

Nová strategie Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci 2002–2006

Obsah

1 Úvod

2 Držet krok se změnami ve světě práce

2.1 Změny ve společnosti

2.1.1 Zvýšená feminizace společnosti

2.1.2 Stárnutí aktivního obyvatelstva

2.2 Změny ve formách zaměstnání

2.3 Změny v povaze rizika

3 K nové strategii Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

3.1 Za globální přístup k pohodě při práci

3.2 Posílit kulturu prevence

3.2.1 Vzdělávání, uvědomování, předvídání: zlepšit znalosti lidí o riziku

3.2.2 Lépe aplikovat existující právní předpisy

3.3 Kombinovat instrumenty a budovat partnerství

3.3.1 Přizpůsobit právní a institucionální rámec

3.3.2 Vybízet k inovativním přístupům

3.3.3 Snažit se uvést bezpečnost a ochranu zdraví při práci do hlavního proudu dalších politik Společenství

3.4 Připravit se na rozšíření

3.5 Rozvíjet mezinárodní spolupráci

Shrnutí

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje nyní jeden z nejkoncentrovanějších a nejdůležitějších sektorů sociální politiky Evropské unie. Již v roce 1951 se Evropské sdružení pro uhlí a ocel rozhodlo zlepšit bezpečnost pracovníků, úsilí, které Římská smlouva rozšířila na všechny zaměstnané lidi. V důsledku toho byl počínaje koncem 70. let, a zejména po přijetí Jednotného evropského zákona v roce 1987, vybudován velký soubor právních předpisů zaměřený na zvýšení standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Právě proto, že se EU může opřít o takový obsáhlý pramen materiálů je pro program sociální politiky nezbytné vypracovat strategii Společenství. Tato strategie pokrývá období 2002–2006 a má tři nové rysy:

Vychází z globálního přístupu k pohodě při práci a bere v úvahu změny v světě práce a vznik nových rizik, zejména rizik psycho-sociální povahy. Jako taková je napojena na zvyšování kvality práce a považuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zdravé pracovní prostředí za jednu z jejích nezbytných složek.

Je založena na konsolidaci kultury prevence rizika, na kombinování různých politických instrumentů – právních předpisů, sociálního dialogu, progresivních opatření a nejlepší praxe, sociální odpovědnosti podniků a ekonomických pobídek – a na budování partnerství mezi všemi zúčastněnými na scéně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zdůrazňuje skutečnost, že ambiciózní sociální politika je faktor v rovnici konkurenční schopnosti a že, na druhé straně mince, nemít takovou politiku zvyšuje náklady, které jsou pak velkou zátěží ekonomik a společností.

1. ÚVOD

Vytvořit více a lepších pracovních míst: to je cíl, který si Evropská unie vytkla na Lisabonské Evropské radě v březnu 2000. Je jasné, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou nezbytným prvkem kvality práce a jsou také součástí ukazatelů, které byly nedávno přijaty v souvislosti se Sdělením Komise „Investujeme do kvality“. Evropská unie má zde pozitivní výsledky, protože počet pracovních úrazů klesl v období 1994 až 1998 téměř o 10 %. Nicméně absolutní čísla jsou stále vysoká: téměř 5.500 smrtelných úrazů a 4,8 milionů úrazů s následkem tří a více dnů pracovní neschopnosti. Ještě důležitější je, že počínaje rokem 1999 v některých členských státech a některých sektorech pozorujeme návrat k rostoucímu počtu úrazů. Navíc kandidátské země mají průměrnou četnost pracovních úrazů značně vyšší, než je průměr v EU. Hlavním důvodem je, že se více specializují v sektorech, které se tradičně považují za vysoce rizikové.

Tato čísla jsou poněkud různorodá, ale vybízejí k zvýšení pozornosti, protože prokazují, že preventivnímu přístupu, z něhož vycházejí směrnice Společenství, všichni zúčastnění ještě plně neporozuměli a neřídí se jím a že se tento přístup v terénu důsledně neaplikuje. To zvláště platí pro kandidátské země. Jinými slovy, tato čísla nás vybízejí k vypracování globálnějšího přístupu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci u vědomí, že kvalita zaměstnání je založena na několika společně vnímaných základních prvcích: typu požadovaných dovedností, úrovni odborného výcviku zaměstnanců, povaze pracovního poměru, způsobu, jak je práce organizována a na prvku pracovní doby. Z toho vyplývá, že úsilí o zdravější pracovní prostředí se musí stát nedílnou součástí všeobecného trendu v ekonomických aktivitách (větší zaměření na službu zákazníkovi), ve formách zaměstnání (větší diversifikace), v aktivním obyvatelstvu (více žen a stárnutí pracujícího obyvatelstva) a v společnosti obecně (více diversifikovaná, ale také více poznamenaná sociálním vyloučením). Kromě toho, bezpečné a zdravé pracovní prostředí a organizace práce jsou faktory výkonu pro ekonomiku i pro podniky. Přesné vztahy mezi ochranou zdraví při práci a konkurenční schopností jsou mnohem komplexnější, než ukazují náklady na dosažení souladu. Pokud jde o ekonomiku, „nekvalita“ práce je vyjádřena ztrátou výrobní kapacity – 500 milionů pracovních dnů ztracených v roce 1999 v důsledku pracovních úrazů a zdravotních problémů – placením náhrad a poskytováním dávek a mnohé tyto důsledky finančně zatěžují podniky. Téměř 350.000 lidí bylo nuceno změnit pracovní místo nebo přejít na práci se zkrácenou pracovní dobou a téměř 300.000 lidí má v různém stupni permanentní invaliditu a 15.000 z nich je natrvalo vyloučeno ze světa práce. To vše především představuje tragedie lidí, ale je to také plýtvání zdroji, zejména v situaci strukturálního stárnutí pracujícího obyvatelstva.

Na úrovni podniku způsobuje „nekvalita“ špatnou pověst firmy v očích potenciálních spolupracovníků, zákazníků, spotřebitelů a obecně veřejnosti, která je vůči problémům bezpečnosti práce stále citlivější. Jinými slovy, má-li firma zdravé pracovní prostředí, přispívá to k vnímání její kvality a kroky ke zlepšení tohoto prostředí jsou součástí celkového přístupu

k „řízení kvality“ a sociální odpovědnosti. Oba tyto faktory mají příznivý účinek na výkon a konkurenční schopnost.

Politika Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí s těmito změnami a těmito novými potřebami držet krok s cílem prosazovat „pohodu při práci“, čímž se rozumí tělesná, morální a sociální pohoda, ne tedy jen něco, co můžeme měřit neexistencí pracovních úrazů a nemocí z povolání. Znamená to, že politika Společenství sama musí usilovat o zlepšení kvality, a to bude mít dva základní důsledky:

Tato politika bude muset kombinovat různé instrumenty a najít svůj základ v rozsáhlém acquis z mnoha desetiletí politik Společenství, přičemž základ tvoří Rámcová směrnice č. 89/391, která klade důraz na prevenci. Musí být také založena na zkušenostech, které vyplynuly z provádění různých programů Společenství v této oblasti. Významnou složku tvoří normativní přístup, ať již půjde o průběžné přizpůsobování existujících standardů nebo formulaci nových standardů: článek 31 Charty základní práv stanoví, že „každý pracovník má právo na pracovní podmínky, které respektují jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“. V neustále se měnícím světě práce je však stejně důležité podporovat progresivní přístupy, ať již je to hodnocení výkonu v této oblasti na základě průhledných a spolehlivých dat a ukazatelů, akce podniknuté sociálními partnery (na úrovni odvětví nebo víceodvětvové), nebo dobrovolné podnikové programy. Kromě toho je nezbytné zlepšit uvědomění všech zúčastněných a zajistit, aby úsilí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se dostalo do hlavního proudu všech ostatních relevantních politik Společenství.

Aby se toho dosáhlo je třeba přimět k spolupráci všechny zúčastněné – například veřejné orgány, sociální partnery, podniky, veřejné a soukromé pojišťovny – v rámci konceptu „dobrého vládnutí“ založeného na univerzální účasti. Sociální program (Social Agenda), který byl přijat Evropskou radou v Nice definuje základní prvky nové strategie Společenství jako „předvídání a řízení změny v pracovním prostředí“. Sama tato nová strategie je založena na širokých předběžných konzultacích a bere zřetel na různé vyslovené názory. Například Evropský parlament ve své rezoluci o Sociálním programu vyzval Komisi, aby „realizovala reálnou strategii Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která bude založena na stanovení společných srovnatelných cílů, bude obsahovat akční plán k posílení jejího provádění, bude zahrnovat kontrolu a hodnocení existujících směrnic a zahrne další legislativní iniciativy týkající se rizik, která nejsou dosud dostatečně pokryta nebo nejsou vůbec kryta, například onemocnění kůže způsobená slunečními paprsky, nově se vynořující rizika jako je stres a poruchy svalů a kostry a nové situace v práci, a která bude vybízet k využívání analýzy rizika jakožto součásti preventivního přístupu“. Hospodářský a sociální výbor k tomu na žádost Komise přijal vysvětlující stanovisko. Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci (ACSHH), jehož členem jsou i sociální partneři, přijal své stanovisko v prosinci 2001. Tyto předběžné konzultace vytvořily základ pro novou strategii Společenství na období 2002–2006, která předkládá koherentní rámec pro politiku a navrhuje konkrétní akce spolu s podrobným harmonogramem pro provádění.

2. DRŽET KROK SE ZMĚNAMI VE SVĚTĚ PRÁCE

Lisabonská Evropská rada zdůraznila, že v Evropě probíhá přechod k „ekonomice založené na znalostech“, poznamenaný hlubokými změnami, které působí na společnost, zaměstnání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V důsledku toho je zapotřebí znovu zkoumat, jakou politiku je třeba v této strategické oblasti provádět, jak ji načasovat a jaké jsou nové priority.

Tyto změny však nesmí zastínit realitu současné situace: stále ještě máme v některých sektorech velmi vysoké míry výskytu pracovních úrazů, které představují převážnou většinu všech úrazů registrovaných v EU. Čtyři sektory (rybolov, zemědělství, stavebnictví a zdravotnictví a sociální služby) mají míru úrazovosti, která je 30 % nad průměrem. Čtyři další (odvětví těžby, zpracovatelský průmysl, hotely a restaurace a doprava) mají míru, která je asi o 15 % nad průměrem. Tato čísla se ještě podstatně zvýší, když posuzujeme jen malé a střední podniky a velmi malé živnosti: například ve stavebnictví je zde střední míra úrazovosti 41% nad průměrem a u firem s jedním až 9 zaměstnanci poskočí na 124% a u firem s 10 až 49 zaměstnanci na 130% nad průměr. Musíme tedy být neustále bdělí a snažit se snížit tato „tradiční“ rizika a vybudovat v malých a středních podnicích kulturu prevence.

2.1 Změny ve společnosti

2.1.1 Zvýšená feminizace společnosti

Po desetiletí můžeme pozorovat, že roste procento žen v zaměstnání. Další růst je jedním ze základních cílů přijatých v Lisabonu za situace, kdy pracující obyvatelstvo stárne, a tím se také zavádí nová dimenze do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

83 % zaměstnaných žen pracuje ve službách a to vysvětluje, proč jejich míra výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání je mnohem nižší než u mužů a proč jsou vystaveny nižšímu riziku, že se stanou obětí pracovního úrazu.

Nicméně trend není dobrý, protože v typu práce, kde mají ženy převažující zastoupení, se míra úrazovosti zvyšuje a dochází i k smrtelným úrazům. Kromě toho, i když se ženy podílely (v roce 1995) pouze 17,8 procenty na diagnostikovaných nemocích z povolání, u některých skupin nemocí byl podíl žen značně vyšší: 45 % u alergií, 61 % u infekčních onemocnění, 55 % u neurologických poruch, 48 % u hepatitidy a dermatologických onemocnění. Tato čísla jsou dokladem dimenze pohlaví, pokud jde o nemoci z povolání.

Preventivní opatření a uspořádání pro posouzení a pravidla pro přiznání náhrad musí přihlédnout k rostoucímu podílu žen v pracovních silách a k rizikům, která hrozí zejména ženám. Tato opatření musí být založena na výzkumu ergonomických aspektů, návrhu pracoviště a na účincích expozice fyzikálním, chemickým a biologickým činitelům a musí přihlížet k fyziologickým a psychologickým rozdílům ve způsobu organizace práce.

2.1.2 Stárnutí aktivního obyvatelstva

V příštích dekádách se bude v evropském aktivním obyvatelstvu zvyšovat podíl pracovníků ve věku nad 50 let a příslušně se bude snižovat podíl mladých pracovníků.

Porovnání s ohledem na věk ukazují, že mladí lidé na jedné straně mají větší podíl na pracovních úrazech, ale naproti tomu že u pracovníků ve věku nad 55 let je tendence k výskytu nejzávažnějších pracovních úrazů s mírou smrtelných úrazů převyšující celkový evropský průměr. Věková skupina 55plus je také skupinou s nejvyšším výskytem nemocí z povolání, které se rozvíjejí po dlouhou dobu, například rakoviny (většina případů je stále důsledkem expozice azbestu) a kardiovaskulárních nemocí. Naproti tomu u mladých pracovníků je spíše tendence k vyššímu výskytu alergií a infekčních onemocnění.

Tato čísla však ve velké míře závisí na typu pracovních míst, na nichž současné generace pracují: starší pracovníci jsou v průměru méně kvalifikovaní a jsou nadprůměrně zastoupeni v manuálních povoláních v průmyslu, zatímco mladší pracovníci mají převahu v nejistých

formách zaměstnání. Tyto rozdíly znamenají, že je zapotřebí přistupovat k otázkám kvality zaměstnání globálně a brát zřetel na specifické situace generací a věkových skupin ve světě práce.

2.2 Změny ve formách zaměstnání

Na trhu práce se stále více vyskytují diversifikované formy zaměstnání a zvláště silný je nárůst dočasných pracovních poměrů. Typ pracovních kontraktů a Pracovního zařazení v podniku ukazuje na negativní korelaci s ochranou zdraví při práci. Lidé, kteří jsou v zaměstnání po kratší dobu, než dva roky mají větší než průměrnou pravděpodobnost, že utrpí pracovní úraz: pro dočasné pracovníky je tento účinek zvláště výrazný ve stavebnictví a ve zdravotních a sociálních službách.

Mezi těmito novými formami zaměstnání představují práce se zkrácenou pracovní dobou a nestandardní pracovní doba (například práce na směny nebo práce v noci) další faktory, které zvyšují riziko úrazu. Konkrétně to je možné vysvětlit nedostatkem řádného výcviku, psychosomatickými problémy způsobenými prací na směny nebo v noci a nedostatečnou znalostí manažerů nebo nedostatkem motivace pracovníků v nejistém pracovním poměru.

Avšak v celém světě práce probíhá posun směrem k pružnějším formám organizace práce. Pevná vazba mezi místem, kde se pracuje (například dolem, továrnou, kanceláří) a prací, kterou je třeba udělat, se v souvislosti s rychlým rozšiřováním informačních technologií oslabuje. Tyto změny neovlivňují pracovní poměr jako takový, i když mohou stírat rozdíl mezi zaměstnancem a samostatně výdělečně činnou osobou. Skutečností však zůstává, že i když vznikají specifické problémy, například ve vztahu k pracovníkům na dálku, je to stále zaměstnavatel, kdo odpovídá za bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bez ohledu na to, kde se práce vykonává. Znamená to, že musí učinit příslušné kroky a dělat kontroly na různých místech, kde jeho lidé pracují, i v jejich domovech. Na tyto problémy je zaměřeno jednání sociálních pracovníků Společenství na víceodvětvové úrovni, která byla zahájena 12. října 2001.

2.3 Změny v povaze rizika

Mění se způsoby organizace práce a zejména pružnější způsoby organizace pracovní doby a řízení lidských zdrojů na individuálnější úrovni, více založené na povinnosti dosáhnout stanovený výsledek, mají hluboké účinky na s tím spojené problémy ochrany zdraví při práci a obecněji, na pohodu při práci. Dnes je známou skutečností, že „vynořující se“ nemoci a jevy, jako je stres, deprese, úzkost, násilí při práci, psychologický nátlak a zastrašování, způsobují 18 % všech problémů týkajících se zdraví při práci a čtvrtina takových případů vyústí v pracovní absenci v trvání více než dva týdny. Stížnosti v této oblasti jsou dvakrát častější v sektorech vzdělávání a zdravotních a sociálních služeb. Nejsou přímo vázány na expozici specifickému riziku, spíše zde působí soubor faktorů, jako je organizace práce, uspořádání pracovní doby, hierarchické vztahy, únava v souvislosti s dopravou a stupeň přijetí etnické a kulturní diversity v organizaci. Je zapotřebí se s nimi vyrovnat v globálním kontextu, který Mezinárodní organizace práce shrnuje pod pojem „pohoda při práci“. Tyto strategie zaměřené na prevenci nových sociálních rizik by měly zahrnout účinek závislosti na látkách na výskyt pracovních úrazů; konkrétně je zapotřebí zaměřit se na problémy související s alkoholem a předepisovanými léky.

3. K NOVÉ STRATEGII SPOLEČENSTVÍ PRO BEZPEČNOST A OCHRANU ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

3.1 Za globální přístup k pohodě při práci

Cílem politiky Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být dosahovat trvalého zlepšování pohody při práci, což je pojem, o němž se má za to, že zahrnuje tělesnou, morální a sociální dimenzi. Kromě toho všichni zúčastnění se musí společně zaměřit na řadu komplementárních cílů.

Trvalé snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Je třeba zkoumat možnost stanovení kvantifikovaných cílů, na úrovni Společenství i na úrovních členských států, zejména v sektorech činností s nadprůměrným výskytem, a zvláště dbát na uspořádání pro provádění Evropské strategie zaměstnanosti.

Uvedení dimenze pohlaví do hlavního proudu při hodnocení rizika, uspořádání preventivních opatření a způsobů náhrad tak, aby se vzal zřetel na specifické charakteristiky žen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Prevence sociálních rizik. Stress, psychologický nátlak a pronásledování na pracovišti, deprese a úzkost a rizika spojená se závislostí na alkoholu, drogách a léčivech, to vše by mělo být cílem specifických opatření, ale současně součástí globálního přístupu ve spojitosti se systémem zdravotní péče.

Zvýšená prevence vůči nemocím z povolání. Prioritou by měly být nemoci vyvolané azbestem, poškození sluchu a poruchy svalů a kostry.

V otázkách rizik, úrazů a nemocí je nutné přihlížet k demografickým změnám. Preventivní opatření by měla vzít ve zvýšené míře v úvahu faktor věku a konkrétněji se zaměřovat na mladé a stárnoucí pracovníky.

Je třeba brát zřetel na změny ve formě zaměstnání, uspořádání týkající se organizace práce a pracovní doby. Pracovníci v nestandardních nebo nejistých pracovních vztazích představují zranitelnou skupinu.

Je třeba brát v úvahu velikost firem. Malé a střední podniky a velmi malé provozovny a také samostatně výdělečně činní a neplacení rodinní příslušníci by měli představovat skupinu, na kterou je třeba zaměřit konkrétní programy v oblasti informací, uvědomování a prevence rizika.

Analýza nových a nově se vynořujících rizik, se zvláštním zřetelem na rizika spojená s interakcí mezi chemickými, fyzikálními a biologickými činiteli a rizika spojená obecně s pracovním prostředím (ergonomická, psychologická a sociální rizika).

3.2 Posílit kulturu prevence

Politika Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je založena na preventivním přístupu, do kterého vstupují všichni zúčastnění, včetně samotných pracovníků, s cílem vybudovat účinnou kulturu prevence rizik. Cílem je předcházet rizikům a dostat je pod kontrolu.

3.2.1 Vzdělávání, uvědomování, předvídání: zlepšit znalosti lidí o riziku

Vytvořit pracovní prostředí pod plnou kontrolou znamená zlepšit znalosti všech pracovníků o existujících ohroženích. Znamená to vypracovat přístup, který je současně globální a preventivní, zaměřený na podporu pohody v práci, přístup, který zachází dál, než je pouhá prevence zaměřená na konkrétní rizika. Jsou zde tři vzájemně se podporující prvky.

Vzdělávání nezačíná se vstupem do světa práce, jak na to poukázal Hospodářský a sociální výbor: mělo by se stát nedílnou součástí školních osnov, jednak proto, aby si lidé více uvědomili existenci problému (ze stejných důvodů s v některých zemí vyučuje bezpečné chování v dopravě), jednak by to mohl být samostatný předmět studia. Avšak nejdůležitější prvek je zde stále pokračující školení. To se musí pořádat pravidelně a musí navazovat na realitu každodenní práce a mít přímý dopad na pracovní prostředí. Znamená to, že vyučování je zapotřebí zaměřit na národní, regionální, místní a odvětvová specifika a citlivé oblasti.

Výcvik k uvědomění musí mobilizovat zdroje, které mohou být rozdílné podle specifických situací. Musí být například konkrétně využity ve prospěch malých a středních podniků, velmi malých firem a řemeslníků. Tito lidé a organizace si také musí uvědomit potřebu znovu zapojit do práce lidi se zdravotním postižením, se zvláštním zřetelem na vytváření přizpůsobeného pracovního prostředí.

Předvídání nových a nově se vynořujících rizik, ať již je to v souvislosti s technickými inovacemi nebo když jsou způsobena změnami ve společnosti, má zásadní důležitost. Jinak není možné dostat rizika pod kontrolu. Vyžaduje to zejména neustálé pozorování samotných rizik pomocí systematického sběru informací a sledování výsledků vědy a výzkumu. Evropský parlament zdůraznil, že tento typ analýzy je integrální součástí přístupu k prevenci. Vyžaduje to také, aby výzkumníci postupovali konsistentně: výzkumné organizace by měly koordinovat své programy, zaměřit je na řešení praktických problémů vznikajících na pracovišti a realizovat přípravy pro transfer zjištění výzkumu do podniků, zejména též malých a středních podniků.

V otázkách týkajících se posílení vědomí o existenci problému a předvídání rizika by měla působit jako hnací síla Evropská agentura pro otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V druhé polovině roku 2002 předloží Komise sdělení obsahující hodnocení práce Agentury, kde bude blíže popsána její role v této oblasti

Evropská agentura pro otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

založí „observatoř rizika“, opírající se o příklady dobré praxe ve firmách nebo různých oborech činnosti;

bude s podporou Eurostatu organizovat výměnu zkušeností a informací pomocí systematického sběru dat;

bude integrovat kandidátské země do sítí výměny informací a navrhne pracovní nástroje vyhovující jejich specifickým situacím;

zaměří Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na uživatele a lidi, kterým by měl přinášet prospěch;

pro Rok zdravotně postižených lidí (2003) založí databázi informací a nejlepší praxe, která bude zaměřena na způsoby, jak integrovat lidi se zdravotním postižením a jak přizpůsobit zařízení a pracovní prostředí jejich potřebám.

3.2.2 Lépe aplikovat existující právní předpisy

Účinné provádění právních předpisů Společenství je nezbytný předpoklad pro zlepšení kvality pracovního prostředí. Vyžaduje to také zvýšené uvědomění a zaujetí u všech zúčastněných a na všech úrovních. Komise bude ve spolupráci s Poradním výborem a sociálními partnery

vypracovávat návody, jak je třeba provádět směrnice a bude při tom brát zřetel na různý charakter sektorů činností a podniků, jak to navrhuje Hospodářský a sociální výbor.

Komise sama, v rámci pravomocí jí svěřených Smlouvou, zaujme rigorózní postoj k zajištění, aby směrnice byly řádně transponovány a aby příslušné předpisy byly řádně prováděny. Bude také úzce spolupracovat s národními orgány k nalezení způsobu, jak zajistit, aby přepisy Společenství byly správně a ekvivalentně provedeny. V tomto ohledu připadne nejdůležitější úloha Výboru straších inspektorů práce (SLIC), který bude vybízet k výměně informací a zkušeností a organizovat vzájemnou spolupráci a pomoc. Musí existovat praktická podpora pro společné cíle inspekci, které budou součástí ročního akčního plánu, jehož důležitost zdůraznil Evropský parlament. 11 Výbor by měl dále vypracovat společné zásady pro inspekci práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a způsoby, jak hodnotit národní inspekční systémy při uplatnění těchto zásad. Pro prosazení účinného provádění právních předpisů Společenství je velmi důležité integrovat inspektoráty kandidátských zemí do tohoto výboru.

I když je důležité přihlížet k rozdílnosti institucionálních struktur a administrativních tradic členských států, právě tak platí, že provádění nové strategie, v návaznosti na kvalitu práce a pohodu při práci, bude vyžadovat posouzení, jaké struktury se nejlépe hodí pro tento přístup: preventivní služby by měly být skutečně multidisciplinární, měly by obsáhnout sociální a psychologická rizika a brát zřetel na faktor pohlaví;

aktivity inspekce práce musí být schopny vyhodnotit všechna rizika, zejména v sektorech, kde tato rizika jsou svou povahou komplexní a kumulativní (například v nemocnicích). Služby inspektorátů práce musí vůči podnikům a pracovníkům kombinovat svou inspekční roli s funkcí prevence. Samy musí být předmětem kontroly a je nutné využívat ukazatele pro měření výsledku a kvality na podporu inovativních přístupů.

Kontroly prováděné inspekčními službami musí vyústit v jednotné sankce, které budou mít účinek odrazení, budou ve správné proporcii k přestupkům a budou se účinně aplikovat. Zvláštní význam mají v tomto ohledu dvě oblasti:

Ochrana mladistvých, u nichž je tendence k vyššímu riziku úrazů než u jiných skupin obyvatelstva. To bude vyžadovat mít jednak vynucovací opatření k potírání nezákonného zaměstnávání mladistvých, kteří ještě nedosáhli zákonem stanoveného věku a, na druhé straně, pro ty, kteří budou připuštěni k práci musí být zajištěna přísná aplikace pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Některé podniky působící uvnitř Evropské unie někdy unikají administrativním a trestním sankcím v případech, kdy členský stát, v němž provozují svou činnost, je rozdílný od státu, v němž mají své sídlo. To je případ, když poskytují služby omezeného trvání za hranicemi země, v které je umístěno jejich ústředí. Článek 3 (1) (e) směrnice 96/71/EC z 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci ustanovení o poskytování služeb stanoví, že firmy, které vysílají své zaměstnance k poskytování služeb v jiném členském státě, musí v době tohoto vyslání dodržovat stejné standardy bezpečnosti, ochrany zdraví a hygieny práce, které platí v hostitelské zemi. Začíná se uskutečňovat spolupráce mezi veřejnými orgány, jak to stanoví článek 4 směrnice týkající se vzájemného informování, a to by mělo usnadnit stíhání prohřešujících se firem. Nicméně stojí za to blíže se podívat na všechny možné způsoby a prostředky, jak si poradit s přestupky v přeshraničních situacích a jak posílit v rámci SLIC práci na tomto úseku.

3.3 Kombinovat instrumenty a budovat partnerství

Prosazovat kvalitní pracovní prostředí a brát ohled na všechny aspekty vyžaduje globální přístup a je třeba využít všechny dostupné nástroje. Vyžaduje to také, aby všichni aktéři převzali plnou odpovědnost, což znamená, že úsilí všech stran musí podléhat prověření a hodnocení.

3.3.1 Přizpůsobit právní a institucionální rámec

Existence úplného, koherentního a solidního legislativního rámce Společenství je nezbytný nástroj pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci všude tam, kde existuje potřeba mít standardy a zásady pro prevenci rizik a ochranu pracovníků. Komise v této oblasti zamýšlí pokračovat ve vyváženém přístupu na základě zkušeností získaných při provádění legislativních textů a bude postupovat čtverým souběžným způsobem:

Trvalé upravování stávajících směrnic na základě změn vědeckých poznatků, technického pokroku a světa práce. Práce na analýze národních zpráv o tom, jak byly směrnice uvedeny do praxe, spolu s posouzením provedeným na úrovni podniků umožní zjistit potíže, s kterými se aktéři setkávají při provádění právních předpisů, a mělo by to také umožnit nápravu všech nedostatků. Komise s pomocí poradního výboru (ACSHH) bude vypracovávat zprávy o praktické aplikaci různých směrnic o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci s cílem identifikovat všechny praktické problémy a zlepšit některá ustanovení, aby byla plně srozumitelná, více konsistentní, a bude zaplňovat mezery v existujícím rámci. Navrhne také rozšíření záběru směrnice o „karcinogenních činitelích“. Kromě toho předloží sdělení o poruchách svalů a kostry, kde probere příčiny těchto problémů ve světle preventivních opatření stanovených v existujících právních předpisech Společenství (tj. ve směrnicích zabývajících se těžkými břemeny, prací s počítačovou obrazovkou a vibracemi) a navrhne jejich novelizaci nebo novou legislativní úpravu v oblastech, kde krytí je stále neúplné (například ergonomie na pracovišti).

Brát zřetel na nová rizika. Zvýšený výskyt psycho-sociálních problémů a nemocí znamená novou výzvu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a nabourává snahy o zlepšení pohody při práci. V současné době rovněž představují zvláštní problém při práci různé formy psychologického nátlaku a násilí, a vyžadují si proto legislativní zásah. Jakýkoli takový postup bude vycházet z *acquis* nedávno přijatých směrnic zakotvených v článku 13 Smlouvy o EC, který definuje, co se rozumí pod pojmem „psychologický nátlak“ („*harassement*“) a bude obsahovat ustanovení o nápravě.

Racionalizace právního rámce. Lidé mají tendenci považovat právní rámec Společenství za přespříliš složitý a nepřříliš jasný. Je třeba ho zjednodušit a racionalizovat, jednak konsolidací existujících směrnic s cílem učinit je více srozumitelnými, jednak tím, že se bude vypracovávat jednotná zpráva o provádění všech směrnic, nikoli tedy samostatné zprávy požadované na základě různých směrnic. Komise předloží potřebné legislativní návrhy pro konsolidaci směrnic a racionalizaci těchto zpráv...¹³

Racionalizace instancí Společenství. Účinné provádění právních předpisů Společenství vyžaduje úzkou spolupráci mezi Komisí a administracemi členských států. Tato spolupráce by byla lepší a jednodušší, kdyby existující dva poradní výbory ACSHH a SHCMOEI (Komise pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v dolech a jiných odvětvích těžby) byly sloučeny do jednoho Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci.

Komise

bude ve spolupráci s Poradním výborem a sociálními partnery vypracovávat návody, jak provádět směrnice a bude mít při tom na zřeteli různou povahu sektorů činnosti a podniků;

navrhne rozšíření záběru směrnice o „karcinogenních činitelích“;

přizpůsobí existující právní předpisy nově vznikajícímu problému poruch svalů a kostry, navrhne úpravu směrnice o jednotkách vizuálního zobrazení, a doplnění existujících ustanovení, všude kde to bude nutné, aby se více vzal zřetel na ergonomické požadavky na pracovišti;

prozkoumá vhodnost a rozsah instrumentu Společenství o psychologickém nátlaku a násilí na pracovišti;

předloží potřebné legislativní návrhy na konsolidaci směrnic Společenství a racionalizaci zpráv o jejich provádění;

navrhne, aby dva stávající poradní výbory ACSHH a SHCNOEI (Poradní výbor pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví na pracovišti a Komise pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v dolech a jiných těžebních odvětvích) byly sloučeny do jediného Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti;

navrhne, aby zástupci inspektorátů kandidátských zemí ve Výboru starších inspektorů práce (SLIC) byli přizváni do poradního výboru ACSHH a do různých orgánů řízených agenturou v Bilbau a nadací v Dublinu.

3.3.2 Vybízet k inovativním přístupům

Právě tak, jak je legislativní přístup nutný k stanovení standardů, jsou zapotřebí další instrumenty k prosazení inovativních přístupů, k vybízení různých aktérů, aby „učinili další krok“ a k sdružení všech zainteresovaných stran do úsilí o dosažení celkových cílů strategie, zejména v nových oblastech, které nelze snadno postihnout legislativním přístupem. Komise zamýšlí vybízet k takovým inovativním postupům.

Benchmarking (srovnávání podle nejlepšího vzoru) a identifikace nejlepší praxe: tyto nástroje by měly být v rámci nové strategie použity na třech různých úrovních:

Úsilí směřující ke „konvergujícímu pokroku“ v politikách členských států. Evropská strategie zaměstnanosti poskytuje účinný rámec pro přístup tohoto typu a nabízí vstupy z Evropského sociálního fondu.¹⁴

Měly by být přijaty kvantifikované národní cíle, aby se dosáhlo:

snížení míry smrtelných a ostatních pracovních úrazů;

snížení míry uznaných nemocí z povolání;

snížení počtu dní nepřítomnosti v práci z důvodu těchto úrazů a nemocí.

Úspěch v dosažení těchto cílů je možné měřit pomocí ukazatelů a uplatněním existujících metod. Tyto kvantifikované cíle by měly vzít zřetel na velikost podniků a sektor činnosti a stanovit cíle, kterých by mělo být dosaženo v sektorech, kde je nadprůměrný výskyt pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Aby se tyto ukazatele úspěšně uplatnily v praxi, musí být sebraná data přesnější, srovnatelnější a musí představovat plnější pokrytí, než je tomu doposud. Aby se toho dosáhlo a aby se vyloučil problém hlášení nižších údajů za některé členské státy, budou muset Komise i členské státy zlepšit probíhající práci na harmonizaci statistik pracovních úrazů a nemocí z povolání. Ty by měly pokrývat nejen nyní uznané pracovní úrazy a nemoci z povolání, jejich příčiny a následky, ale také zavést kvantifikované prvky týkající se faktorů pracovního prostředí, které mohou pravděpodobně způsobit tyto problémy.

Usonadnit identifikaci nově vznikajících jevů. Jedním z příkladů jsou zde potíže a nemoci vyvolané stresem, jiným jsou poruchy svalů a kostry nebo závislost na alkoholu, drogách a léčivech. Komise navrhne, aby tyto problémy byly integrovány do směrnic pro zaměstnanost na rok 2003 a spolu s Dublinskou nadací bude prosazovat práci na sběru dat a dalších informací vhodných k měření těchto jevů a k vypracování ukazatelů pro monitorování.

Rozvíjet znalosti o „nákladech na nekvalitu“ a následnou činnost, to znamená zjišťovat ekonomické a sociální náklady vznikající z pracovních úrazů a nemocí z povolání. Komise ve spolupráci s Agenturou v Bilbau bude prosazovat práci na sběru dat a dalších informací s cílem zlepšit fond znalostí o této problematice.

Komise:

zvažuje, že v roce 2002 navrhne změnu směrnic zaměstnanosti a vyzve členské státy, aby přijaly národní kvantifikované cíle na snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání a věnovaly při tom zvláštní pozornost sektorům s vysokým výskytem pracovních úrazů a uvádění dimenzí pohlaví a věku do hlavního proudu politik;

bude zkoumat, zda bude vhodné navrhnout integraci problému potíží a nemocí vyvolaných stresem do směrnic zaměstnanosti na rok 2003;

bude analyzovat roli ESF v oblasti prosazování zdravého a bezpečného pracovního prostředí ve spojitosti s posouzením probíhajícího programování, které proběhne v polovině stanoveného období;

zintensivní práci na harmonizaci evropských statistik a na konstrukci ukazatelů dosaženého pokroku;

zlepší fond znalostí týkajících se ekonomických a sociálních nákladů pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Dobrovolné dohody uzavírané mezi sociálními partnery Sociální dialog je ideální nástroj pro aplikaci inovativních metod: na jedné straně přispívá k účinnému provádění stávajících právních předpisů a na druhé straně je možné soustředit se na všechny otázky týkající se prosazování pohody při práci. Kromě toho je možné individuálně se věnovat rizikům a problémům, které jsou specifické pro daný sektor činnosti nebo určitá povolání. Odvětvový sociální dialog již v této oblasti shromáždil rozsáhlé zkušenosti. Také některé evropské podnikové rady vypracovaly kodexy „dobré praxe“. Na víceodvětvové úrovni pomáhají sociální partneři zlepšit stávající právní předpisy v rámci poradního výboru ACSHH a svou účastí na konzultacích podle článku 138 Smlouvy. Různé prvky struktury sociálního dialogu by se mohly užitečně zabývat některými novými riziky, zejména problematikou stresu, jehož mnohorozměrná povaha – bereme-li v úvahu široký okruh potíží které mohou se stresem souviset – plně ospravedlňuje přístup se zapojením sociálních partnerů. Komise zahájí v roce 2002 konzultace se sociálními partnery o stresu a jeho důsledcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a bude při tom zachovávat postup stanovený článkem 138 Smlouvy.

Sociální odpovědnost podniků Rostoucí trend k zadávání činností subdodavatelům spolu se zvýšenou citlivostí veřejnosti k otázkám ochrany zdraví vede velký počet firem k závěru, že při výběru subdodavatelů a uvádění výrobků na trh se bezpečné a zdravé pracovní prostředí stalo důležitým kritériem. Například ochrana zdraví při práci se stala součástí dobrovolných iniciativ týkajících se certifikace a značení, zejména při nakupování, často se zapojením třetích stran. Zelená kniha „Prosadit evropský rámec pro sociální odpovědnost podniků“ zdůraznila, že ochrana zdraví při práci je jednou z ideálních oblastí pro dobrovolnou „dobrou praxi“ vyhlášenou firmami, která překračuje existující pravidla a standardy. Z toho vyplývající konzultace, které proběhnou s velkým počtem zainteresovaných stran, umožní identifikovat řadu možných reakcí a přístupů.

Ekonomické pobídky Ekonomické pobídky se již dlouho používají v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání, kde mají formu různě vysokých pojistných premií pro jednotlivé podniky a/nebo sektory činností, v závislosti na výskytu pojistných případů. To povzbuzuje snahu usilovat o prevenci rizika a doplňuje to další nástroje, které jsou v této oblasti k dispozici. Pojišťovny – ve veřejném i soukromém sektoru – se již zamýšlejí nad dalšími podobnými ekonomickými pobídkami a nabízejí smlouvy o prevenci, které požadují analýzu rizik v podniku, zahrnují technickou pomoc, úpravy zařízení a odpovídající výcvik. Zdá se, že tento typ praxe by mohl být zárukou systematictějšího provádění předpisů.

3.3.3 Snažit se uvést bezpečnost a ochranu zdraví při práci do dalších politik Společenství

Pohodu při práci není možné dosáhnout pouze uplatňováním politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: existují silné vazby se způsobem návrhu a konstrukce pracovního zařízení, s politikou zaměstnanosti, s politikou týkající se zdravotně postižených lidí, a s jinými politikami, například dopravní politikou nebo obecnou zdravotní politikou, ať již preventivní nebo léčebnou.

Měl by existovat silnější prvek integrující ochranu zdraví při práci do Evropské strategie zaměstnanosti, protože ochrana zdraví je velmi důležitá pro podporu kvality zaměstnání a pro plné využití produktivního potenciálu EU. Tato strategie předkládá nové návrhy na posílení této vazby.

Měla by se zlepšit vazba mezi pravidly Společenství pro výrobu a uvádění na trh pracovního zařízení a chemických výrobků. To je možné dosáhnout systematictějším úsilím o sběr informací o účincích takového zařízení a výrobků na zdraví pracovníků a o jejich důsledcích na výrobce. V tomto ohledu může být významným příspěvkem dobrovolná praxe označování výrobků a produktů bezpečnostními nálepkami.

Dosažením užší spolupráce by se měla posílit vazba mezi novou strategií Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a strategií Společenství v oblasti veřejného zdraví. Zkušenosti získané při prevenci epidemií a pohrom v oblasti veřejného zdraví – zejména pak zkušenosti týkající se typů závislosti na drogách a jiných látkách – by měly být zabudovány do preventivních opatření na pracovišti. Na druhé straně mince ochrana zdraví při práci a zdravotní stav pracovníků by se měly stát důležitým určujícím faktorem všeobecného zdravotního stavu obyvatelstva.

Měli bychom vyvinout přístup, který bude koordinovaný s jinými politikami sledujícími cíl ochrany a založenými na preventivních opatřeních; zejména v tomto ohledu přichází v úvahu dopravní politika, politika životního prostředí, civilní ochrana a společná politika rybolovu.

Pokud jde o společnou politiku rybolovu, Komise vyzve sociální partnery, aby identifikovali opatření pro zlepšení životních a pracovních podmínek a bezpečnosti práce v odvětví, pro posílení role žen a na pomoc k zlepšení situace zaměstnanosti, zejména pro mladé lidi a pro regiony, které jsou na odvětví lovu ryb závislé.

Kdykoli se zadávají veřejné kontrakty cestou veřejných výběrových řízení, musí účastník soutěže plně dodržet pravidla a právní předpisy, které jsou povinné v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Předložené návrhy, z nichž je patrné, že navrhovatel dostatečně neuplatňuje ochranná uspořádání a pracovní podmínky předepsané zadávajícím orgánem v příslušné specifikaci, nebo kde navržená ochrana se jeví pro objednanou práci jako příliš nízká, by měly být z těchto důvodů odmítnuty. V podnicích typu bezpečnostních agentur a úklidu odpadků se otázkami souladu s pravidly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zabývali sociální partneři.

3.4 Připravit se na rozšíření

Rozšíření představuje pro Evropskou unii jednu z největších výzev. Platí to především pro samotnou Evropskou unii, která musí zajistit, aby nové členské státy byly převzaty v souladu s pravidly a se zárukou, že instituce a orgány EU budou řádně a hladce fungovat. Platí to ovšem i pro kandidátské země, které musí převzít do svých národních systémů ohromný soubor právních předpisů Společenství. Aby se zajistilo, že *acquis communautaire* se bude řádně provádět, musí dojít k účinnému transferu zkušeností a znalostí, zejména pokud jde o:

uplatnění programů technické pomoci, využití partnerství a uspořádání typu *twinning*;

uspořádání pro výměnu zkušeností a přístup k znalostem a k výsledkům výzkumu Společenství pomocí integrace kandidátských zemí do příslušných institucí a orgánů;

posílení sociálního dialogu na všech úrovních;

podporu sběru a analýzy dat o pracovních úrazech a nemocích z povolání, zejména prostřednictvím integrace kandidátských zemí do probíhající práce na harmonizaci statistik ve Společenství.

3.5 Rozvíjet mezinárodní spolupráci

Politika Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí být navázána na práci, která probíhá v mezinárodních organizacích. Komise bude pokračovat ve své aktivní spolupráci s agenciemi Spojených národů – WHO a ILO (SZO a MOP) – které sehrávají podobnou roli v zlepšování úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a s nimiž Komise již po dlouhou dobu rozvíjí plodnou spolupráci. Tato spolupráce by se měla soustředit na následující oblasti:

odstranění nejhorších forem dětské práce ve světě v rámci programu „IPEC“ a aplikace úmluvy MOP č. 182 z 17. června 1999, kterou všechny členské státy EU ratifikovaly nebo budou zanedlouho ratifikovat;

podpora zlepšení ochrany zdraví při práci na celém světě, zejména vybízením MOP, aby vypracovala úmluvy a doporučení, které berou zřetel na právní předpisy Společenství, a spoluprací na zajištění, aby byly účinně aplikovány;

účinky závislosti na drogách, léčivech a alkoholu na ochranu zdraví a bezpečnost při práci, přičemž důležitost tohoto problému uznává SZO i MOP.

Nezbytná je spolupráce s třetími zeměmi – zejména se zeměmi kolem Středozemního moře, zeměmi oblastí ASEAN, NAFTA a skupiny Mercosur – máme-li zajistit, že budou dodržovány minimální standardy ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, i když primární cíl je usnadnit volný pohyb zboží, služeb a kapitálu. V tomto ohledu by mohl legislativní rámec Evropské unie posloužit jako základ pro výměnu informací s těmito zeměmi.

Spolupráce a výměna zkušeností v otázkách ochrany zdraví a bezpečnosti při práci již byla zahájena s USA a v rámci Transatlantického paktu by měla být posílena. Každé dva roky konané dvoustranné konference mezi EU a USA a výměna informací, kterou koordinuje agentura v Bilbau, jsou ilustrací přání spolupracovat v zájmu lepší ochrany pracovníků na mezinárodní úrovni.

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

Brusel, 11.3.2002

COM(2002) 118 final

SDĚLENÍ KOMISE

Poznámky

1) COM(2001) 313 final, 20.6.2001

2) Jde o ukazatel počtu pracovních úrazů na 100.000 osob v zaměstnání. Pramen: Eurostat- „Statistics in focus“, Obyvatelstvo a sociální podmínky: č. 16/2001 „Pracovní úrazy v EU 1998-99“ a č. 17/2001 „Zdravotní problémy v souvislosti s prací v EU 1998-99“.

3) v 1998. Pramen: dtto. 4

4) V roce 1997 byly tyto výdaje v OECD odhadnuty na 122 miliard US dolarů (v Health data 2001). Tato čísla nezahrnují Itálii, Nizozemsko, Portugalsko a Španělsko. Francie a Německo samy se na těchto výdajích podílely 92 miliardami US dolarů (vyjádřeno paritou kupní síly).

5) Pojem „pohoda při práci“ vypracovala Mezinárodní organizace práce.

6) z 29. června 1989. 5

7) Konkrétně zejména z posledního programu (1996-2000), COM(95)282, 7.10.1995.

8) Evropské vládnutí – Bílá kniha; COM(2001)428 final, 25.7.2001.

9) Rezoluce Evropského parlamentu k Sdělení Komise pro Radu a Evropský parlament, Hospodářský a sociální výbor a Výbor pro regiony o Programu sociální politiky, A5-0291/2000.

10) SOC/065, 11.7.2001, na základě stanoviska přijatého 9.12.1999. 6

11) Pramen: Eurostat, Výběrové šetření pracovních sil 1999 (ad hoc modul) a SEAT (Evropské statistiky pracovních úrazů) data za rok 1998.

12) Pramen: Eurostat, SEAT, citováno výše.

13) Pramen: Eurostat.

14) Na druhé straně podíl mužů na poruchách svalů a kostry a na hematologických onemocněních byl 93%, na poruchách sluchu 97% a na plicních chorobách 91%.

15) Viz zvláště zpráva o průběhu jednání semináře „Rozdíly v pracovních podmínkách podle pohlaví“, který byl organizován jako součást projektu Work Life 2000. 7

16) Pramen: Výběrové šetření pracovních sil, 1999. 9

17) Potřeba přizpůsobit pracoviště možnostem lidí se zdravotním postižením je pokryta směrnicí 89/654 a pojem „rozumné přizpůsobení“ je definován ve směrnici 2000/78 (OJ L 303/16, 2.12.2000). 10

18) Článek 32 Charty základních práv stanoví, že „Je zakázáno zaměstnávání dětí. Minimální věk pro zaměstnání nesmí být nižší než věk stanovený pro ukončení povinné školní docházky, aniž by tím byla dotčena pravidla, která mohou být příznivá pro mladé lidi a s výjimkou omezených derogací. Mladiství připuštění k práci musí mít pracovní podmínky odpovídající jejich věku a musí být chráněni proti ekonomickému vykořisťování a proti jakékoli práci, která by mohla ohrozit jejich bezpečnost, zdraví nebo fyzický, duševní, morální nebo sociální rozvoj nebo by mohla být na zábranu jejich vzdělávání,“

19) vOJ L 18,21.1.1997, str. 1-6. 12

20) Návod 14 (c): „(Členské státy vyvinou úsilí), aby zajistily lepší aplikaci existujících právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na úrovni pracoviště tím, že zvýší a posílí vynucování, zlepší výcvik v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a budou poskytovat rady podnikům, zejména malým a středním podnikům, jak dosáhnout souladu s právními předpisy, zlepší výcvik v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a budou prosazovat opatření vedoucí k snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání v tradičních vysoce rizikových sektorech.“

21) SEAT pro pracovní úrazy a EODS pro nemoci z povolání. ..15

22) Například byly přijaty společné manuály, materiály pro výcvik, společné pozice k návrhům směrnic, atd. týkající se zemědělství, stavebnictví, plynárenství, úklidu odpadků, soukromých bezpečnostních služeb, cukrovarů, telekomunikací, rybolovu, kadeřnictví, silniční dopravy, civilního letectví a námořní dopravy. Sektory kožedělného průmyslu a výrobků z kůže a kadeřnictví přijaly kodexy chování obsahující zásady bezpečného a zdravého pracovního prostředí a aplikace nejlepší profesionální praxe na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Různé sektory dopravy vypracovaly společné příspěvky k rámcové dohodě o pracovní době a otázkách spojených s bezpečností a ochranou zdraví při práci. ...16

23) „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v uvádění výrobků na trh a nakupování“, zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2000, ISBN 92-95007-01-8. ...17

24) COM(2001) 366 final.