



# Souhrnné hodnocení direktivy 90/270/EEC

Zdeněk Šmerhovský

Centrum pracovního lékařství,  
SZÚ Praha



# Obsah

- Klady a zápory použité metodiky.
- Sumarizace výsledků kvantitativní analýzy pilotní studie.
- Stanoviska klíčových zainteresovaných subjektů (stakeholderů).
- Vyznění „Mezinárodní integrované zprávy o hodnocení VDU direktivy“.



## Cíle pilotní studie

- Vývoj vhodné **metodiky** (designu) hodnocení efektivnosti VDU direktivy.
- Provedení **pilotní studie**
  - Demontrace proveditelnosti
  - Demontrace výzkumného potenciálu/omezení metodiky.
  - Analýza dopadů v jednotlivých zemích.



# Hodnocení metodiky



# Co se podařilo demonstrovat z metodologického hlediska

- Zjištění informací na statisticky pevném a spolehlivém základě.
- „Objektivní“ informace
  - Současný stav pracovních stanic.
  - Použitelnost pro srovnání mezi zeměmi, i pro mezinárodní sjednocování legislativy.
- Informace o dopadu legislativních nástrojů na zaměstnance a jejich chování.
- Možnost kontroly potenciálně intervenujících proměnných (confounderů).
- Vysoká návratnost dotazníků.
- Výzkumný potenciál sahající daleko za možnosti deskriptivní studie.
- Holistický přístup je nejen možný, ale žádoucí



# Pozitiva metodiky (1)

- o Průřezová studie
  - Rychlost
  - Reprezentativnost
  - Statistický výkon



## Pozitiva metodiky (2)

- Jeden podnik a dvě odlišné populace (zaměstnavatel vs. zaměstnanec)
  - Subjektivní hodnocení fenoménů, které jsou jinak neměřitelné.
  - Objektivita - konzistence odpovědí subjektů ze stejného podniku

***(Výjimečný rys českého hodnocení)***



## Pozitiva metodiky (3)

- Možnost sběru potřebných relevantních dat
  - Komplexní analýza dovolující kontrolu intervenujících faktorů a jejich možných interakcí.





## Pozitiva metodiky (4)

- Vysoká návratnost.
  - Osobní setkání s vybranými respondenty.

*(Prevence autoselekčního bias.)*



# Negativa metodiky (1)

- o Filosofické problémy
  - Ex-post studie
  - Průřezová studie

***„Co by bylo, kdyby VDU direktiva nebyla?“***



## Negativa metodiky (2)

- Konstrukce některých použitých ukazatelů.
  - Validita subjektivního hodnocení?
    - Např. hodnocení nákladů a prospěchu.
- Připravenost respondentů na kladené dotazy.
  - Okamžitá dostupnost dat.
  - Způsob zpracování dat a jejich interpretace.



## Negativa metodiky (3)

- o Kontrola všech významných faktorů.
  - Např. technologický pokrok.

*Je hybatelem změn na VDU  
pracovištích VDU direktiva/transpozice  
nebo technologický vývoj?*



# Kvantitativní analýza pilotní studie



# Pilotní studie – výsledky kvantitativní analýzy dat

- Informovanost
- Implementace
- Efektivita
- Analýza nákladů a přínosů
- Dodržování předpisů
- Relevance legislativy



# Informovanost

- Zaměstnavatelé
  - > 1/2 zaměstnavatelů uvádí obecnou informovanosti o legislativě týkající se VDU.
  - Skutečná znalost VDU direktivy nebo NV č.178/2001 Sb. je podstatně nižší.
  - Pravděpodobnost znalosti roste s velikostí podniku.
- Zaměstnanci
  - Obecné povědomí o regulacích týkajících se práce s VDU je podle očekávání ještě nižší.



# Implementace

- Implementace hlavních nástrojů VDU direktivy v ČR závisí na velikosti podniku.
  1. Organizace práce – dodržování přestávek
  2. Konzultace s pracovníky a jejich participace
  3. Školení pracovníků
  4. Analýzy pracovního místa (hodnocení rizik)
  5. Ochrana očí a zraku
  6. Poskytování korektivních pomůcek
- *ČR pokulhává za ostatními zeměmi EU ve většině hodnocených parametrů. (Přímé porovnání je ale problematické.)*





## Implementace vs. informovanost (1)

- **Ovlivňuje znalost VDU direktivy/transpozice stupeň implementace???**
  - Projednáním problematiky VDU se zástupci zaměstnanců nebo s odbory (OR = 2,82).
  - Zohledněním ergonomických vlastností při nákupu nového software (OR = 1,50).
  - Provedením hodnocení rizika na pracovišti (OR = 3,70 (2,72)).



## Implementace vs. informovanost (2)

- **Ovlivňuje znalost VDU direktivy/transpozice stupeň implementace???**
  - Zabezpečení vyšetření zraku (OR = 1,94 (1,83))
  - Možností přestávek (OR = 2,10).
  - Proškolení (OR = 4.37 (1,61))
  - Spokojenost s osvětlením (OR = 1,42)



# Efektivita (1)

- Analýza pracovního místa (hodnocení rizika)
  - Různé instituce se spoléhají na analýzu rizik  
=> účinnost hodnocení rizika?
    - Přímé měření efektivity VDU direktivy by vyžadovalo další data, nedostupná v době průzkumu.
- Informovanost a školení zaměstnanců
  - Většina zaměstnavatelů neprovádí (alespoň ne v současnosti).
  - Momentálně významně nepřispívá k uskutečňování požadavků VDU direktivy v ČR.



## Efektivita (2)

- V některých případech nehodnotitelná
  - Ochrana očí a zraku zaměstnanců
  - Zařazování přestávek v práci, střídání prací
- Pozitivní nepřímé ukazatele
  - Spokojenost zaměstnanců s pracovištěm.
  - Přístup zaměstnavatele k požadavkům pracovníků.



## Analýza nákladů a přínosů

- Většina zaměstnavatelů nebyla schopna odpovědět na otázku týkající se poměru nákladů a přínosů.
- Přibližně 1/4 zaměstnavatelů vnímá náklady na implementaci VDU direktivy s ohledem na přínosy jako přijatelné (včetně těch, kteří považují přínosy za vyšší oproti nákladům).
- Asi 1/5 zaměstnavatelů si myslí, že náklady jsou významně vyšší než přínosy.



# Dodržování předpisů a jejich vymáhání (1)

- Jednotlivá ustanovení VDU direktivy nebo její transpozice byla v ČR implementována velmi nerovnoměrně.
  - Podle odpovědí zaměstnavatelů je podíl implementace nižší než 50 % např. v případě:
    - Analýzy rizika (30,9 %),
    - informování a školení zaměstnanců (36,5 %),
    - Konzultací se zástupci zaměstnanců (20,1 %),
    - Vyšetření zraku (16,9 %),
    - Poskytování speciální korekce (3,9 %).

= Důsledek nedostatečného prosazování legislativy na pracovištích?



# Dodržování předpisů a jejich vymáhání (2)

- Nedostatečná znalost legislativy nebo její malá srozumitelnost nejsou dostatečným vysvětlením
    - Např. 67,6 % zaměstnavatelů, odmítajících zajistit školení, vysvětluje svůj postoj tím, že to nepovažují za potřebné (45,2 %) nebo mají jiné priority (22,4 %).
- => Zaměstnavatelé neuvádějí některá ustanovení do praxe navzdory znalosti legislativy!!!
- Nepovažují to za důležité.
  - Neobávají se tlaku ze strany dozorových orgánů.

**+** *selhávající strategie rozšiřování informací, které se v důsledku toho nedostanou k malým a středním podnikům?*



# Relevance předpisů

- Velká většina zaměstnavatelů uznává pozitivní dopady VDU direktivy/ transpozice.
- Více než polovina zaměstnavatelů i zaměstnanců souhlasí s potřebou zákonné regulace práce s VDU.
- Část zaměstnavatelů dokonce nepovažuje současný rozsah legislativy za dostatečný.

*Navzdory tomu, že je velmi obtížné měřit relevanci přímo, podporují dostupná kvantitativní data názor, že současná nařízení i VDU direktiva mají pro BOZP s VDU rozhodně pozitivní význam.*





# Co se v praxi nenaplnuje (1)

- Přesvědčení, že práce s VDU není příčinou poškození zdraví
  - Průměrně 21,3 % zaměstnavatelů (rozmezí od 25,0 % v malých podnicích k 2,6 % ve velkých podnicích)
  - 10,1 % zaměstnanců
- Fakta naznačují, že v podnicích se zatím nevěnuje pozornost psychickému stresu a časovému tlaku.

*(Bylo by velkým zjednodušením domnívat se, že za všemi pozorovanými pozitivní aspekty této studie stojí vždy VDU direktiva.)*



## Co se v praxi nenaplnuje (2)

- Upřednostňování jiných priorit.
  - Vyjádření ochoty příslušné nástroje uvést do praxe v blízké budoucnosti.
- Pochybnosti ohledně efektivity nebo významu zákonných nařízení.
- Široká skupina zaměstnavatelů nepovažuje některé z nástrojů za potřebné (např. požadavky na informování a školení zaměstnanců).
- Zhruba třetina zaměstnavatelů nepocituje žádnou potřebu zákonných nařízení v této oblasti.



Stanoviska klíčových  
zainteresovaných  
subjektů (stakeholderů)



# Další zainteresované subjekty (*stakeholders*) (1)

- Bc. Libuše **Bělohlávková**
  - Předsedkyně Stálého výboru pro hodnocení a kontrolu pracovních rizik, pracovnělékařskou péči a řešení důsledků poškození zdraví z práce Rady vlády pro BOZP
- Prof. MUDr. Miroslav **Cikrt**, DrSc.
  - Člen Rady vlády ČR pro BOZP.
- MUDr. Sylva **Gilbertová**, CSc.
  - Česká ergonomická společnost
- Mgr. Vlasta **Mazánková**
  - Ředitelka Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR
- Ing. Viktor **Kempa**
  - European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety
- PhDr. Ludmila **Kleinová**, CSc.
  - Generální ředitelka CI\OP s.r.o. a členka představenstva Hospodářské komory ČR.



# Další zainteresované subjekty (*stakeholders*) (2)

- Mgr. Miroslav **Kosina**
  - Českomoravská konfederace odborových svazů, Centrum BOZP a ŽP
- RNDr. Stanislav **Malý**, Ph.D.
  - Ředitel VÚBP
- Prof. MUDr. Daniela **Pelclová**, CSc.
  - Přednostka Kliniky nemocí z povolání 1. LF UK a VFN v Praze
- MUDr. Anežka **Sixtová**
  - Ministerstvo zdravotnictví ČR
- Ing. Pavel **Skotnica**
  - Ředitel Odboru metodiky realizace statistických zpracování ČSÚ
- doc. MUDr. Milan **Tuček**, CSc.
  - Předseda Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP
- Radoslav **Vlasák**
  - ČMKOS, Odborový svaz Stavba ČR



# Stanovisko MZ ČR (1)

- Implementace článku 9 VDU direktivy
  - § 40 zákona č. 20/1966 Sb.
    - Povinnost organizace zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči.
    - Součástí této péče je provádění lék. prevent. prohlídek zaměstnanců, a to speciálně zaměřených jde-li o zaměstnance vykonávající rizikové práce ve smyslu § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a řadových prohlídek u ostatních zaměstnanců.
    - Je-li práce s obrazovkou prací rizikovou, je zaměstnavatel povinen zajistit preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců vstupní a periodické, jejichž náplň a frekvenci stanoví rozhodnutím orgán ochrany veřejného zdraví, řadové prohlídky se vykonávají jednou za 5 let, u zaměstnanců starších 50 let za 3 roky.



## Stanovisko MZ ČR (2)

- S ohledem na rozsah klinického vyšetření, jehož nedílnou součástí v režimu lege artis je též orientační vyšetření zraku, je při každé, nejenom vstupní lékařské prohlídce, naplněno ustanovení bodu 1, neboť lékař zařízení závodní preventivní péče je osoba s potřebnou kvalifikací pro takovéto vyšetření.
- Obdobně je naplněn i bod 2, neboť opět v režimu lege artis při zjištění podezření na vadu zraku je každý lékař, tedy i lékař závodní preventivní péče, povinen vyšetřovanou osobu odeslat na oční vyšetření.



# Stanoviska dalších stakeholderů (1)

1. Bc. Libuše **Bělohlávková** (předsedkyně Stálého výboru pro hodnocení a kontrolu pracovních rizik, pracovnělékařskou péči a řešení důsledků poškození zdraví z práce Rady vlády pro BOZP)
2. Prof. MUDr. Miroslav **Cikrt**, DrSc., člen Rady vlády ČR pro BOZP
3. MUDr. Sylva **Gilbertová**, CSc. (Česká ergonomická společnost)
4. Mgr. Vlasta **Mazánková**, ředitelka Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR
5. Ing. Viktor **Kempa** (European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety)
6. PhDr. Ludmila **Kleinová**, CSc. (generální ředitelka CIVOP s.r.o. a členka představenstva Hospodářské komory ČR)
7. Mgr. Miroslav **Kosina** (Českomoravská konfederace odborových svazů, Centrum BOZP a ŽP)
8. RNDr. Stanislav **Malý**, Ph.D. (ředitel VÚBP)
9. Prof. MUDr. Daniela **Pelclová**, CSc., přednostka Kliniky nemocí z povolání 1. LF UK a VFN v Praze
10. MUDr. Anežka **Sixtová**, Ministerstvo zdravotnictví ČR
11. Ing. Pavel **Skotnica**, ředitel Odboru metodiky realizace statistických zpracování ČSÚ)
12. doc. MUDr. Milan **Tuček**, CSc. (předseda Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP)
13. Radoslav **Vlasák** (ČMKOS, Odborový svaz Stavba ČR)





## Stanoviska dalších stakeholderů (1)

- o Považují závěrečnou zprávu za velmi solidně, věcně, nestranně a srozumitelně zpracovanou, skutečně odrážející průběh a výsledky implementace VDU Direktivy v ČR (Bělohlávková, Kleinová, Mazánková, Pelclová, Tuček).



## Stanoviska dalších stakeholderů (2)

- Skutečnost, že mírná většina podniků vůbec neposkytuje zaměstnancům informace a školení v příslušné problematice práce s VDU je považována za varující zejména odbory (Kosina).
- Překvapivé pro odborníky bylo tvrzení většiny zaměstnavatelů, že mají povědomí o existenci legislativy specifické pro BOZP s VDU (Kempa).
- Z praxe je známo, že zaměstnavatelé mají mnohdy nízké povědomí o mnohem významnějších směrnících týkajících se BOZP, než je VDU direktiva (Vlasák).
- Rovněž situaci ve vybavení VDU pracovišť ergonomickými pomůckami hodnotí kompetentní odborníci méně příznivě, než se jeví podle některých výsledků průzkumu (Gilbertová).
- Pozitivně někteří experti ocenili srovnatelnost s výsledky šetření v dalších státech (Malý).



## Stanoviska dalších stakeholderů (3)

- Na opatrnost při interpretaci agregovaných dat upozornil zástupce ČSÚ (Skotnica), zejména pokud se při celkovém hodnocení agregují výsledky bez ohledu na členění podle velikosti podniku.
- Teoreticky by strata měla být určitým způsobem vážena. V zásadě je to možné, protože v tabulkové části zprávy jsou data uvedena i v členění podle velikosti podniku a metodika výběru je podrobně popsána.



# Integrovaná mezinárodní práva



# Výsledky – hodnocení legislativních aspektů (1)

## o Účinnost

- Analýza pracovní stanice (hodnocení rizik)
  - zvyšování spokojenosti pracovníků
  - Významná redukce absentérství
- Informování a zácvik pracovníků
  - Uvědomělé chování – eliminace dlouhodobých rizik
- Poskytování přestávek
- Uvědomění si zdravotních rizik ze strany zaměstnavatelů (nikoliv však všech)



## Výsledky – hodnocení legislativních aspektů (2)

### o Účinnost

- Nástroje byl vybrány správně, protože jejich aplikace:
  - Zvyšuje kvalitu pracoviště a pracovních podmínek.
  - Zlepšuje organizaci práce.
  - Motivuje zaměstnance.
  - Zvyšuje produktivitu práce.



# Výsledky – hodnocení legislativních aspektů (3)

## o Relevance

- Mnoho zaměstnavatelů uvádí, že bez existence legislativy by takovou pozornost VDU pracovištím nevěnovalo.
  - Analýza pracovní stanice.
  - Oftalmologické vyšetření.
  - Aspekty organizace práce.
  - Psychická zátěž.



## Analýza nákladů vs. přínosu

- o Subjektivně hodnoceno jsou náklady a přínosy v rovnováze nebo ve přínosy převažují vynaložené náklady.

*(Politická korektnost?)*





# Informovanost

- Uvědomění a znalost VDU legislativy
  - 50-90% zaměstnavatelů si je vědomo národních předpisů
  - U zaměstnanců je povědomí nižší, přesto si většina alespoň uvědomuje existenci takové legislativy
  - Konkrétní znalosti jsou omezené
    - Nejznámější jsou požadavky na analýzu pracovní stanice a ergonomické uspořádání stanice
    - Nejméně známé jsou požadavky na prevenci psychického přetěžování a na používání ergonomického software.



# Implementace

- Velké vs. malé podniky
- Informování a zaškolení pracovníků
- Analýza pracovní stanice (i když nikoliv v pravidelných intervalech jak předpokládá direktiva.)
- Organizace práce (přestávky)
  - Většina firem neodepírá
  - Ale okolnosti – tempo práce nebo zaměstnanci necítí potřebu
- Ochrana zraku
  - Většinou kurativní charakter, obvykle na žádost zaměstnance
  - Velmi malý počet zaměstnavatelů provádí prohlídky z preventivních důvodů, jak předpokládá direktiva
- Nábytek, počítačové příslušenství
  - Odpovídá většinou požadavkům zaměstnanců
    - Rezervy – ergonomie a odlesky světla



## Závěry (1)

**Direktiva 90/270/EEC je  
adekvátní,  
použité nástroje jsou  
správné.**

**=> Není potřeba revize!**



## Závěry (2)

- Fyzikální aspekty BOZP při práci s VDU jsou relativně pod kontrolou.
  - (Dobré počítače, ergonomický nábytek, kvalita pracovního prostředí ve velké míře ve všech podnicích a všech zúčastněných zemí.)
- Největší překážka pro aplikaci je neznalost legislativy.
- Pracovní zátěž nedovoluje aplikaci předpisů.
- Nedostatečná pozornost:
  - Nové formy práce (notebooky, telecommuting).
  - Psychická zátěž, časová tíseň.



## Závěry (3)

- o Ex-post hodnocení direktiv je proveditelné a produkuje další cenný příspěvek do diskuze o lepší legislativě.

***Doporučení pro EC = provést další hodnocení!***



A tím to je hodnocení VDU  
direktivy téměř za námi.

Těšíme se na další spolupráci!