířovou strukturu.
Amsterodamská smlouva	Smlouva o Evropské unii podepsaná v roce 1997. Ve srovnání s předchozí Maastrichtskou smlouvou znamenala tato smlouva jen malá zlepšení pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
Smlouva z Nice	Smlouva o Evropské unii podepsaná v roce 2001. V oblasti BOZP nepřinesla žádné změny.
Ústava	Návrh byl předložen členskými státy v letech 2004-2005. Dva členské státy (Francie a Holandsko) odmítly návrh prostřednictvím referenda.

Příloha 5

Webové adresy organizací

Evropská agentura v Bilbao	http://osha.eu.int
CEN	http://www.cenorm.be
Výbor regionů	http://cor.eu.int
Rada EU	http://ue.eu.int
Dublinská nadace	http://www.eurofound.ie
EESC	http://www.esc.eu.int

ETUC	http://www.etuc.org
ETUI-REHS	http://www.etui-rehs.org
EUR-LEX	http://www.europa.eu.int/eur-lex
European Commission	http://europa.eu.int
European Court of Justice	http://curia.eu.int
European Parliament	http://www.europarl.eu.int
European Ombudsman	http://www.euro-ombudsman.eu.int
Eurostat	http://europa.eu.int/comm/eurostat
HESA Department	http://hesa.etui-rehs.org
UNICE	http://www.unice.org

Evropská cesta BOZP
Základy, instituce, výzvy

Odborová příručka
ETUI-REHS, Oddělení BOZP, 2006-05-30

© Evropský odborový institut
pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci
ETUI-REHS
HESA Department
5 bd du Roi Albert II, bte 5
B-1210 Brussels
Tel.: +32 (0)2 224 05 60
Fax: +32 (0)2 224 05 61
hesa@etui-rehs.org
<http://hesa.etui-rehs.org>
ISBN: 2-87452-011-X
D/2006/10.574/02

Grafický návrh: Coast
Vytisknuto v Belgii

Foto na obálce: © International Labour Organization, J. Maillard



ETUI-REHS je finančně podporována Evropskou Komisí

OBÁLKA



REACH na pracovišti

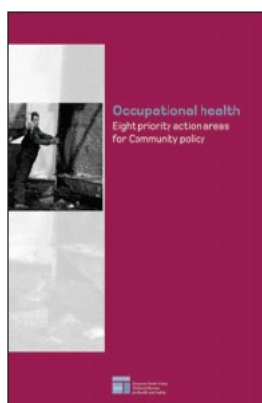
Jaký prospěch mohou mít pracovníci
z nové evropské politiky
o chemických látkách

Tony Musu

TUTB 2004, 36 stran, 17x24 cm

ISBN: 2-930003-44-8

Publikováno rovněž v češtině, dánštině,
holandštině, estonštině, francouzštině,
němčině, maďarštině, italštině, lotyšštině,
polštině a slovinštině.



Ochrana zdraví při práci

Osm prioritních oblastí pro politiku Společenství

Laurent Vogel

TUTB, 2004, 32 stran, 17x24 cm

ISBN: 2-930003-55-3

Publikováno rovněž v češtině, dánštině,
holandštině, estonštině, francouzštině,
maďarštině, italštině, lotyšštině,
polštině a slovinštině.

HESAmail

Novinky z evropské bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zdarma e-mailovaný dopis oddělení BOZP ETUI-REHS zasíláme svým předplatitelům
nejméně jedenkrát měsíčně. HESAmail je zasílán dvoujazyčně v angličtině a francouzštině.

Přihlášení ani zasílání nic nestojí. Můžete se přihlásit na náš rozesílací seznam
prostřednictvím naší webové stránky:

<http://hesa.etui-rehs.org>

Publikace lze objednat na adrese:

<http://hesa.etui-rehs.org> > Publications



HESA Department
5 bd du Roi Albers II
B-1210 Brussels
Tel.: +32 2 224 0560
Fax.: +32 2 224 05 61
hesa@etui-rehs.org
<http://hesa.etui-rehs.org>

