

Státní zdravotní ústav

Ředitel: MUDr. Jaroslav Volf, Ph.D.

Centrum pracovního lékařství

Vedoucí: doc. MUDr. Pavel Urban, CSc.

Hodnocení směrnice 90/270/EHS („VDU direktiva“)

České národní hodnocení



Praha, prosinec 2007

Hodnocení účinnosti a dopadů implementace Směrnice Rady ze dne 29. května 1990, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), tzv. VDU direktivy, proběhlo v kontextu Lisabonské strategie EU. Projekt iniciovalo Bundesministerium für Soziales Spolkové republiky Německo v rámci tzv. Verheugen iniciativy. Do projektu se zapojilo celkem šest států EU: Německo, Nizozemsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie a z tzv. „nových členských států“ Česká republika.

České národní hodnocení účinnosti VDU direktivy bylo provedeno na základě rozhodnutí hlavního hygienika a náměstka ministra zdravotnictví České Republiky, MUDr. Michaela **Víta**, Ph.D., ze dne 28. 3. 2007, č.j.: OVZ-34.0.-23.03.07/10622.

Gestorem projektu za Ministerstvo zdravotnictví hlavní hygienik jmenoval MUDr. Anežku **Sixtovou**, vedoucí oddělení hygieny práce a pracovního lékařství odboru ochrany veřejného zdraví.

Realizací projektu bylo pověřeno Centrum pracovního lékařství SZÚ, vedoucí doc. MUDr. Pavel **Urban**, CSc. Realizační tým na Centru pracovního lékařství SZÚ vedl MUDr. Zdeněk **Šmerhovský**, Ph.D., členy byli MUDr. Jana Hlávková, Mgr. Alena Valečková, Mgr. Adéla Pokorná, Mgr. Luděk Kolacia a další pracovníci odborné skupiny pro epidemiologii a hygienu práce.

Výběr subjektů šetření provedl RNDr. **Študlar** z Odboru metodiky realizace statistických zpracování Českého statistického úřadu. Sběr dat provedli pracovníci odborů pracovního lékařství **krajských hygienických stanic a Hygienické stanice hl. m. Prahy**.

Na analýze dat se podíleli Mgr. Ondřej **Vencálek** z OBI SZÚ a MUDr. Zdeněk **Šmerhovský**, Ph.D., který je hlavním autorem závěrečné zprávy. Za konečnou editaci zprávy zodpovídá doc. MUDr. Pavel **Urban**, CSc.

Koncept závěrečné zprávy byl konzultován s klíčovými stakeholdery v oblasti BOZP:

- Bc. Libuše **Bělohávková**, 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, Brusel
- PhDr. Ludmila **Kleinová**, CSc., generální ředitelka CIVOP s.r.o. a členka představenstva Hospodářské komory ČR
- Mgr. Miroslav **Kosina**, Českomoravská konfederace odborových svazů, Centrum BOZP a ŽP
- RNDr. Stanislav **Malý**, Ph.D., ředitel Výzkumného ústavu bezpečnosti práce
- 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

Obsah:

1 Úvod	4
1.1 Úvod do problematiky	4
1.2 Transpozice VDU direktivy do české legislativy	4
1.3 Cíle ex-post hodnocení účinnosti směrnice 90/270/EHS	5
2 Metodologie	6
2.1 Výběr subjektů šetření	6
2.2 Struktura dotazníků	8
2.3 Vyplňování dotazníků	9
2.4 Zpracování výsledků	9
3 Informovanost o VDU direktivě a jejích nástrojích	9
3.1 Znalost legislativy a informovanost o legislativě obecně	10
3.2 Závěry	11
4 Implementace VDU direktivy na pracovišti	11
4.1 Analýza pracovních míst	11
4.2 Informovanost zaměstnanců a jejich proškolení	12
4.3 Zařazování přestávek	14
4.4 Ochrana očí a zraku pracovníků	15
4.5 Projednání se zaměstnanci a jejich účast	15
4.6 Závěry	16
5 Efektivita	16
5.1 Efektivita jednotlivých nástrojů VDU direktivy	17
5.2 Spokojenost zaměstnanců s pracovním místem	18
5.3 Závěry	19
6 Hodnocení nákladů a přínosů	20
6.1 Jaké jsou náklady a přínosy spojené s VDU direktivou? Jak mohou být měřeny?	20
6.2 Poměr nákladů a přínosů – alternativní přístup, nezaložený na finančních odhadech ...	21
6.3 Závěry	21
7 Dodržování předpisů a jejich vymáhání	21
8 Relevance předpisů	22
8.1 Hodnocení dopadu legislativy	22
8.2 Rozsah působnosti legislativy	22
8.3 Potřeba právní úpravy	22
8.4 Závěry	23
9 Závěry založené na kvantitativním průzkumu	23
9.1 Všeobecné komentáře a závěry	23
9.2 Hodnocení specifických nástrojů	24
10 Posouzení metodologie	24
10.1 Výhody	24
10.2 Omezení	25
10.3 Závěry	26
11 Stanoviska klíčových stakeholderů	27
11.1 Stanovisko Ministerstva zdravotnictví ČR	27
11.2 Stanoviska ostatních stakeholderů	27
PŘÍLOHY	29
1 Dotazník pro zaměstnavatele	30
2 Výsledky zaměstnavatelů	35
3 Dotazník pro zaměstnance	57
4 Výsledky zaměstnanců	62

1 Úvod

1.1 Úvod do problematiky

Vedoucí představitelé EU vyjádřili v „Lisabonské strategii“ přijaté v roce 2000 potřebu zvýšení počtu pracovních míst v Evropě, ale také potřebu zvýšení jejich bezpečnosti. Prvním krokem této strategie je zajištění efektivní legislativy, která by na jedné straně chránila pracující a přitom by na druhé straně nebrzdila další ekonomický rozvoj. Proces politického rozhodování však nemůže být efektivní, pokud nevychází ze znalosti dopadů a účinků jednotlivých rozhodnutí. Proto vyvstala potřeba hodnotit účinnost legislativy prostřednictvím systematické, důkladné, na důkazech založené analýzy objektivních parametrů, provedené jako ex-post studie.

K posouzení, zda je sama ex-post studie smysluplná jako nástroj zajišťující zpětnou vazbu pro politický rozhodovací proces, bylo rozhodnuto provést pilotní studii, kterou byla v letech 2006-2007 uskutečněna v 6 členských státech EU (Německo, Nizozemsko, Dánsko, Finsko, Velká Británie a Česká republika). Za předmět ex-post hodnocení účinnosti byla zvolena Směrnice Rady ze dne 29. května 1990, o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (pátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), tzv. VDU¹ direktiva. Je to zároveň poprvé, kdy se takové ex-post hodnocení založené na důkladné analýze empirických dat získaných od všech relevantních cílových skupin provádí v rámci EU cíleně v oblasti legislativy týkající se BOZP.

Každý zúčastněný členský stát zorganizoval své vlastní národní hodnocení. O vypracování tohoto hodnocení v ČR rozhodl hlavní hygienik svým pokynem ze dne 28. 3. 2007, kterým uložil provést dotazníkové šetření zaměřené na vyhodnocení přínosu směrnice 90/270/EHS.

Cílové skupiny tohoto hodnocení (zaměstnavatelé a zaměstnanci) většinou nepracují přímo se směrnicí 90/270/EHS, ale s předpisy, které ji transponují do národní legislativy. V ČR je tato směrnice zapracována především v nařízení vlády č. 178/2001 Sb. I když se požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami stanovené nařízením vlády č. 178/2001 Sb. v některých detailech liší od požadavků stanovených evropskou směrnicí 90/270/EHS, rozdílly nedosahují takového stupně, aby v ČR nemohlo být při hodnocení účinnosti evropské směrnice 90/270/EHS dosaženo stejných cílů jako v ostatních zúčastněných zemích.

1.2 Transpozice VDU direktivy do české legislativy

Ustanovení v **článcích 1 a 2** VDU direktivy pokrývá § 11 nařízení vlády (NV) č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.² Tento paragraf definuje práce se zobrazovacími jednotkami a zdůrazňuje, že analýza pracovních stanic by se měla zaměřit na riziko spojené s poškozením očí a zraku, psychickou zátěží a muskuloskeletálními onemocněními. Kromě toho poukazuje na možnost aditivního efektu a interakci mezi jednotlivými rizikovými faktory. Seznam pracovních aktivit, na které se podle článku 1 odstavce 3 VDU direktivy tato směrnice nevztahuje, přejímá § 13 NV č. 178/2001 Sb.

Pozn.: V české legislativě chybí jednoznačná definice pracovníka se zobrazovacími jednotkami, která by byla analogická definici v článku č. 2 VDU direktivy. Vyhláška

¹ VDU = visual display unit = zobrazovací jednotka

² Platnost NV č. 178/2001 Sb. skončila dne 31. 12. 2007 a od 1. 1. 2008 bylo nahrazeno nařízením vlády č. 361/2007 Sb. Nové NV však není relevantní pro období, kterým se zabývá předkládaná studie.

č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, stanovuje, že NV č. 178/2001 Sb. se aplikuje na práci se zobrazovacími jednotkami trvající déle než 4 hodiny za směnu.

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat hodnocení rizik a implementaci preventivních opatření, jak je uvedena v **článku 3** směrnice 90/270/EHS, je obecně stanovena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy a zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Pokud jde o požadavky uvedené v **článku 4** („Pracoviště poprvé uváděná do provozu“) a v **článku 5** („Pracoviště, která jsou již v provozu“), jejich implementace v ČR se opožděje. Přestože v zákoně č. 258/2000 Sb., byly uvedeny termíny pro odstranění nedostatků v implementaci VDU direktivy, existuje v ČR stále ještě řada pracovních míst, která tyto minimální požadavky nespĺňují.

Článek 6 VDU direktivy o povinnosti informování a školení zaměstnanců před začátkem práce se zobrazovacími jednotkami je ošetřen v § 103 zákona č. 262/2006 Sb.

Ustanovení **článku 7** VDU direktivy („Průběh každodenní práce“) byla transponována do § 12 NV č. 178/2001 Sb. Ten stanoví povinnost zaměstnavatelů umožnit zaměstnancům pravidelné pěti až desetimínutové přestávky vždy po 2 hodinách nepřetržité práce se zobrazovacími jednotkami.

Povinnost zaměstnavatelů umožnit zaměstnancům účast na projednávání a řešení problematiky BOZP požadovaná v **článku 8** direktivy je ošetřena v § 14 zákona č. 262/2006 Sb.

Implementaci **článku 9**, který se vztahuje k ochraně očí a zraku zaměstnanců, má řešit připravovaný speciální zákon o pracovnělékařské péči. Způsob, jímž je do doby přijetí zmíněného zákona tato problematika v ČR ošetřena, je popsán a zdůvodněn na str. 27 v kapitole věnované stanoviskům klíčových stakeholderů, v tomto případě Ministerstva zdravotnictví ČR. Důležitým nástrojem k zábraně vzniku a k včasnému poznání problémů s očima a zrakem i dalších zdravotních obtíží, které mohou vznikat při práci s VDU, je standard pracovnělékařské péče pro práci se zobrazovacími jednotkami vydaný Společností pracovního lékařství ČLS JEP.

Celá **příloha** VDU direktivy byla transponována do přílohy č. 7 Nařízení vlády č. 178/2001 Sb. Kromě toho ČR v průběhu harmonizačního procesu převzala normu ČSN EN ISO 9241 týkající se ergonomických požadavků na kancelářské práce se zobrazovacími jednotkami. K této problematice se rovněž vztahuje norma ČSN EN ISO 11064-4: Ergonomické navrhování řídicích center - Část 4: Uspořádání a rozměry pracovních soustav.

1.3 Cíle ex-post hodnocení účinnosti směrnice 90/270/EHS

Tento projekt má dvě základní myšlenky: Za prvé vyvinout metodu vhodnou pro ex-post hodnocení efektivnosti VDU direktivy, a za druhé provést pilotní studii demonstrující proveditelnost těchto navrhovaných přístupů a jejich výzkumný potenciál. Obecně tato nově vytvořená metodologie hodnotí následující otázky:

- Informovanost cílových skupin o předpisech týkajících se BOZP se zobrazovacími jednotkami a úroveň jejich znalostí o obsahu těchto předpisů.

- Význam (relevance) předpisů týkajících se BOZP se zobrazovacími jednotkami pro každodenní praxi (relevancí se v tomto kontextu rozumí uznání smysluplnosti těchto předpisů regulujících podmínky práce se zobrazovacími jednotkami).
- Míra implementace předpisů týkajících se BOZP se zobrazovacími jednotkami na pracovištích a případné překážky v jejich implementaci.
- Odhad nákladů a zisků (cost-benefit) souvisejících s dodržováním předpisů týkajících se BOZP se zobrazovacími jednotkami.
- Celkové hodnocení účinnosti předpisů týkajících se BOZP se zobrazovacími jednotkami.

2 Metodologie

Protože se jednalo o pilotní projekt, byl jedním z jeho dílčích cílů i vývoj vhodné metodologie pro budoucí provádění obdobných studií. Přitom bylo třeba mít stále na paměti požadavek, aby výsledky ze všech zúčastněných členských zemí EU byly vzájemně porovnatelné, tj. aby byly konzistentní v metodologickém slova smyslu a aby byly založeny na datech stejné kvality. Při realizaci hodnocení v České republice samozřejmě nebylo možné se vyhnout některým drobným změnám v řešení, vynuceným národními odlišnostmi, v zásadě však naše metodologie odpovídá designu, na kterém se všech šest členských zemích dohodlo na předcházejících koordinačních poradách. Hlavní charakteristiky této studie byly následující:

- Studie má observační charakter.
- Jednotkou šetření je podnik.
- Cílovými skupinami jsou zaměstnavatelé a představitelé zaměstnanců.
- Šetření je prováděno formou strukturovaných dotazníků (viz. příloha 1 a 3).

Studie byla u obou cílových skupin zaměřena na následující otázky:

- Informovanost o předpisech a znalosti obsahu těchto předpisů.
- Percepce významu předpisů pro každodenní praxi.
- Stupeň implementace předpisů.
- Percepce nákladů na opatření a percepce užitečnosti/prospěchu plynoucího z dodržování předpisů.
- Percepce celkové účinnosti předpisů.

Dotazníky určené k tomuto účelu byly zpracovány ve dvou různých verzích. Jedna verze dotazníků byla určena zaměstnavatelům (resp. reprezentantům managementu podniku zodpovědným za problematiku BOZP), druhá verze dotazníků byla určena pro získání informací od zaměstnanců přímo pracujících se zobrazovacími jednotkami ve stejném podniku. Rozsah dotazníků, jejich struktura a znění otázek byly dohodnuty v průběhu jednání zástupců participujících členských zemí. V této souvislosti je třeba dodat, že česká strana se v době vzniku těchto dotazníků na projektu ještě nepodílela, a proto nemohla výběr a znění otázek ovlivnit. Současná podoba dotazníků vznikla na základě podrobného studia anglických překladů dotazníků, které byly použity v národních studiích ve Velké Británii, Dánsku a Holandsku. Otázky jsou formulovány tak, aby umožnily hodnotit jednotlivé dílčí cíle ex-post hodnocení.

2.1 Výběr subjektů šetření

Strategie výběru subjektů šetření (jednotkou šetření byl podnik) byla na žádost SZÚ ochotně vypracována a provedena pracovníky Českého statistického úřadu. Výběr podniků, ve kterých mělo být vlastní šetření provedeno, byl založen na Registru ekonomických subjektů (RES).

Oporou výběru byl seznam všech ekonomicky aktivních subjektů v ČR s alespoň jedním zaměstnancem, podle stavu v RES k datu pohledu 31. března 2007. Vlastní výběr subjektů byl prostým náhodným výběrem se stratifikací do 6 strat (velikostních skupin) podle počtu zaměstnanců. Velikost podniku, resp. jeho příslušnost do strata (1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-249, 250 a více zaměstnanců) byla určena podle počtu jeho zaměstnanců (na základě aktualizovaných údajů ČSSZ o počtu pojištěnců).

Počet subjektů v jednotlivých stratech byl stanoven na základě kompromisu mezi dvěma typy výběrů vázících velikosti strat – výběrem proporcionálním druhé odmocnině z počtu jednotek ve stratu a výběrem proporcionálním druhé odmocnině k počtu zaměstnanců ve stratu. Odmocnina jako míra velikosti byla zvolena z důvodu nerovnoměrné distribuce četností. Při výběru proporčním počtu jednotek ve stratu by totiž značně převažovaly podniky s malým počtem zaměstnanců, zatímco podle počtu zaměstnanců by proporcionální výběr silně preferoval velké podniky a organizace. Proto byl vypočten aritmetický průměr z rozsahů odpovídajících oběma hlediskům (viz výše), a ten byl zvolen jako základ pro rozvržení 1 500 vybraných jednotek do 6 strat. Vzhledem k tomu, že šlo o pilotní šetření a nebyly tudíž ani předem známy odhady variancí zjišťovaných znaků, nebylo ani dost dobře možné počítat alokaci výběru na základě znalosti variability zjišťovaných ukazatelů v jednotlivých stratech.

Potom byl z každého strata vybrán takto získaný počet jednotek náhodným výběrem IČ z registru ekonomických subjektů ČSÚ. Technika výběru spočívala v tom, že ke každému IČ ze základního souboru bylo vygenerováno náhodné číslo (přesněji pseudonáhodné číslo), soubor pak byl seříděn dle strat a hodnot náhodných čísel a z každého strata vybrán určený počet IČ s nejmenšími náhodnými čísly. K souboru vybraných IČ pak byly připojeny adresy potřebné pro oslovení vybraného subjektu.

Celkový rozsah výběru byl s ohledem na cíle šetření a možnosti pracovišť zajišťujících celou akci zvolen 1500 podniků (což vzhledem k počtu obyvatel zhruba odpovídá velikosti souborů používaných v ostatních zemích). Velikostní stratum 1-4 zahrnuje 368 podniků, stratum 5-9 zahrnuje 226 podniků, stratum 10-19 zahrnuje 212 podniků, stratum 20-49 zahrnuje 213 podniků, stratum 50-249 zahrnuje 243 podniků a stratum s 250 a více zaměstnanci zahrnuje 238 vybraných podniků.

Seznam vybraných ekonomických subjektů byl roztříděn tak, aby odpovídal územní působnosti jednotlivých krajských hygienických stanic. Na základě příslušného seznamu oslovil vedoucí odboru hygieny práce nebo jiná vhodná osoba vedení jednotlivých podniků, vysvětlil jim účel celé akce, její podmínky (důraz na anonymitu a ochranu citlivých dat) a zprostředkoval kontakt pro pracovníka (pracovnice) KHS, zajišťujícího vlastní sběr dat. Zaškolený pracovník KHS pak provedl výběr konkrétních osob, které měly vyplnit příslušné dotazníky přímo v podniku.

Výběr reprezentanta managementu

Dotazník pro zaměstnavatele vyplňovala osoba odborně způsobilá k prevenci rizik („bezpečnostní technik“). Pokud taková osoba nebyla v době šetření z jakýchkoliv důvodů dostupná, byl o vyplnění dotazníků požádán člen vedení podniku, mající problematiku BOZP ve své kompetenci. (Příslušný pracovník hygienické služby mohl využít své znalosti terénu a přímo domluvit vyplnění dotazníku osobou, kterou pro tyto účely považoval v rámci podniku za nejkompetentnější.)

Výběr reprezentantů zaměstnanců

Výběr vhodných zaměstnanců se řídil jednak kvalitativními, jednak kvantitativními kritérii. Vzhledem k účelu studie musel vybraný pracovník odpovídat definicím použitým v nařízení

vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci na zařízeních se zobrazovacími jednotkami, tj.:

- § 11 NV č. 178/2001 Sb.
 - „...práce vykonávaná zaměstnanci jako pravidelná součást jejich obvyklé pracovní činnosti na soustavě zařízení obsahující zobrazovací jednotku, klávesnici či jiné vstupní zařízení, software a další volitelné příslušenství včetně pracovního stolu nebo pracovní plochy, pracovního sedadla a bezprostředního pracovního okolí.“
- § 13 NV č. 178/2001 Sb.
 - Ustanovení § 11 (a §12) se nevztahují na kabiny řidičů pro obsluhu vozidel a strojního zařízení, počítačové systémy v dopravních střediscích, počítačové systémy určené převážně pro veřejné užívání, přenosné systémy používané na pracovišti po omezenou dobu, kalkulátory, registrační zařízení pokladen, zařízení, která mají malou obrazovku určenou pro bezprostřední používání údajů nebo výsledků měření, a psací stroje označované jako psací stroje s okénkem.
- Práce se zobrazovací jednotkou >4 hod denně.

Počet vybíraných subjektů se pak řídil velikostí podniku. Klíč k výběru byl následující:

- Podniky o velikosti 1-4 zaměstnanců ... 1 reprezentant.
- Podniky o velikosti 5-9 zaměstnanců ... 1 reprezentant.
- Podniky o velikosti 10-19 zaměstnanců ... 2 reprezentanti.
- Podniky o velikosti 20-49 zaměstnanců ... 3 reprezentanti.
- Podniky o velikosti 50-249 zaměstnanců ... 4 reprezentanti.
- Podniky o velikosti 250 a více zaměstnanců ... 5 reprezentantů.

Pokud velikost podniku dovoľovala výběr více než jednoho reprezentanta zaměstnanců, pak bylo žádoucí, aby jejich profesní zastoupení bylo takové, aby zhruba polovina reprezentovala administrativní pracovníky a druhá polovina personál přímo v provozu (pod podmínkou, že práce splňuje podmínky NV č. 178/2001 Sb.).

Pokud byl osloven podnik mající pouze jednoho zaměstnance (samozaměstnavatele), pak se k vyplnění předkládal pouze dotazník pro zaměstnavatele.

Pracovní místa, kde se pracuje se zobrazovacími jednotkami, bylo třeba vybírat tak, aby byla pro podnik typická. Např. sekretářka ředitele není ideálním respondentem této studie, protože se hledá „průměrný“ zaměstnanec/„typické“ pracoviště. Při jeho výběru se pracovníci hygienické služby mohli řídit vlastními zkušenostmi a znalostmi podniku.

2.2 Struktura dotazníků

Použité dotazníky jsou rozhodující součástí celého ex-post vyhodnocení. Po konzultacích s pracovníky z ostatních zúčastněných zemí jsme vypracovali dva dotazníky v češtině. První byl určen pro zaměstnavatele a druhý pro zaměstnance. Texty obou dotazníků jsou v plném znění uvedeny v příloze. Vybrané otázky a interpretace odpovědí na ně budou diskutovány v kapitolách 3–5.

2.3 Vyplňování dotazníků

Po výběru vhodných subjektů následovalo vlastní vyplňování dotazníků. Čas pro vyplnění dotazníků nebyl nijak limitovaný a většinou nepřekročil 20–30 min. Vzhledem k jednoduchosti otázek se nepředpokládalo, že by reprezentanti vedení podniku potřebovali dodatečné vysvětlení. Pracovník hygienické služby tedy sloužil především jako facilitátor pro reprezentanty zaměstnanců, aby vysvětlil případné nejasnosti.

Jakmile pracovník hygienické služby obdržel vyplněné dotazníky, doplnil na jejich horním okraji kód okresu (sloupec Kód okresu v seznamu podniků), kde byl dotazník vyplněn, a zvolené číslo podniku. Například první podnik v Jihočeském kraji dostal označení 3101-1. Všechny dotazníky pocházející z jednoho podniku tak mají jednotné označení. Tento údaj je zásadní pro možnost zkontrolovat konzistenci odpovědí poskytovaných managementem podniku a zaměstnanci podniku. (Nejde o určení identity podniku, ale o uchování informace, že skupina dotazníků pochází ze stejného podniku.)

Pro validitu studie je velmi důležité, aby bylo dosaženo maximálního stupně spolupráce s vybranými ekonomickými subjekty. Pokud však počet spolupracujících subjektů v rámci jednoho velikostního strata klesl pod 75 %, bylo nutné nahradit ztracené subjekty jinými ekonomickými subjekty stejné velikosti. Výběr vhodného náhradního subjektu provedli operativně pracovníci krajské hygienické stanice. Počet spolupracujících subjektů tedy v žádném z velikostních strat neklesl pod 75 % původně vybraného počtu.

2.4 Zpracování výsledků

Digitalizace dat a jejich následná analýza byla provedena v CPL SZÚ Praha. Vyplněné a označené dotazníky byly na CPL zasílány průběžně (v intervalu maximálně 2 týdny), aby mohla být prováděna kontrola jejich správnosti a úplnosti a aby mohla být zajištěna i jejich plynulá digitalizace. Tímto způsobem bylo v SZÚ zpracováno 1 366 dotazníků vyplněných zaměstnavateli (návrstnost = 91,1 %) a 3 358 dotazníků vyplněných zaměstnanci. Všechny dotazníky byly vyplněny do konce září 2007.

Statistická analýza byla převážně deskriptivního charakteru a zabývala se především četností výskytu jednotlivých studovaných fenoménů bezprostředně souvisejících s cíli studie. Rámec a způsob deskriptivní analýzy vycházel z předcházejících dohod šestice členských zemí EU a z potřeby sumarizovat a prezentovat data za každou zúčastněnou zemi jednotným způsobem.

Předmětem hlubší analýzy byla konzistence odpovědí poskytnutých zaměstnanci a zaměstnavateli a identifikace faktorů, které determinují případné diskrepance. Dále byla věnována pozornost faktorům souvisejícím s celkovou četností některých odpovědí či jejich agregátů.

3 Informovanost o VDU direktivě a jejích nástrojích

V této kapitole se zaměříme na dva cíle. Za prvé hodnotíme obecně “informovanost” o existenci legislativy regulující práci se zobrazovacími jednotkami. To znamená, že odhadujeme, do jaké míry jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci informováni o existenci legislativy. Za druhé provádíme detailní průzkum “znalosti” této legislativy. Pojmem „znalost“ je míněna obeznámenost s obsahem VDU legislativy a nikoli jen pouhá informovanost o její existenci.

V kontextu problematiky informovanosti a znalosti je nutno zmínit, že nařízení vlády č. 178/2001 Sb. je závazné pro práci se zobrazovacími jednotkami, která je delší než 4 hodiny denně. Následující data i diskuse jsou tudíž omezeny pouze na zaměstnavatele a zaměstnance, kterých se zmíněné nařízení týká.

3.1 Znalost legislativy a informovanost o legislativě obecně

Mírná většina zaměstnavatelů (v průměru 63,1 %) uvedla, že má povědomí o existenci legislativy specifické pro BOZP se zobrazovacími jednotkami. (Viz Výsledky zaměstnavatelů – tabulku odpovědí k otázce č. 26.) Informovanost o legislativě výrazně závisí na velikosti podniku. Podíl zaměstnavatelů, kteří vědí o VDU direktivě, roste s rostoucí velikostí podniku. V malých podnicích s 1–9 zaměstnanci je o existenci VDU legislativy informováno pouze 50,4 % zaměstnavatelů, naproti tomu představitelé podniků s více než 1 000 zaměstnanci jsou informováni podstatně lépe - v průměru 86,8 % těchto zaměstnavatelů uvedlo, že vědí o existenci VDU legislativy.

V ČR je poměrně nízká informovanost o tom, jak je BOZP s VDU ošetřena na evropské úrovni. V průměru pouze 15,0 % zaměstnavatelů uvedlo, že jsou o této problematice informováni (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 27). Jelikož ale existuje silná korelace mezi velikostí podniku a úrovní informovanosti, nemají průměrné hodnoty příliš vysokou informativní hodnotu. V nejmenších podnicích odpovědělo pozitivně pouze 4,7 % zaměstnavatelů, naopak v největších podnicích uvedlo informovanost o EU legislativě 47,4 % zaměstnavatelů.

Znalost direktivy 90/270/EHS u zaměstnavatelů odráží nízkou úroveň povědomí o evropské legislativě. V průměru pouze 7,3 % představitelů zaměstnavatelů označilo tuto direktivu správně jako hlavní právní normu regulující otázky BOZP s VDU (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 27). Při interpretaci průměrného procenta zaměstnavatelů informovaných o VDU direktivě by podobně jako v předchozím odstavci neměla být opomenuta silná korelace mezi velikostí podniku a distribucí odpovědí. V nejmenších podnicích správně označilo VDU direktivu pouze 1,7 % zaměstnavatelů; nicméně v těch největších podnicích dosáhla úroveň znalosti o VDU direktivě hodnoty 36,8 %.

Informovanost o českých předpisech týkajících se práce se zobrazovacími jednotkami není kupodivu výrazně lepší než znalost evropské legislativy. V průměru pouze 14,0 % zaměstnavatelů bylo schopno označit nařízení vlády č. 178/2001 Sb. jako hlavní předpis týkající se práce s VDU (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 28). Úroveň znalostí je podobně jako v předchozím odstavci ovlivněna velikostí podniku, od 4,0 % v nejmenších podnicích po 42,1 % v těch největších.

VDU direktiva je zaměřena především na zaměstnavatele. Není proto nutné, aby ji znali i zaměstnanci. Přesto by zaměstnanci měli být informováni o tom, že existuje legislativa, která reguluje jejich práva a povinnosti ve vztahu k práci se zobrazovacími jednotkami. Ostatně, zaměstnavatelé jsou povinni své zaměstnance o těchto předpisech informovat.

Obecná informovanost o legislativě regulující práci s VDU byla zjištěna v průměru u 37,2 % zaměstnanců (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 37). Z nich 18,8 % uvedlo přímo znalost direktivy 90/270/EHS (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 38a) a 16,8 % uvedlo znalost nařízení vlády č. 178/2001 Sb. (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 39). Z nich 13,1 % navíc uvedlo, že jsou s těmito nařízeními obeznámeni (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 40). Na rozdíl od zaměstnavatelů, nebyla u zaměstnanců patrná souvislost mezi velikostí podniku a distribucí odpovědí.

3.2 Závěry

Více než polovina zaměstnavatelů uvedla, že jsou obecně informováni o legislativě týkající se VDU. Nicméně skutečná znalost evropské direktivy 90/270/EHS stejně jako nařízení vlády 178/2001 Sb. je podstatně nižší. Frekvence znalosti těchto dokumentů je úzce spojena s velikostí podniku (pravděpodobnost znalosti roste s velikostí podniku). Obecné povědomí o regulacích týkajících se práce se zobrazovacími jednotkami je podle očekávání poněkud nižší u zaměstnanců než u zaměstnavatelů. Podíl zaměstnanců obeznámených s evropskou direktivou 90/270/EHS nebo s nařízením vlády č. 178/2001 Sb. je však velice podobný podílu zjištěnému u zaměstnavatelů.

4 Implementace VDU direktivy na pracovišti

V této kapitole budou analyzována tři základní témata: 1) zjištění míry implementace specifických nástrojů VDU direktivy do běžné praxe, 2) porovnání frekvencí odpovědí zaměstnavatelů a zaměstnanců s cílem odhadnout potenciální bias v této části šetření a 3) hledání takových charakteristik zaměstnavatelů, které jsou asociovány s mírou implementace hlavních nástrojů VDU direktivy v podnicích. Zejména bude testována hypotéza, že znalost VDU direktivy, případně její transpozice do národní legislativy, souvisí s úrovní implementace této direktivy.

Budeme se zabývat těmito otázkami:

- Zda byla na pracovišti provedena analýza rizik při práci se zobrazovacími jednotkami
- Zda byli zaměstnanci informováni o možných zdravotních rizicích a zda absolvovali školení o tom, jak předejít zdravotním problémům při práci se zobrazovacími jednotkami
- Zda bylo implementováno zařazování přestávek v práci
- Zda je v podnicích zajišťována ochrana očí a zraku pracovníků
- Zda problematika týkající se VDU direktivy je konzultována se zaměstnanci (případně s jejich reprezentanty).

4.1 Analýza pracovních míst

Analýza rizik při práci se zobrazovacími jednotkami na pracovních místech se provádí s cílem prověřit, zda jsou pracovní místa v podniku vhodně vybavena z hlediska hardware, nábytku, osvětlení atd., a zda jsou při uspořádání různých prvků na pracovním místě zohledněny specifické potřeby zaměstnance, který je užívá. Specifickými cíli analýzy pracovního místa, respektive analýzy rizik, je odhad rizika poškození zraku a ohodnocení fyzického a mentálního stresu.

Výsledky průzkumu u zaměstnavatelů naznačují, že analýzy pracovního místa jsou v průměru prováděny v 30,9 % českých podniků (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 11). To je podstatně méně než bylo hlášeno z Německa nebo z Holandska (50 % a 47 %). Pokud vezmeme v úvahu silnou pozitivní asociaci mezi velikostí podniku a implementací analýzy rizik, potom je zřejmé, že tyto rozdíly jsou dány nízkým podílem malých podniků provádějících analýzu rizik. V ČR provádí analýzu rizik jenom 12,8 % podniků s 1–9 zaměstnanci – na rozdíl od 44 % podniků této velikosti v Německu a 41 % v Holandsku. Avšak podíl podniků provádějících analýzu rizik vzrůstá s velikostí podniku. V největších podnicích s 1000 a více zaměstnanců je podíl podniků provádějících analýzu rizik 81,6 %, což je velice podobné situaci zjištěné v Německu a v Holandsku.

Analogické hodnoty založené na průzkumu mezi zaměstnanci se však poněkud liší. Podle zaměstnanců jsou podíly podniků provádějících analýzu rizik v rozmezí od 19,9 % (u podniků s 1–9 zaměstnanci) do 22,2 % (u podniků s 1000 a více zaměstnanci). V průměru je podle zaměstnanců prováděna analýza rizik ve 20 % podniků (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 16).

Rozdíly mezi výsledky průzkumu u zaměstnavatelů a zaměstnanců není snadné vysvětlit. Můžeme spekulovat o třech možných příčinách:

- 1) Tento rozdíl je možné vysvětlit vlivem informačního bias na odpovědi zaměstnavatelů, kteří mají tendenci vidět věci v lepším světle než odpovídá realitě. Podobnosti námi zjištěných trendů s výsledky z jiných zemí však spíše podporují validitu průzkumu u zaměstnavatelů.
- 2) Je pochopitelné, že ve znalosti politiky BOZP budou v jednotlivých podnicích velké rozdíly mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.
- 3) Rozdíly mohou být důsledkem různé motivace k účasti na šetření. Co může být pro zaměstnavatele otázkou prestiže, může být pro zaměstnance naopak obtěžující.

4.2 Informovanost zaměstnanců a jejich proškolení

Evropská direktiva 90/270/EHS předepisuje zaměstnavatelům povinnost informovat zaměstnance o záležitostech týkajících se jejich zdraví a bezpečnosti při práci se zobrazovacími jednotkami. Doslova je tam řečeno: *“... pracovníci by měli dostávat informace o všech aspektech bezpečnosti a zdraví vztahujících se k jejich pracovnímu místu, konkrétně informace o těch měřeních aplikovatelných na pracovní místo, které jsou zahrnuty v článku 3 (analýzy pracovního místa), článku 7 (zařazování přestávek) a článku 9 (ochrana zraku pracovníků)”*. Tato část VDU direktivy byla transponována do české legislativy v zákoníku práce.

Česká národní tedy legislativa ukládá zaměstnavatelům povinnost informovat a proškolenat zaměstnance pracující se zobrazovacími jednotkami. Velký důraz kladený na tuto záležitost vychází ze skutečnosti, že zaměstnanci mají v současné době mnoho příležitostí přizpůsobit jednotlivé prvky svého pracovního místa svým osobním potřebám nebo preferencím. Například velikost znaků na obrazovce může být podle potřeby nastavena softwarem. Také kancelářské židle mohou být různě nastavitelné atd. Informování zaměstnanců o těchto možnostech je základním předpokladem pro to, aby zaměstnanci mohli těchto možností využít způsobem podporujícím jejich zdraví.

V ČR odpovědělo 32,3 % zaměstnavatelů, že pro práci s VDU proškolili většinu svých zaměstnanců. Další 4,2 % zaměstnavatelů odpovědělo, že školí své zaměstnance občas a 55,7 % zaměstnavatelů připustilo, že své zaměstnance vůbec neinformovali. Relativně vysoký podíl dotazovaných subjektů (7,9 %) na tuto otázku neodpověděl (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 13).

Mezi zaměstnanci bylo naopak podstatně vyšší procento subjektů informovaných zaměstnavatelem o zdravotních a bezpečnostních záležitostech souvisejících s prací s VDU. V šetření mezi zaměstnanci se podíl instruovaných pracovníků pohyboval v rozsahu od 42,8 % do 51,4 %, s průměrem 47,2 % (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 17). Tyto počty jsou velmi podobné výsledkům hlášeným z Německa nebo Holandska. Z mnoha důvodů (některé z nich jsme zmínili dříve – např. nižší motivaci zaměstnanců spolupracovat v průzkumu) jsme považovali odpovědi zaměstnanců za konzervativnější (a v některých ohledech i více informativní) zdroj informací než odpovědi reprezentantů podniku. Pokud se

tedy jedná o podíl informovaných zaměstnanců, je situace v ČR pravděpodobně velmi podobná situaci popsané například v německé studii.

Dodejme, že v otázce informování a proškolení zaměstnanců nebyly zjištěny žádné asociace mezi velikostí podniku a frekvencí kladných odpovědí.

Důvody, proč 55,7 % (n=714) zaměstnavatelů neprovádělo školení a instruktáž pro zaměstnance pracující s VDU, jsou shrnuty v příloze (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 15). Nejčastěji uváděným důvodem bylo, že management nepřikládal této problematice důležitost (průměrně 45,2 %, n=323, rozsah 56,4 % – 20 %, zjevná negativní asociace mezi velikostí podniku a procentem odpovědí). Druhým nejčastěji uváděným důvodem bylo zaneprázdnění podniku jinými prioritami (průměr 22,4 %, n=160, rozsah 16,7 %–50 %, pozitivní asociace mezi velikostí podniku a frekvencí odpovědí). Velmi nízký počet podniků (průměr 1,7 %, n=12, rozsah 0,8 %–2,7 %) neprováděl školení pracovníků z finančních důvodů. Z dlouhodobé perspektivy se zdá být slibné, že téměř třetina z těchto zaměstnavatelů deklarovala úmysl provést školení zaměstnanců alespoň v budoucnu (průměr 29,6 %, n=211, rozsah 20,3 %–54,5 %).

Rozsah a kvalita informací sdělených zaměstnancům samozřejmě závisí také na použitém informačním kanálu. Přibližně polovina podniků (průměr 51,9 %, rozsah 47,1 %–56,6 %) informuje pracovníky formou individuálního školení před zahájením práce s VDU. Přibližně čtvrtina podniků (průměr 24,1 %, rozsah 15,6 %–36,1 %) provádí individuální instruktáž během práce, další čtvrtina podniků (průměr 26,7 %, rozsah 6 %–34,4 %) organizuje nějakou formu skupinového školení. V průměru 14,7 % podniků (rozsah 6 %–29,3 %) spoléhá na distribuci tištěných materiálů a 11,5 % podniků (6 %–18,8 %) organizuje jiný typ školení (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 14).

Analogické hodnoty ukazatelů týkajících se školení a informování zaměstnanců získané z dotazníků předložených zaměstnancům jsou poněkud nižší než počty uváděné zaměstnavateli. Procento podniků provádějících individuální školení před zahájením práce je zde v průměru 43,4 %, procento podniků, kde se pracovníci účastní individuálních školení v průběhu práce je 20,6 % a 20,6 % podniků organizuje školení skupinová. V 2,4 % podniků zaměstnavatelé spoléhají na internet a v 7 % podniků na distribuci tištěných materiálů (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 18).

I přes určité rozdíly mezi hodnotami zjištěnými u zaměstnanců a zaměstnavatelů můžeme shrnout, že obě sady dat jsou poměrně konzistentní. Na rozdíl např. od Německa, kde zaměstnavatelé většinou používají tištěné materiály nebo materiály šířené internetem, dávají čeští zaměstnavatelé přednost individuálním školením zaměstnanců. Tento rozdíl v preferenci informačních kanálů může také do jisté míry přispívat k vysvětlení rozdílů mezi celkovým podílem informovaných/proškolených pracovníků v těchto dvou zemích.

Celkově je možno shrnout, že požadavky na informování a školení zaměstnanců o bezpečnosti práce s VDU a o existenci možných zdravotních rizik byly v České republice implementovány v méně než polovině dotazovaných podniků. Informování a školení bylo prováděno zejména ve středně velkých a velkých podnicích. Podíl malých podniků, které vyhověly těmto požadavkům VDU direktivy byl naopak signifikantně nižší. Vzhledem k rozdílům v provádění průzkumu v jednotlivých zúčastněných zemích není možné provést přímé srovnání podílu zaměstnanců, kterým bylo školení vyžadované VDU direktivou poskytnuto. Když však zhruba porovnáme procenta podniků vyhovujících těmto požadavkům v jednotlivých zemích, pak v ČR jich bylo méně než 50 %, zatímco v zemích západní Evropy (Německo, Holandsko, Dánsko) naopak více než 50 %. To znamená, že významný deficit v podávání informací zaměstnancům a v jejich školení existuje ve všech zúčastněných zemích, v ČR pak obzvláště.

4.3 Zařazování přestávek

VDU direktiva pokrývá také problematiku psychického a fyzického stresu a ukládá zaměstnavatelům, aby práce s VDU byla střídána buď jiným typem práce, nebo aby byla v pravidelných intervalech přerušována přestávkami. V ČR je povinné dělat přestávky po 4 hodinách nepřetržité práce s VDU. Práci na zobrazovacích jednotkách je možno střídát s jiným typem práce. Česká legislativa v tomto ohledu nepředkládá žádné preference ani návrhy.

V průzkumu mezi zaměstnavateli byly položeny následující otázky:

- Mají zaměstnanci možnost dělat přestávky?
- Jaký je charakter těchto přestávek?
- Jaká je délka a frekvence těchto přestávek?
- Pokud přestávky dělány nejsou, pak z jakého důvodu?

Obecně je možno shrnout, že počet zaměstnavatelů, kteří neumožňují svým zaměstnancům dělat přestávky, je poměrně nízký (průměrně 5,3 %). Nejčastěji (9,2 %) nebyly přestávky v práci umožněny u malých podniků s 1–9 zaměstnanci. Pro zbývající podniky je rozsah zjištěných podílů od 2,3 % do 3,8 % (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 16). Tyto hodnoty jsou v souladu s odpověďmi na otázku o charakteru přestávek, kde 4,1 % zaměstnavatelů opět uvedlo, že přestávky nepovolují (rozsah 1,8 %–7,8 %). Nejčastěji (v 77,8 % případů) uváděli zaměstnavatelé, že pracovníci mají právo dělat přestávky podle vlastního uvážení a 7,2 % zaměstnavatelů uvedlo, že povoluje pracovníkům dělat přestávky v určených intervalech (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 17).

Tento poměrně příznivý výsledek je potvrzen analogickým šetřením u zaměstnanců. Zaměstnanci z průměrně 88,7 % podniků uvedli, že práci přerušují přestávkami (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 21). Z nich 93,6 % si zařazuje přestávky podle vlastního uvážení a dalších 4,1 % zaměstnanců má možnost dělat přestávky v určených intervalech (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 22).

Jako důvod, proč některé podniky nepovolují zaměstnancům dělat přestávky v práci, byly obvykle uváděny jiné priority zaměstnavatelů (30,9 %) nebo další důvody (35,3 %). Charakter práce nebo tempo práce byly zmíněny méně často (v 11,8 % případů) (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 19).

Jen relativně málo pracovníků (13,9 %, n=296) tvrdilo, že nedělají žádné přestávky. Jako důvod uváděli, že necítí potřebu přestávky dělat (v 35,8 % podniků) a že charakter a rytmus práce přestávky neumožňuje (v 54,7 % podniků). Pouze v 4,4 % podniků zaměstnanci uvedli, že dělat přestávky nemají povoleno (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 24).

U zaměstnanců jsme dále zjišťovali, zda jim jejich práce (případně zaměstnavatelé) umožňují alternativní aktivitu. Podle zaměstnanců je to možné ve velké většině podniků - průměrně 87,3 % zaměstnavatelů střídání prací umožňuje (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 25).

S ohledem na režim pracovního dne se výsledky z českých podniků podstatně neliší od německých (přestávky svým zaměstnancům umožňuje 83 % podniků) nebo dánských (75 % podniků). Avšak srovnávání mezi Českou republikou a jinými zeměmi může být jen velmi přibližné, protože jednotlivé země se liší v délce periody kontinuální práce, po které je přestávka požadována. Na rozdíl od České republiky, kde přestávky jsou požadovány po 4 hodinách kontinuální práce s VDU, v Německu a v Dánsku jsou požadovány již po 2 hodinách.

Celkově můžeme shrnout, že možnost dělat přestávky při dlouhodobé práci s VDU svým zaměstnancům otevřeně upírá jen málo podniků v ČR. Nejdůležitější důvody, proč zaměstnanci v některých podnicích přestávky nedělají, jsou na jedné straně osobní návyky (pracovníci potřebu přestávek nepociťují) a dále charakter a rytmus prováděné práce.

4.4 Ochrana očí a zraku pracovníků

VDU direktiva přiznává pracovníkům právo na vyšetření zraku před začátkem práce se zobrazovacími jednotkami a následně v pravidelných intervalech nebo kdykoli zaznamenají nějaké problémy s očima. Pokud se při takovém vyšetření zraku prokáže, že by byla potřeba, aby pracovník nosil speciální brýle, jejich cenu nemá tento pracovník hradit ze svých prostředků.

V průměru pouze 16,9 % zaměstnavatelů uvedlo, že pro své zaměstnance pracující s VDU zabezpečují pravidelné vyšetření zraku (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 22). Formulace otázky, kterou jsme použili, bohužel neumožňuje rozlišit, zda zaměstnavatelé měli na mysli periodické prohlídky nebo prohlídky ad hoc v případě výskytů problémů s očima nebo zrakem. Nejnižší podíl zaměstnavatelů poskytujících vyšetření zraku byl mezi malými podniky s 1–9 zaměstnanci (8,7 %). Podíl podniků zajišťujících pracovníkům péči o zrak s velikostí podniku rostl. V podnicích s více než 1 000 zaměstnanců to bylo už 50 %.

Dotazování u zaměstnanců informaci získanou od zaměstnavatelů potvrdilo. Podle zaměstnanců umožňuje svým pracovníkům vyšetření zraku 19 % zaměstnavatelů (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 26). Celkem 96,3 % zaměstnanců uvedlo, že vyšetření zraku se provádí v rámci periodických prohlídek (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 27). Protože většina prací s VDU není kategorizována jako práce rizikové ve smyslu § 39 odst. 1 zákona č. 258/2001 Sb., o ochraně veřejného zdraví, předpokládáme, že se většinou jedná pouze o základní vyšetření zraku prováděné v rámci tzv. řadových prohlídek, které se mají vykonávat jednou za 5 let, resp. u zaměstnanců starších než 50 let jednou za 3 roky.

S ohledem na tyto výsledky nepřekvapuje, že ještě nižší je podíl zaměstnavatelů hradících náklady spojené s korektivními brýlemi pro práci s VDU. Takové brýle hradí svým zaměstnancům v průměru pouze 3,9 % zaměstnavatelů (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 23). Podle pracovníků je toto procento ještě nižší – 1,9 % všech zaměstnavatelů (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 28).

Obecně je možno říci, že pokud jde o požadavky VDU direktivy týkající se ochrany očí a zraku, je situace v České republice podobná situaci v ostatních zemích EU, které se zúčastnily vyhodnocení VDU direktivy, tj. neuspokojivá. Ovšem podíl zaměstnavatelů zabezpečujících ochranu očí a zraku zaměstnanců v jiných zemích EU, které se zúčastnily studie, je vyšší než v ČR - například v Německu 28 %. Rozdíly v krytí nákladů na specifické korektivní pomůcky pro práci s VDU mohou být částečně vysvětleny rozdíly v systémech zdravotního pojištění.

4.5 Projednání se zaměstnanci a jejich účast

VDU direktiva požaduje, aby docházelo ke *“projednávání a účasti pracovníků a/nebo jejich zástupců (...) v záležitostech pokrytých touto direktivou, včetně Přílohy”*. VDU direktiva však nespécifikuje, kdy a jak by k této participaci mělo docházet, a proto není snadné odhadnout, jak je tento nástroj implementován do praxe.

Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů (73,3 %) jednoznačně uvedlo, že záležitosti týkající se práce s VDU s odbory ani s jinými reprezentanty zaměstnanců nekonzultují (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 20). Ochota uskutečnit konzultace s pracovníky byla silně závislá na velikosti podniku. Mezi malými podniky s 1–9 zaměstnanci tuto záležitost s pracovníky nediskutovalo celých 75,9 % zaměstnavatelů. Naproti tomu v podnicích s více než 1000 zaměstnanců to bylo 42,1 % zaměstnavatelů. Fakt, že ke konzultacím s pracovníky nedochází vysvětlovalo 60,8 % zaměstnavatelů tím, že v podniku žádné odbory nejsou. Dalších 25,9 % zaměstnavatelů nepovažovalo takové konzultace za nutné (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 21).

Ve 47,2 % podniků se však nějaký druh instrukcí nebo konzultací o předcházení zdravotním problémům při práci se zobrazovacími jednotkami uskutečňuje na individuální úrovni (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 17). Také pozitivní odpovědi zaměstnanců na individuální požadavky pracovníků na ergonomické vybavení pracovního místa hovoří ve prospěch dialogu mezi pracovníky a zaměstnavateli. Pouze 17,1 % zaměstnavatelů uvedlo, že požadované vybavení nezajistili (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 24). To odpovídá výsledkům šetření u zaměstnanců, kde 41,9 % zaměstnanců žádalo o ergonomické vybavení (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 30) a v 94,7 % případech bylo jejich žádosti vyhověno (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 31).

Účast zaměstnanců na záležitostech týkajících se VDU direktivy a na formálních konzultacích se zaměstnavateli je nízká. Jedním z hlavních důvodů je skutečnost, že v podnicích chybí partneři jako například odbory nebo jiní reprezentanti pracovníků, a dále to, že zaměstnavatelé nepovažují tento požadavek VDU direktivy za relevantní. Přesto je zřejmé, že k dialogu o záležitostech VDU direktivy dochází na neformální individuální úrovni. Můžeme odhadnout, že takovýto neformální dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci probíhá přibližně v 50 % podniků.

4.6 Závěry

Z výsledků šetření vyplývá, že úroveň implementace hlavních nástrojů VDU direktivy v ČR významně závisí na velikosti podniku. Poměrně uspokojivá je ve velkých podnicích. Naopak nejzávažnější nedostatky v implementaci VDU direktivy byly zjištěny v menších podnicích, zvláště v těch s méně než 10 zaměstnanci.

Nejlépe byl implementován požadavek VDU direktivy týkající se dodržování přestávek pracovníků, dále předpisy týkající se konzultací s pracovníky a jejich participace, školení pracovníků a analýzy pracovního místa. Nejhůře implementovanými nástroji byly předpisy týkající se ochrany očí a zraku a předpisy o korektivních pomůckách. Přímé srovnání s jinými zeměmi EU ukazuje, že ve většině hodnocených parametrů Česká republika pokulhává za ostatními zeměmi EU, konkrétně za Německem nebo Holandskem. Ovšem přímé srovnání není možné a všechny pokusy o to je potřeba interpretovat s maximální opatrností.

5 Efektivita

V kontextu českého hodnocení chápeme efektivitu VDU direktivy jako míru, do jaké byla splněna očekávání pozitivního dopadu direktivy na kvalitu pracovního prostředí (tj. na uspořádání pracovních míst s VDU včetně ergonomických aspektů). Kromě toho je potřeba vzít v úvahu rovněž organizační aspekty, tj. zda neexistují okolnosti, které by zaměstnancům bránily v takovém způsobu práce, který bere ohled na bezpečnost a ochranu jejich zdraví.

Následující analýza efektivit rozlišuje mezi dvěma úrovněmi. První úroveň analýzy je zaměřena na jednotlivé nástroje VDU direktivy a nařízení vlády č. 178/2001 Sb. a na to, jak

přispívají k dosažení stanovených cílů. Druhá úroveň analýzy sleduje celkovou situaci na pracovních místech. První typ analýzy je založen na datech poskytnutých zaměstnavateli, druhý vychází z odhadů kvality pracovního místa v průzkumu mezi zaměstnanci.

5.1 Efektivita jednotlivých nástrojů VDU direktivy

Analýza pracovního místa

Smyslem této analýzy je nalézt nedostatky v uspořádání pracovního místa s VDU, které mohou mít nepříznivý vliv na zdraví pracovníků. Minimální požadavky na pracovní podmínky prospěšné zdraví jsou dány VDU direktivou, respektive její transpozicí do národní legislativy. I v případě, že požadavky zákonných ustanovení jsou splněny, je dalším aspektem analýzy uspořádání pracovního místa, které by mělo respektovat specifické potřeby pracovníka. Pokud při analýze rizik jsou nalezeny a následně odstraněny závady, může být tato analýza považována za efektivní nástroj.

V českém hodnocení nebyly obsaženy otázky, které by efektivitu analýzy pracovního místa cíleně testovaly. Analýza rizik byla navíc provedena pouze u 30,9 % (N = 397) dotazovaných podniků (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 11). Přesto můžeme na základě odpovědí na otázku „*Kdo inicioval hodnocení rizik?*“ spekulovat o tom, jak je tento nástroj vnímán těmi, kdo na jeho plnění dohlížejí. Ze všech podniků provádějících analýzu rizik bylo její provedení v 15,9 % iniciováno institucemi dohlížejícími na BOZP, jako jsou úřady ochrany veřejného zdraví, odbory, externí experti BOZP nebo zaměstnanci a jejich reprezentanti (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 12). To naznačuje, že hlavní instituce účastníci se prosazování VDU direktivy se na analýzu rizik spoléhají jako na užitečný nástroj.

Informace a školení zaměstnanců

Vzdělávání a školení je nástroj určený ke zlepšení chování pracovníků s VDU a ke změně způsobu jejich práce. Dobře informovaný zaměstnanec by měl být schopen přispívat ke správnému uspořádání svého pracovního místa a jeho využití, což je žádoucí z hlediska prevence. V ideálním případě by vzdělávání nemělo zaměstnance pouze motivovat ke správnému používání vybavení, ale také např. k tělesnému cvičení nebo sportu vyvažujícímu jednostrannou zátěž při práci. Informace a školení tedy mohou být považovány za efektivní nástroj pouze tehdy, pokud vedou k vědomému chování chránícímu zdraví a zdraví prospívajícímu.

V českém hodnocení uvedla jen relativně malá část podniků (36,5 %), že zaměstnance školí alespoň příležitostně (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 13). Nicméně většina podniků neposkytuje zaměstnancům informace a školení k příslušné problematice práce s VDU vůbec. Analýza motivace k používání, případně nepoužívání tohoto nástroje v podnicích, může přinést bohužel pouze omezený pohled na tuto problematiku. Většina podniků (45,2 %) školení a vzdělávání zaměstnanců s VDU, neprovádí protože to nepovažují za důležité (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 15). Další 22,4 % podniků uvedlo, že mají jiné priority. Téměř třetina podniků (29,6 %) zamýšlí zavést školení a vzdělávání pracovníků s VDU v blízké budoucnosti. Z těchto informací vyplývá, že většina zaměstnavatelů momentálně nepovažuje školení a vzdělávání zaměstnanců za odpovídající nástroj.

Data získaná průzkumem mezi zaměstnavateli bohužel neumožňují formulovat jasné závěry. Hlavním důvodem nízké míry implementace tohoto nástroje v ČR je převládající vnímání informování a školení zaměstnanců jako bezvýznamné aktivity. Tento fakt však rozhodně nemůže být sám o sobě interpretován jako důkaz nízké efektivity tohoto nástroje.

Ochrana zraku pracovníků

Pokud jde o posouzení efektivity ochrany zraku pracovníků a efektivity poskytování očního vyšetření, není snadné nalézt vhodné ukazatele. Oba průzkumy - u zaměstnavatelů i zaměstnanců - měly průřezový charakter, a proto mohly už z principu poskytnout pouze prevalenční ukazatele, které pro tento typ hodnocení nemohou být použity. Např. prevalence zrakových problémů v podnicích poskytujících svým zaměstnancům zdravotnické služby může být interpretována jako známka existujícího problému (např. nedostatečné prevence), ale může být také důsledkem lepší zdravotní péče vedoucí k identifikaci případů, které by jinak mohly uniknout pozornosti. Kromě toho, obdobně jako v případě hodnocení nákladů a zisků, by pro posouzení efektivity ochrany zraku pracovníků byly potřeba ještě další informace, které však v momentě, kdy byl respondent požádán o vyplnění dotazníku, nebyly dostupné. Proto se české hodnocení VDU direktivy efektivitou tohoto nástroje nezabývá.

Zařazování přestávek

Předpis o zařazování přestávek má na první pohled za cíl dodržování přestávek či střídání práce na VDU s jiným typem aktivity. Z tohoto hlediska je tento nástroj jedním z nejúspěšněji implementovaných nástrojů VDU direktivy v ČR. Zařazovat přestávky neumožňuje svým zaměstnancům jen 5,3 % zaměstnavatelů (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 16). Nicméně zařazování přestávek je pouze mezistupněm směřujícím k „redukci pracovní zátěže při práci se zobrazovacími jednotkami“, jak je naznačeno v článku č. 8 VDU direktivy. Umožnění přestávek je rozhodně žádoucím důsledkem implementace tohoto nástroje, je však pouhým mezikrokem ke zmírnění pracovní zátěže. Má-li být hodnocena redukce pracovní psychické zátěže, pak ani frekvence přestávek, ani jejich délka nemá v tomto ohledu dostatečnou výpovědní hodnotu. Na jednu stranu může zvyšující se frekvence přestávek nebo jejich délka, zvláště když jsou přestávky využívány podle vlastního uvážení, ukazovat na výskyt psychického stresu. Na druhou stranu, pokud jde o pracovní místa s velkým stupněm autonomie a současně vyšší úrovní pracovního tlaku, je efektivita tohoto opatření omezena, protože přestávky nejsou často dělány vůbec, a tudíž k redukci pracovní zátěže nedochází. Implementaci přestávek (nepochybně žádoucí) tedy není vhodné interpretovat jednostranně ve prospěch efektivity příslušného ustanovení direktivy.

5.2 Spokojenost zaměstnanců s pracovním místem

Jelikož ve struktuře ex-post hodnocení není možné stanovit přímý a jednoznačný ukazatel efektivity jednotlivých nástrojů VDU direktivy, musíme se pokusit definovat nějaké jiné měřítko jejich efektivity. Jedním ze záměrů VDU direktivy je spokojenost zaměstnanců s pracovními aktivitami souvisejícími s VDU. Proto můžeme jako indikátor efektivity této direktivy použít stupeň spokojenosti s pracovními podmínkami. Navíc je možné zkoumat, které ze základních složek pracovního prostředí a pracovních podmínek přispívají k celkové spokojenosti zaměstnanců více a které méně.

Tato část průzkumu není určena k přímému hodnocení kvality a uspořádání pracovního místa s VDU a pracovního prostředí podle přílohy VDU direktivy a české legislativy, ale hodnotí subjektivní pocity zaměstnanců. Nevýhodou tohoto hodnocení je, že odpovědi jednotlivých subjektů zahrnutých ve studii mohou být silně ovlivněny znalostmi o správném uspořádání pracovního místa. Zaměstnanci znalí této problematiky mohou být více kritičtí než ti, kteří o kritériích, která má pracovní místo s VDU splňovat, nebyli informováni. Tento ukazatel efektivity VDU direktivy (totiž spokojenost zaměstnance) je proto sice snadno dosažitelný, ale může být zatížen „confounding“ buď v důsledku malé informovanosti nebo naopak nadsazenými očekáváním zaměstnanců. (Alternativou k tomuto přístupu je sběr „tvrdých dat“ v rámci přímé inspekce pracovních míst. To však bylo mimo rozsah a možnosti průzkumu.)

Úprava pracovního místa

Většina respondentů mezi zaměstnanci (77,0 % – výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 29) vyjádřila svou spokojenost s uspořádáním pracovního místa (optimální výška pracovní desky a nastavení židle respektující vzdálenost mezi klávesnicí a VDU). Stupeň spokojenosti s uspořádáním zařízení a jeho přizpůsobení byl nezávislý na velikosti podniku. Ve srovnání spokojenosti zaměstnanců s pracovištěm je situace v ČR obdobná jako u zaměstnanců holandských nebo německých s 65 %, resp. 78 % spokojenosti.

Osvětlení pracovního místa

Se světelnými podmínkami na svém pracovním místě je spokojena velká většina pracovníků (86,6 % – výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 32). Pro porovnání uvádíme, že relativně značný počet holandských a německých pracovníků kritizoval neadekvátní osvětlení, oslnění a odrazy. (Znění české otázky bylo obecnější, proto je srovnání s ostatními zeměmi obtížné.)

Mikroklimatické podmínky

Poněkud nižší byla spokojenost zaměstnanců s klimatickými podmínkami. V ČR je s teplotou a relativní vlhkostí na pracovišti spokojeno 68,1 % zaměstnanců (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 33). V jiných zemích zúčastněných na studii nebyla obdobná otázka položena. Zajímavým zjištěním je, že můžeme pozorovat nepřímou úměrnost mezi spokojeností zaměstnanců s klimatickými podmínkami na pracovišti a velikostí podniku.

Ochota zaměstnavatelů vyhovět přáním zaměstnanců

Postoj zaměstnavatelů k zaměstnancům může být charakterizován pomocí způsobu, jak zaměstnavatelé reagují na přání svých zaměstnanců. Pokud tato přání souvisejí s kvalitou pracovního místa nebo s pracovním prostředím, pak může být reakce zaměstnavatelů využívána jako měřítko efektivity VDU direktivy, resp. její národní transpozice. Takovéto vyjádření samozřejmě může vést k závěru, že chování zaměstnavatelů je ovlivněno především mírou znalostí VDU direktivy/národní transpozice, což ovšem nemusí být pravda.

Podle průzkumu mezi zaměstnanci se celkem 41,9 % (N = 891) z nich obrátilo na zaměstnavatele s požadavkem na doplnění ergonomické vybavení pracovního místa (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 30). Pozitivní odpověď zaměstnavatelů byla zaznamenána v 94,7 % (N = 844) z těchto případů (Výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 31). V tomto ohledu nebyly zaznamenány podstatné rozdíly v poměrech mezi malými a velkými podniky.

5.3 Závěry

Navzdory obtížím spojeným se snahou uspokojivě definovat jednoznačné ukazatele efektivity VDU direktivy (ať už přímé či nepřímé) je možné i z průzkumu průřezového charakteru celkem snadno získat jednoduchá porovnání. Ochota různých institucí spoléhat se na analýzu rizik pracovního místa hovoří ve prospěch užitečnosti tohoto nástroje obsaženého ve VDU direktivě. (Přímé měření efektivity VDU direktivy by vyžadovalo další data, obtížně dosažitelná v době průzkumu.) Data o informovanosti a školení zaměstnanců naopak ukazují (na rozdíl od poměrně vysoké účinnosti analýzy rizik), že většina zaměstnavatelů VDU direktivu za relevantní nástroj neuznává, alespoň ne v současnosti. Informovanost a školení zaměstnanců tudíž momentálně k uskutečňování požadavků VDU direktivy v ČR významně nepřispívá. Ochrana očí a zraku zaměstnanců, stejně jako zařazování přestávek v práci, nebyla pro tento typ posouzení efektivity VDU direktivy použitelná. Zvláště hodnocení efektivity ochrany očí a zraku vyžaduje získání dodatečných (kohortových) dat.

Pokud jde o subjektivní spokojenost zaměstnanců s pracovním prostředím, indikuje průzkum mezi zaměstnanci, že převážná většina z nich je se svým pracovním místem spokojena. Zajímavým zjištěním je nízký stupeň implementace nástrojů VDU direktivy v malých podnicích ve srovnání s velkými podniky, přičemž však nebyly nalezeny podstatné rozdíly ve spokojenosti pracovníků malých a velkých podniků (stupeň spokojenosti v malých podnicích je někdy i vyšší). S ohledem na data, která máme k dispozici, můžeme pro tento jev navrhnout alespoň tyto dvě alternativy vysvětlení: Spokojenost zaměstnanců může být ovlivněna buď ostatními intervencemi proměnnými (například vyšší platu), nebo může větší spokojenost zaměstnanců v malých podnicích vycházet z možnosti řešit problémy neformálním a efektivnějším způsobem. Za předpokladu, že chování zaměstnavatelů je kromě jiných faktorů ovlivněno také VDU direktivou, resp. její transpozicí, hovoří ve prospěch její efektivity i vyšší ochota zaměstnavatelů vyhovět přáním zaměstnanců týkajícím se pracovních podmínek.

6 Hodnocení nákladů a přínosů

6.1 Jaké jsou náklady a přínosy spojené s VDU direktivou? Jak mohou být měřeny?

Odhadnout vyšší výdajů spojených s implementací VDU direktivy na straně zaměstnavatelů je obtížný úkol. Hlavním důvodem je, že učinit přesný odhad finančních nákladů během několika minut, které měli respondenti k dispozici pro zodpovězení této otázky, je prakticky nemožné. Získání potřebných dat by vyžadovalo značné úsilí. Otázkou zůstává, je-li vůbec možné tato data získat. Provedená studie měla retrospektivní charakter a pro zaměstnavatele neexistuje žádný zákonný požadavek na sběr příslušných informací. V případě ČR komplikuje podobné odhady i skutečnost, že část nákladů nese sociální systém (např. zdravotní pojištění), tedy nejen zaměstnavatelé.

Hodnocení přímých a nepřímých nákladů implementace VDU direktivy je komplikováno řadou problémů. Obdobně jako ve starých členských státech EU je i v ČR obtížné rozlišit, jaký vliv mají na velikost nákladů takové faktory jako lepší organizace práce nebo technologický pokrok. Kromě toho byly náklady zaměstnavatelů a jejich chování současně ovlivněny enormními změnami celého legislativního pozadí, vyplývajících z harmonizace legislativy ČR a EU. V tomto kontextu je zapotřebí říci, že VDU direktiva byla v ČR v platnosti od roku 2001, což však neznamená, že by před tímto rokem 2001 neexistovala žádná právní úprava BOZP s VDU. V současné době můžeme pouze spekulovat o tom, zda mohou být současné náklady na implementaci VDU direktivy ovlivněny také požadavky legislativy předchozí.

Finanční vyčíslení přínosů VDU direktivy je ještě složitější než vyčíslení jejích nákladů. I když čas od času bývají publikovány ekonometrické indikátory tohoto typu, jejich spolehlivost a hodnota bývá často zpochybňována. Podobně jako v případě odhadu nákladů mohou přínosy, které zaměstnavatelé obvykle přisuzují VDU direktivě, souviset s řadou jiných faktorů (např. s produktivitou práce). Výsledný odhad přínosů způsobených samotnou VDU direktivou lze tedy získat jen velice obtížně.

Vzhledem k potížím při identifikaci nákladů a přínosů souvisejících s VDU direktivou se zdá být smysluplnou alternativou neomezovat analýzu nákladů a přínosů pouze na finanční aspekty. Naopak subjektivní hodnocení zainteresovaných subjektů by v tomto případě mělo mít přednost před odhady pořízenými na základě tzv. „tvrdých dat“. V tomto průzkumu se proto budeme muset spolehnout na subjektivní vnímání vztahu mezi náklady a přínosy.

6.2 Poměr nákladů a přínosů – alternativní přístup, nezaložený na finančních odhadech

Většina zaměstnavatelů v ČR, průměrně 65,1 % (rozmezí od 58,5 % u malých podniků k 73,7 % ve větších podnicích), si uvědomuje, že uplatnění správných zásad při práci s VDU přispívá k celkové pohodě zaměstnanců (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 30). Dalších 38,4 % zaměstnavatelů (rozmezí od 28,3 % v malých podnicích k 68,4 % ve velkých podnicích) spatřuje hlavní přínos těchto zásad v prevenci stížností, zdravotních problémů a pracovních neschopností zaměstnanců. Relativně malé procento zaměstnavatelů (17,3 %) vnímá implementaci správné praxe při práci s VDU pouze jako způsob jak vyhovět legislativě (rozmezí od 18,8 % v malých podnicích k 15,8 % ve velkých podnicích). Vnímání implementace ergonomických zásad při práci s VDU je podle všeho lepší v podnicích větších než v menších.

Čísla popisující jak zaměstnavatelé vnímají poměr nákladů a přínosů implementace VDU direktivy nejsou příliš spolehlivá, protože značný počet subjektů (61,0 %, N = 782) nebyl schopen tuto otázku zodpovědět (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 31). Celkem 16 % respondentů (N = 205) věří, že náklady a přínosy jsou zhruba vyvážené (rozmezí mezi 12,7 % v malých podnicích k 31,6 % ve velkých podnicích). Dalších 8,2 % (N = 105) zaměstnavatelů se domnívá, že přínosy jsou podstatně vyšší než náklady (rozmezí mezi 6,7 % u malých podniků k 15,8 % u velkých podniků). Naopak jen menšina respondentů, tj. 19,7 % (N = 124), byla přesvědčena, že náklady jsou vyšší než přínosy (rozmezí mezi 4,4 % a 11,6 %).

6.3 Závěry

Není překvapující, že většina zaměstnavatelů v ČR nebyla schopna odpovědět na otázku týkající se poměru nákladů a přínosů. Přesto získaná data naznačují, že přibližně čtvrtina zaměstnavatelů vnímá náklady na implementaci VDU direktivy s ohledem na přínosy jako přijatelné. Platí to i pro zaměstnavatele, kteří považují náklady za vyšší oproti přínosům, což je pouze malý počet zaměstnavatelů, asi jedna pětina. Distribuce odhadu poměru nákladů a přínosů se zdá být celkem shodná s oceňováním ergonomických zásad při práci s VDU. V tomto případě klade drtivá většina zaměstnavatelů důraz na přímý vliv dobré praxe na pohodu a zdravotní stav zaměstnanců.

7 Dodržování předpisů a jejich vymáhání

Data získaná v našem šetření naznačují, že jednotlivá ustanovení VDU direktivy nebo její transpozice byla v ČR implementována velmi nerovnoměrně. Podle odpovědí zaměstnavatelů je implementace neúplná zejména v případě analýzy rizika (30,9 %), informování a školení zaměstnanců (36,5 %), v případě konzultací se zástupci zaměstnanců (20,1 %), umožnění vyšetření zraku (16,9 %), resp. poskytnutí speciálních korekčních pomůcek (3,9 %) (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázkám č. 11, 13, 20, 22 a 23). Ačkoli posouzení strategie prosazování VDU direktivy případně její národní transpozice nebylo cílem tohoto výzkumu, můžeme zjištěný neúspěch v implementaci těchto ustanovení považovat právě za důsledek nedostatečného prosazování legislativy na pracovištích.

Tato nízká míra implementace nemůže být vysvětlena pouze nedostatečnou znalostí legislativy nebo její malou srozumitelností. Např. 67,6 % zaměstnavatelů, kteří odmítají pracovníkům s VDU zajistit školení, vysvětluje svůj postoj tím, že to nepovažují za potřebné (45,2 %) nebo mají jiné priority (22,4 %) (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 15). Na

základě toho lze říci, že zaměstnavatelé neuvádějí některá ustanovení do praxe navzdory znalosti legislativy. Dochází k tomu jednak proto, že to nepovažují za důležité, a zřejmě také proto, že se neobávají tlaku ze strany dozorových orgánů. Je možné, že zde hrají roli i jiné důvody, jako je nedostatečná strategie rozšiřování informací, které se tak nedostanou k malým a středním podnikům. Nicméně v budoucích průzkumech by měla být studována i otázka, jak k implementaci legislativy přispívá systém jejího vymáhání.

8 Relevance předpisů

Význam legislativních opatření vypovídá o míře, ve které tato opatření ústí v záměrné a žádoucí změny skutečnosti. Zabývá-li se VDU direktiva, resp. její národní transpozice, bezpečností a ochranou zdraví při práci s VDU, pak by nejdůležitějším měřítkem jejího významu měla být míra ochrany pracovníků s VDU, případně zlepšení jejich zdravotního stavu a pohody. Nicméně fenomén označovaný jako pohoda je velmi komplexní a pro naše záměry v podstatě nepoužitelný. Proto jsme museli zjednodušit hodnocení relevance VDU direktivy a omezit se pouze na to, jak jsou ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců vnímány její dopady a jak je nahlíženo na potřebu existence právních předpisů týkajících se práce se zobrazovacími jednotkami.

8.1 Hodnocení dopadu legislativy

Jako alternativní měřítko významu VDU direktivy může být použito subjektivní hodnocení jejích dopadů zaměstnavateli. Podobný přístup byl použit při odhadu poměru nákladů a přínosů. Většina zaměstnavatelů (v průměru 65,1 % – Výsledky zaměstnavatelů, tab. k otázce č. 30) chápala VDU direktivu jako příspěvek ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců (rozmezí se pohybuje mezi 58,5 % u malých podniků, po 73,7 % u velkých podniků). Dalších 38,4 % zaměstnavatelů (rozmezí od 28,3 % u malých podniků po 68,4 % u velkých společností) kladlo důraz na předcházení stížností zaměstnanců, zdravotních problémů a pracovních neschopností.

8.2 Rozsah působnosti legislativy

Názor zaměstnavatelů na přiměřenost rozsahu opatření regulujících práci s VDU může nepřímo ukazovat na vnímání dopadu VDU direktivy. Současný rozsah hodnotili zaměstnavatelé následujícím způsobem (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 32): V průměru 49,2 % zaměstnavatelů považuje rozsah legislativy za přiměřený (44,2 % u malých podniků, 63,2 % u velkých podniků), dalších 18,5 % se domnívá, že legislativa je nepřiměřeně rozsáhlá (rozsah od 19,0 % u malých podniků po 13,2 % u velkých podniků). Nejzajímavějším zjištěním je, že 7,6 % zaměstnavatelů považuje rozsah VDU nařízení za nedostatečný. Tento fakt může být vnímán jako důkaz pozitivního vnímání daných právních předpisů a jako nepřímé vyjádření potřeby ještě úplnějších nařízení.

8.3 Potřebnost právní úpravy

Jasnou interpretaci s ohledem na relevanci VDU direktivy, resp. její transpozice, umožňuje odpověď zaměstnavatelů na otázku týkající se potřeby právních předpisů v této oblasti. Většina zaměstnavatelů (58,2 % – výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 33) uvedla, že takové právní předpisy jsou žádoucí (rozmezí od 48,2 % u malých podniků k 84,2 % u velkých podniků). Naproti tomu je 34,5 % zaměstnavatelů je nepovažuje za potřebné (rozmezí mezi 38,8 % v malých podnicích k 15,8 % ve velkých podnicích).

Nepřekvapuje, že procento zaměstnanců, kteří právní předpisy vztahující se k práci s VDU považují za vyhovující, bylo vyšší než u zaměstnavatelů. Převládajícím názorem zaměstnanců (71,1 % – výsledky zaměstnanců – tab. k otázce č. 41) bylo, že právní úprava je potřebná (rozmezí od 58,5 % u malých podniků k 80,0 % u velkých podniků). Jenom přibližně čtvrtina zaměstnanců (rozmezí od 36,8 % u malých podniků k 15,6 % u velkých podniků) takovou úpravu nepožaduje.

8.4 Závěry

Velká většina zaměstnavatelů si uvědomuje pozitivní dopady VDU direktivy a její transpozice. Více než polovina zaměstnavatelů i zaměstnanců souhlasí s potřebou právně regulovat práci se zobrazovacími jednotkami. Část zaměstnavatelů dokonce nepovažuje současný rozsah legislativy za dostatečný. Navzdory tomu, že je velmi obtížné měřit relevanci právních předpisů přímo, dostupná kvantitativní data podporují názor, že VDU direktiva, resp. její národní transpozice, mají pro BOZP s VDU pozitivní význam.

9 Závěry založené na kvantitativním průzkumu

Jedním z cílů projektu hodnotícího VDU direktivu bylo vytvořit metodologii vhodnou pro ex-post evaluaci dopadu legislativy EU. Tento proces zahrnuje pilotní studii uskutečněnou v šesti zúčastněných zemích. Záměrem této kapitoly je zobecnit kvantitativní data získaná prostřednictvím pilotní studie provedené na reprezentativním vzorku zaměstnavatelů a zaměstnanců v ČR. Protože tento průzkum pokrývá celou řadu komplikovaných témat, pojednáme naše výsledky ve dvou úrovních: První krátce shrnuje celkovou roli VDU direktivy pro vytvoření povědomí o zdravotních rizicích při práci s VDU a všeobecné vnímání dopadů a přínosů souvisejících s VDU direktivou. Druhá úroveň se vztahuje ke specifickým nástrojům VDU direktivy. Ačkoliv jsme se v této kapitole především snažili o interpretaci kvantitativních výsledků pilotní studie, nebylo možné se vyhnout některým poznámkám úzce souvisejícím s otázkou metod.

9.1 Všeobecné komentáře a závěry

Česká národní transpozice VDU direktivy nepochybně přispěla ke zlepšení povědomí o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU. Ačkoliv jsme použili velkou škálu rozdílných indikátorů a dvě cílové skupiny charakterizované odlišnými zájmy, spektrum získaných vyjádření obsahovalo vždy určitý podíl subjektů, které byly právními předpisy pro práci s VDU příznivě ovlivněny. Navzdory určitým konceptuálním problémům s definováním vhodných ukazatelů hovoří dostupné důkazy ve prospěch VDU direktivy a její národní transpozice.

Většina zaměstnavatelů si je vědoma užitečnosti právní úpravy, zhruba dvě třetiny zaměstnavatelů jsou přesvědčeny o tom, že je tato legislativa přiměřená, přibližně stejný podíl zaměstnavatelů je přesvědčen, že dodržování této legislativy pomáhá zlepšovat pracovní podmínky a pohodu zaměstnanců. Většina zaměstnavatelů si je také vědoma faktu, že práce s VDU je potenciální příčinou zdravotních problémů. Poměr nákladů a přínosů nařízení byl hodnocen převážně příznivě - alespoň těmi, kteří se k této otázce vyjádřili.

VDU direktiva má však ještě daleko k dosažení plného “úspěchu“.

- Průměrně 21,3 % zaměstnavatelů (rozmezí od 25,0 % v malých podnicích k 2,6 % ve velkých podnicích) stejně jako 10,1 % zaměstnanců se stále domnívá, že práce s VDU

nemůže být příčinou žádných zdravotních problémů (Výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 9, zaměstnanci – otázka č. 7).

- Některá fakta naznačují, že v podnicích se zatím příliš 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.
- A konečně, někdy nebylo možné hodnotit některé proměnné přímo a průzkum musel spoléhat na náhradní ukazatele, jejichž validita nebyla vždy zcela prověřena.

9.2 Hodnocení specifických nástrojů

VDU direktiva užívá několik specifických nástrojů k intervenci v různých oblastech týkajících se BOZP s VDU. Nejdůležitější z nich byly také předmětem naší studie.

Úroveň povědomí a znalostí o národní transpozici VDU direktivy je v ČR přiměřeně vysoká a zhruba srovnatelná s úrovní v Dánsku, Německu nebo Nizozemí.

Pokud jde o implementaci zákonných nařízení, jsou výsledky průzkumů smíšené: Podíl zaměstnavatelů, kteří pravidelně provádějí hodnocení rizik, školení zaměstnanců nebo nabízejí vyšetření zraku (a speciální brýle) je relativně malý. Ostatní nástroje, jako je povinnost umožňovat zaměstnancům přestávky a zajišťovat ergonomické vybavení pracovního místa, případně hodnotit software z ergonomického hlediska, jsou implementovány relativně dobře.

Pravděpodobně nejdůležitější důvody pro nízkou úroveň implementace některých nástrojů VDU direktivy byly uvedeny samotnými zaměstnavateli:

- Většina z nich nevěnuje problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU pozornost, protože upřednostňují jiná témata. Nicméně větší část těchto zaměstnavatelů je ochotna příslušné nástroje uvést do života v blízké budoucnosti.
- Jiní zaměstnavatelé vyjadřují své 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 (34,5 % – výsledky zaměstnavatelů – tab. k otázce č. 33) nepociťuje žádnou potřebu právní regulace této oblasti.

10 Posouzení metodologie

Česká republika se k procesu hodnocení připojila výrazně později než ostatní zúčastněné státy (koncem roku 2006). V době, kdy my jsme zahajovali první kroky tohoto projektu, některé ze států již dokončovaly své národní zprávy (Holandsko, Dánsko). Výhodou bylo, že ČR mohla využít metodologii vyvinutou v ostatních spolupracujících zemích a soustředit se na vlastní provádění průzkumu. V této kapitole budeme diskutovat o výzkumných metodách hlavně z úhlu pohledu našich praktických zkušeností. V případě hlubšího zájmu o problematiku týkající se teoretických témat, jako je validita měření, přesnost a spolehlivost apod., odkazujeme na závěrečnou mezinárodní zprávu.

10.1 Výhody

Provedené hodnocení bylo navrženo jako průřezová studie. Tento typ studie umožňuje okamžité získání relevantních informací od reprezentativního vzorku studovaných subjektů

v době provádění této studie. Velikost vzorku a jeho struktura může být alespoň teoreticky volena s ohledem na požadovanou přesnost očekávaných výsledků. Existence oficiálního seznamu studovaných subjektů (ekonomicky aktivní subjekty v ČR) umožnila jednoduše vybrat vhodné podniky.

Použití dotazníků s podobnými otázkami pro zaměstnavatele i zaměstnance umožnilo vyhodnotit standardním způsobem kvalitu pracovního prostředí, např. stav pracovních míst, stejně jako subjektivní vnímání problémů, z nichž některé nejsou jiným způsobem měřitelné. Konzistentnost odpovědí získaných od zaměstnanců a zaměstnavatelů ze stejného podniku zvyšuje spolehlivost průzkumu (statistické vyhodnocení souladu případně nesouladu v odpovědích zaměstnavatelů a zaměstnanců bude probráno v samostatné zprávě).

Analýza odpovědí zaměstnavatelů i zaměstnanců umožňuje nahlédnout, do jaké míry jednotlivá ustanovení a legislativní nástroje (národní transpozice VDU direktivy) ovlivňují chování zaměstnavatelů a zaměstnanců, a umožňuje přímo identifikovat faktory, které mají vliv na pocit pohody pracovníků s VDU. Kvůli komplexní povaze vztahů mezi jednotlivými determinantami pracovní pohody bylo pro tento typ analýzy nutné zahrnout řadu dalších, potenciálně intervenujících proměnných. Design tohoto vyhodnocení dovoluje jednoduchý sběr všech nezbytných dat, stejně jako možnost vložení vhodných otázek během počáteční fáze studie.

Validita každého průzkumu je kromě řady dalších faktorů závislá i na ochotě vybraných subjektů účastnit se studie, jinými slovy na poměru počtu odpovědí k celkovému počtu vybraných subjektů. Nízký poměr odpovědí snižuje validitu, neboť může znamenat selekční bias studie. Obdivuhodně vysoká návratnost odpovědí 91,1 % (N=1366 včetně 1283 podniků zahrnujících práci na VDU, která trvá déle než 4 hodiny denně) ze vzorku 1500 sledovaných podniků v ČR naznačuje, že přístup spočívající v zapojení regionálních orgánů ochrany veřejného zdraví, byl zvolen správně. Krajské hygienické stanice provedly nejobtížnější, terénní část studie a významně se tak zasloužily o zdar celé akce.

Poslední, avšak velice důležitý komentář je věnován vědecké hodnotě šetření provedeného v České republice. Deskriptivní analýza dat shrnutých v kapitole 9 a prezentovaných detailně v kapitolách 3-5 byla uspořádána s ohledem na specifické potřeby jednotného mezinárodního hodnocení. Výzkumný potenciál shromážděných dat je však podstatně vyšší. Velmi důležitým rysem českého vyhodnocení je možnost propojit záznamy od zaměstnavatelů a zaměstnanců ze stejného podniku. Tato skutečnost dovoluje nejen vážné hodnocení konzistence v odpovědích zaměstnavatelů a zaměstnanců, jak bylo prezentováno v předešlých kapitolách, nýbrž také provedení formálních statistických testů závislosti mezi těmito dvěma skupinami. Výzkumná zpráva zaměřená na využití těchto dat bude následovat v blízké budoucnosti. Hlavním cílem té části výzkumu, jejíž výsledky nyní referujeme, bylo vyvinutí metod a demonstrování proveditelnosti navrhovaných průzkumů.

10.2 Omezení

Nejpodstatnější nevýhoda průřezové studie a ex-post vyhodnocení spočívá v tom, že tímto způsobem není možné vyřešit nejzajímavější otázku, totiž co by se stalo, kdyby hodnocená legislativa, v tomto případě VDU direktiva či její národní transpozice, nebyly implementovány. V českém kontextu je tato otázka ještě více komplikována faktem, že před implementací VDU direktivy 90/270/EHS v roce 2001 a před přistoupením ČR do Evropské Unie v roce 2003, již existovaly jiné předpisy týkající se práce se zobrazovacími jednotkami. Výzkumný nástroj, který by si poradil s tímto problémem, však neexistuje. Metody vyvinuté v rámci hodnocení VDU direktivy přesto dovolují, alespoň částečně, zpětně určit některé faktory významně spojené se současným „status quo“ na pracovištích.

Již několikrát jsme zmínili problémy, na které jsme narazili při snaze o konstruování validních, jednoznačných a použitelných měření. Jako příklad může sloužit analýza nákladů a přínosů spojených s VDU direktivou, resp. její transpozicí. Nejde jen o otázku komplexnosti zkoumaného fenoménu, ale také o problém dostupnosti dat v době průzkumu a připravenosti účastníků tato data případně použít. Je nerealistické se domnívat, že zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou schopni dát spolehlivé odpovědi na otázky, jejichž záběr sahá daleko mimo oblast jejich odbornosti. Důsledkem je vysoká četnost chybějících odpovědí na některé otázky.

Další omezení ex-post hodnocení legislativy pramení z extrémního počtu faktorů ovlivňujících skutečnosti, které nás zajímají. Ačkoliv v ČR je národní transpozice VDU direktivy v platnosti od roku 2001, do současného stavu pracovišť s VDU se promítlo tolik důležitých a stěžejích kontrolovatelných faktorů (technologický vývoj, organizace práce, vzdělání pracovníků, atd.), že by bylo zjednodušením se domnívat, že několikastránkový dotazník může obsáhnout všechny potřebné informace.

10.3 Závěry

České vyhodnocení VDU Direktivy jednoznačně prokázalo proveditelnost takovéto studie a schopnost získat smysluplná data, která mohou být jasně interpretována. Hlavní výhody ex-post vyhodnocení provedeného v České Republice zahrnují:

- Zjištění informací na statisticky pevném a spolehlivém základě, prokázání (nebo vyvrácení) názorů zaměstnavatelů stejně jako dalších zainteresovaných subjektů.
- Objektivní informace použitelné 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.

Nejvýznamnější nevýhodou ex-post vyhodnocení VDU direktivy je nepřekonatelný problém v určení, jaká by byla situace, kdyby VDU direktiva nikdy nebyla bývala implementována. Dalšími zjištěnými problémy jsou:

- Potíže s konstrukcí validních a jednoznačně interpretovatelných ukazatelů a s validací dotazníků na národní úrovni.
- Dostupnost existujících dat v době průzkumu.
- Čas a zdroje dostupné zaměstnavatelům pro zodpovězení dotazníku.
- Řada potenciálně intervenujících faktorů (confounderů) ovlivňujících výsledné parametry a jejich kontrola.

Technické, logistické a rozpočtové aspekty organizací nebyly předmětem zájmu studie. Tato zpráva je zaměřena na proveditelnost a metodologické otázky ex-post vyhodnocení VDU direktivy ve specifických českých podmínkách. Data jsou prezentována tak, aby je bylo možno jednoduše začlenit do mezinárodní zprávy. Proto jsme vynechali velkou část informací pouze lokálního významu (např. data o zaměstnancích pracujících s VDU souvisle méně než 4 hodiny). V nejbližší době bude následovat detailní zpráva týkající se právě těchto aspektů.

11 Stanoviska klíčových stakeholderů

11.1 Stanovisko Ministerstva zdravotnictví ČR

Ministerstvo zdravotnictví ČR ve svém stanovisku ke konceptu české národní zprávy o hodnocení direktivy 90/270/EHS ocenilo práci pracovníků Centra pracovního lékařství při realizaci tohoto úkolu a zprávu hodnotilo jako velmi kvalitní.

K implementaci článku 9 směrnice MZ uvedlo:

„Článek 9, pojednávající o zajištění pracovně lékařských prohlídek, který upravuje nárok zaměstnanců na příslušnou prohlídku očí a zraku provedenou osobou s potřebnou kvalifikací, nebyl zatím implementován zvláštním právním předpisem, protože nebyl dosud přijat zákon o pracovnělékařské péči. Plnění tohoto článku je nicméně zajištěno odpovídajícím způsobem. Tento článek stanoví, že ochrana očí a zraku zaměstnanců může být zajišťována jako součást státního systému ochrany zdraví. Z § 40 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá pro organizace povinnost zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči. Součástí náplně této péče je provádění lékařských preventivních 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, ve znění pozdějších předpisů, 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. 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. Na závěr ještě poznamenáváme, že uvedená směrnice sice stanoví, že vyšetření zraku má provádět osoba s nezbytnou kvalifikací, ale nestanoví na tuto kvalifikaci bližší požadavky, takže se zdá, že by uvedená vyšetření mohla provádět i osoba bez zdravotnického vzdělání zacvičená pouze v používání některého přístroje určeného pro screeningová vyšetřování zraku. Chápání těchto prohlídek jako součástí vstupních a následně řadových prohlídek zařízením závodní preventivní péče je při velkém počtu osob pracujících s počítačem racionálním řešením této části směrnice.“

11.2 Stanoviska ostatních stakeholderů

Ostatní zainteresovaní odborníci či instituce považovali závěrečnou zprávu za velmi solidně, věcně, nestranně a srozumitelně zpracovanou, skutečně odrážející průběh a výsledky implementace VDU Direktivy v ČR (Bělohávková, Kleinová, Mazánková, Pelclová, Tuček).

Skutečnost, že mírná většina podniků vůbec neposkytuje zaměstnancům informace a školení v příslušné problematice práce s VDU, považují za varující zejména reprezentanti odborů (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). Někteří experti ocenili pozitivně srovnatelnost s výsledky šetření v dalších státech (Malý).

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.

Drobné připomínky a náměty stakeholderů věcného či technického rázu byly začleněny přímo do textu zprávy.

PŘÍLOHA

1 Dotazník pro zaměstnavatele

Obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je součástí projektu, který probíhá v Evropské Unii. Jeho cílem je vyhodnocení právních předpisů vztahujících se k ochraně zdraví při práci.

Akce je organizována Státním zdravotním ústavem s podporou Ministerstva zdravotnictví ČR.

Tento dotazník se týká konkrétně ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami. **Zobrazovací jednotkou** se rozumí obrazovka (monitor) stolního nebo přenosného počítače, případně obrazovka, která je součástí jiného zařízení. Z důvodu stručnosti budeme používat také zkratku VDU (video display unit).

Pracoviště (pracovní místo) je soustava zahrnující zobrazovací jednotku a bezprostřední pracovní prostředí včetně volitelného vybavení, např. klávesnice, myši, disketové jednotky, telefonu, modemu, tiskárny, držáku na dokumenty, pracovního sedadla, pracovního stolu nebo desky.

Vyplnění dotazníku zabere zhruba 30 minut. Dotazník je zcela anonymní. Veškeré Vámi poskytnuté údaje budou chráněny podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Získané informace budou použity pouze pro statistické zpracování.

Předem Vám děkujeme za Váš čas a ochotu pomoci dobré věci.

Prosíme, abyste u jednotlivých otázek doplnil/a svoji odpověď, nebo vyznačte v nabídce odpovědí jednu nebo i více odpovědí, které vystihují Váš názor.

1. V jakém hospodářském odvětví působí Váš podnik?
 - 1.1. Zemědělství
 - 1.2. Těžba surovin
 - 1.3. Zpracovatelský průmysl
 - 1.4. Energetika
 - 1.5. Stavebnictví
 - 1.6. Obchod
 - 1.7. Ubytování a stravování
 - 1.8. Doprava
 - 1.9. Finanční sektor
 - 1.10. Jiné služby
 - 1.11. Veřejná správa, policie, obrana
 - 1.12. Školství
 - 1.13. Zdravotnictví
2. Patří Váš podnik do státního nebo soukromého sektoru?
 - 2.1. Státní sektor
 - 2.2. Soukromý sektor
3. Kolik má Váš podnik přibližně zaměstnanců?
 - 3.1. 1-9
 - 3.2. 10-49
 - 3.3. 50-249
 - 3.4. 250-1000
 - 3.5. 1000 nebo více
4. Pracují někteří Vaši zaměstnanci s VDU?
 - 4.1. Ano
 - 4.2. Ne
5. Odhadněte procento Vašich zaměstnanců, pro které je práce se zobrazovacími jednotkami pravidelnou součástí jejich obvyklé pracovní činnosti.
 - 5.1. Méně než 10 %
 - 5.2. 10-30 %
 - 5.3. 30-50 %
 - 5.4. 50-80 %
 - 5.5. 80-100 %
6. Odhadněte procento Vašich zaměstnanců pracujících s VDU denně více než 4 hodiny.
 - 6.1. Méně než 10 %
 - 6.2. 10-30 %
 - 6.3. 30-50 %
 - 6.4. 50-80 %
 - 6.5. 80-100 %

7. Jaký typ(y) práce s VDU Vaši zaměstnanci převážně vykonávají? 7.1. Práce s texty 7.2. Ukládání a zpracování dat 7.3. Práce s grafickými programy 7.4. Obsluha strojních zařízení 7.5. Kontrola technologických procesů 7.6. Informační služby 7.7. Sledování událostí a pohybu osob 7.8. Jinou
8. Jaký typ zobrazovacích jednotek používáte ve Vaší organizaci? 8.1. Stolní počítače 8.2. Přenosné počítače 8.3. Jiné (např. monitory pro sledování událostí)
9. Domníváte se, že práce se zobrazovacími jednotkami může způsobit nějaké zdravotní obtíže? 9.1. Ne, nezpůsobuje žádné zdravotní obtíže. 9.2. Bolesti hlavy 9.3. Bolesti páteře 9.4. Bolesti rukou 9.5. Problémy se zrakem 9.6. Pocity únavy 9.7. Stres 9.8. Kožní problémy 9.9. Poškození zdraví způsobené zářením 9.10. Jiné škodlivé účinky
10. Vyskytly se některé z výše uvedených obtíží u Vašich zaměstnanců pracujících s obrazovkami? 10.1. Ano, běžně 10.2. Ano, ojediněle 10.3. Ne
11. Bylo ve Vašem podniku provedeno hodnocení rizika práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami? 11.1. Ano – Pokračujte otázkou č. 12. 11.2. Ne – Jděte na otázku č. 15.
12. Kdo hodnocení rizika inicioval? 12.1. Zaměstnavatel 12.2. Odborový svaz 12.3. Zaměstnanci 12.4. Jiný..... 12.5. Nevím
13. Byli Vaši zaměstnanci informováni nebo vyškoleni v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami, např. v tom, jak si správně uspořádat pracovní místo? 13.1. Většinou ano 13.2. Ojediněle 13.3. Ne – Jděte na otázku č. 17.
14. Jak a kdy byli Vaši zaměstnanci informováni, resp. vyškoleni? 14.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce 14.2. Individuální instrukcí v průběhu práce 14.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce 14.4. Poskytnutím písemných materiálů 14.5. Pomocí kurzu 14.6. Jinak Jděte na otázku č. 16.
15. Pokud nebyli informováni, resp. vyškoleni, proč? 15.1. Nepovažujeme to za potřebné. 15.2. Řešili jsme jiné priority. 15.3. Bylo by to příliš drahé a časově náročné. 15.4. Máme to v plánu do budoucna. 15.5. Jiný důvod
16. Mají Vaši zaměstnanci pracující se zobrazovací jednotkou možnost přestávek v práci nebo změny činnosti? 16.1. Ano 16.2. Ne – Jděte na otázku č. 19.

17. Pokud ano, jaký je režim přestávek? 17.1. Přestávky si určují zaměstnanci sami podle potřeby a možností práce. Jděte na otázku č. 20. 17.2. Přestávky jsou pevně stanovené zaměstnavatelem. Pokračujte otázkou č. 18.
18. Uveďte jejich obvyklou délku a frekvenci. minut(y) za hodin(y) práce Jděte na otázku č. 20.
19. Pokud nemají přestávky, proč? 19.1. Nepovažujeme to za nezbytné. 19.2. Charakter a tempo práce neumožňují přestávky. 19.3. Jiný důvod:.....
20. Byla ve Vašem podniku problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami projednána se zástupci zaměstnanců nebo s odbory? 20.1. Ano – Jděte na otázku č. 22. 20.2. Ne
21. Pokud ne, proč? 21.1. Nepovažujeme to za nezbytné. 21.2. V našem podniku nemáme odbory nebo zástupce zaměstnanců. 21.3. Jiný důvod
22. Zabezpečujete pro Vaše zaměstnance pracující s obrazovkami z tohoto důvodu vyšetření zraku? 22.1. Ano 22.2. Ne
23. Pokud běžná korekce zraku při práci se zobrazovacími jednotkami nepostačuje, poskytujete Vaším zaměstnancům k tomu účelu speciální brýle určené pro práci s VDU? 23.1. Ano 23.2. Ne
24. Poskytujete svým zaměstnancům ergonomické pomůcky (např. podložka pod nohy, držák na dokumentaci, podložku pod myš a klávesnici apod.)? 24.1. Ano, všem 24.2. Ano, vybraným zaměstnancům 24.3. Ne
25. Zohledňujete při nákupu softwaru jeho vlastnosti z hlediska ergonomie? 25.1. Ano, je to jedno z hlavních kritérií výběru. 25.2. Částečně k tomu přihlédám. 25.3. Ne, prioritní jsou jiná kritéria.
26. Víte, že ochrana zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami je upravena legislativou? 26.1. Ano 26.2. Ne
27. Víte, jak je na úrovni EU ošetřena legislativa týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU? 27.1. Ne 27.2. Ano, jakým předpisem?.....
28. Je ošetřena tato problematika také v ČR? 28.1. Ne 28.2. Ano, jakým předpisem?.....
29. Seznámil jste se s těmito předpisy? 29.1. Ano 29.2. Ne
30. V čem spatřujete přínos uplatnění ergonomických zásad při práci se zobrazovacími jednotkami? 30.1. Vyhovíme legislativě. 30.2. Zvýší se pracovní pohoda zaměstnanců. 30.3. Je to prevence stížností, zdravotních problémů a pracovní neschopnosti. 30.4. Jiný, uveďte jaký
31. Jak hodnotíte poměr nákladů a přínosů realizace legislativních opatření, která upravují práci se zobrazovacími jednotkami? 31.1. Náklady jsou vyšší než přínosy. 31.2. Náklady a přínosy jsou zhruba vyvážené. 31.3. Přínosy jsou vyšší než náklady. 31.4. Nedokážu posoudit.

- | |
|---|
| 32. Domníváte se, že současná legislativa upravující práci s VDU je vyhovující?
32.1. Ano, vyhovuje.
32.2. Je příliš rozsáhlá
32.3. Je nedostatečná |
| 33. Domníváte se, že je užitečné, aby podmínky práce se zobrazovacími jednotkami byly upraveny v legislativě?
33.1. Ano, je to potřeba.
33.2. Ne, je to zbytečné. |

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku!

2 Výsledky zaměstnavatelů

Otázka 7: Jaký typ práce s VDU Vaši zaměstnanci převážně vykonávají?**a) Absolutní počty**

7. Typ práce s VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
7.1. Práce s texty	205	253	154	119	26	759
7.2. Ukládání a zpracování dat	276	300	204	146	35	962
7.3. Práce s grafickými programy	67	76	50	48	10	251
7.4. Obsluha strojních zařízení	5	18	24	30	10	87
7.5. Kontrola technologických procesů	5	11	14	32	9	71
7.6. Informační služby	66	54	49	47	15	232
7.7. Sledování událostí a pohybu osob	10	11	16	23	5	65

b) Frekvence odpovědí v procentech

7. Typ práce s VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
7.1. Práce s texty	45,8%	64,1%	64,2%	74,4%	68,4%	59,2%
7.2. Ukládání a zpracování dat	61,6%	75,9%	85,0%	91,3%	92,1%	75,0%
7.3. Práce s grafickými programy	15,0%	19,2%	20,8%	30,0%	26,3%	19,6%
7.4. Obsluha strojních zařízení	1,1%	4,6%	10,0%	18,8%	26,3%	6,8%
7.5. Kontrola technologických procesů	1,1%	2,8%	5,8%	20,0%	23,7%	5,5%
7.6. Informační služby	14,7%	13,7%	20,4%	29,4%	39,5%	18,1%
7.7. Sledování událostí a pohybu osob	2,2%	2,8%	6,7%	14,4%	13,2%	5,1%

Otázka 8: Jaký typ zobrazovacích jednotek používáte ve Vaší organizaci?**a) Absolutní počty**

8. Typ zobrazovacích jednotek používaných v podniku	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
8.1. Stolní počítače	385	380	237	157	38	1199
8.2. Přenosné počítače	127	133	103	101	26	491
8.3. Jiné (např. monitory pro sledování událostí)	9	14	19	17	5	64

b) Frekvence odpovědí v procentech

8. Typ zobrazovacích jednotek používaných v podniku	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
8.1. Stolní počítače	85,9%	96,2%	98,8%	98,1%	100,0%	93,5%
8.2. Přenosné počítače	28,3%	33,7%	42,9%	63,1%	68,4%	38,3%
8.3. Jiné (např. monitory pro sledování událostí)	2,0%	3,5%	7,9%	10,6%	13,2%	5,0%

Otázka 9: Domníváte se, že práce se zobrazovacími jednotkami může způsobit nějaké zdravotní potíže?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9.1. Zdravotní problémy spojené s použitím VDU – Ne, nezpůsobuje žádné zdravotní potíže	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	112	100	42	18	1	273
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	25,0%	25,3%	17,5%	11,3%	2,6%	21,3%

b) Absolutní počty

9. Zdravotní problémy spojené s použitím VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
9.1. Ne, nezpůsobuje žádné zdravotní potíže	112	100	42	18	1	273
9.2. Bolesti hlavy	152	127	114	84	17	495
9.3. Bolesti páteře	177	162	124	96	24	585
9.4. Bolesti rukou	56	58	52	45	12	223
9.5. Problémy se zrakem	218	214	155	116	32	735
9.6. Pocity únavy	138	136	115	76	22	487
9.7. Stres	30	23	22	21	5	101
9.8. Kožní problémy	1	1		2	1	5
9.9. Poškození zdraví způsobené zářením	12	15	10	6	2	45
9.10. Jiné škodlivé účinky	4	4	1	1		10

c) Frekvence odpovědí v procentech

9. Zdravotní problémy spojené s použitím VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
9.1. Ne, nezpůsobuje žádné zdravotní potíže	25,0%	25,3%	17,5%	11,3%	2,6%	21,3%
9.2. Bolesti hlavy	33,9%	32,2%	47,5%	52,5%	44,7%	38,6%
9.3. Bolesti páteře	39,5%	41,0%	51,7%	60,0%	63,2%	45,6%
9.4. Bolesti rukou	12,5%	14,7%	21,7%	28,1%	31,6%	17,4%
9.5. Problémy se zrakem	48,7%	54,2%	64,6%	72,5%	84,2%	57,3%
9.6. Pocity únavy	30,8%	34,4%	47,9%	47,5%	57,9%	38,0%
9.7. Stres	6,7%	5,8%	9,2%	13,1%	13,2%	7,9%
9.8. Kožní problémy	0,2%	0,3%		1,3%	2,6%	0,4%
9.9. Poškození zdraví způsobené zářením	2,7%	3,8%	4,2%	3,8%	5,3%	3,5%
9.10. Jiné škodlivé účinky	0,9%	1,0%	0,4%	0,6%		0,8%

Otázka 11: Bylo ve Vašem podniku provedeno hodnocení rizika práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

11. Hodnocení rizik na pracovišti v podniku provedeno?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	57	104	110	95	31	397
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	12,7%	26,3%	45,8%	59,4%	81,6%	30,9%

Otázka 12: Kdo hodnocení rizika inicioval?

a) Absolutní počty

12. Kdo inicioval hodnocení rizik?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
12.1. Zaměstnavatel	50	85	96	77	29	337
12.2. Odborový svaz	1	1	2	2		6
12.3. Zaměstnanci	2	2	1	2	2	9
12.4. Jiný ...	7	16	10	14	1	48
12.5. Resp. neví	12	11	3	2		28
Celkem*	57	104	110	95	31	397

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli kladně („ano“) na otázku č. 11.

b) Frekvence odpovědí v procentech

12. Kdo inicioval hodnocení rizik?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
12.1. Zaměstnavatel	87,7%	81,7%	87,3%	81,1%	93,5%	84,9%
12.2. Odborový svaz	1,8%	1,0%	1,8%	2,1%		1,5%
12.3. Zaměstnanci	3,5%	1,9%	0,9%	2,1%	6,5%	2,3%
12.4. Jiný ...	12,3%	15,4%	9,1%	14,7%	3,2%	12,1%
12.5. Resp. neví	21,1%	10,6%	2,7%	2,1%		7,1%

Otázka 14: Jak a kdy byli Vaši zaměstnanci informováni, resp. vyškoleni?**a) Absolutní počty**

14. Typ školení před začátkem tohoto typu práce.	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
14.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce.	47	70	57	52	16	243
14.2. Individuální instrukcí v průběhu práce.	30	30	31	17	5	113
14.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	5	39	38	32	11	125
14.4. Poskytnutím písemných materiálů	5	12	18	29	5	69
14.5. Jinak	5	14	18	11	6	54
Celkem*	83	132	121	99	32	468

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli "většinou ano" a "ojediněle" na otázku č. 13.

b) Frekvence odpovědí v procentech

14. Typ školení před začátkem tohoto typu práce.	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
14.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce.	56,6%	53,0%	47,1%	52,5%	50,0%	51,9%
14.2. Individuální instrukcí v průběhu práce.	36,1%	22,7%	25,6%	17,2%	15,6%	24,1%
14.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	6,0%	29,5%	31,4%	32,3%	34,4%	26,7%
14.4. Poskytnutím písemných materiálů	6,0%	9,1%	14,9%	29,3%	15,6%	14,7%
14.5. Jinak	6,0%	10,6%	14,9%	11,1%	18,8%	11,5%

Otázka 15: Pokud nebyli informováni, resp. vyškoleni, proč?**a) Absolutní počty**

15. Důvody pro neprovádění instruktáže o BOZP s VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000a více	
15.1. Nepovažujeme to za potřebné	172	104	34	11	1	323
15.2. Řešili jsme jiné priority	51	54	34	19	2	160
15.3. Bylo by to příliš drahé a časově náročné	6	2	3	1		12
15.4. Máme to v plánu do budoucna	62	78	38	30	2	211
15.5. Jiný důvod	30	18	5	5	1	59
Celkem*	305	238	111	55	4	714

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli záporně („ne“) na otázku č. 13.

b) Frekvence odpovědí v procentech

15. Důvody pro neprovádění instruktáže o BOZP s VDU	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
15.1. Nepovažujeme to za potřebné	56,4%	43,7%	30,6%	20,0%	25,0%	45,2%
15.2. Řešili jsme jiné priority	16,7%	22,7%	30,6%	34,5%	50,0%	22,4%
15.3. Bylo by to příliš drahé a časově náročné	2,0%	0,8%	2,7%	1,8%		1,7%
15.4. Máme to v plánu do budoucna	20,3%	32,8%	34,2%	54,5%	50,0%	29,6%
15.5. Jiný důvod	9,8%	7,6%	4,5%	9,1%	25,0%	8,3%

Otázka 19: Pokud nemají přestávky, proč?**a) Absolutní počty**

19. Pokud zaměstnanci nemají přestávky, proč?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
19.1. Nepovažujeme to za nezbytné	14	3	2	2		21
19.2. Charakter a tempo práce neumožňují přestávky	3	1	2	1	1	8
19.3. Jiný důvod	18	3	2	1		24
Celkem*	41	9	11	6	1	68

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli záporně („ne“) na otázku č. 16.

b) Frekvence odpovědí v procentech

19. Pokud zaměstnanci nemají přestávky, proč?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
19.1. Nepovažujeme to za nezbytné	34,1%	33,3%	18,2%	33,3%		30,9%
19.2. Charakter a tempo práce neumožňují přestávky	7,3%	11,1%	18,2%	16,7%	100,0%	11,8%
19.3. Jiný důvod	43,9%	33,3%	18,2%	16,7%		35,3%

Otázka 20: Byla ve Vašem podniku problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami projednána se zástupci zaměstnanců nebo s odbory?

a) Absolutní počty a frekvence odpovědí v procentech

20. Byla problematika BOZP s VDU projednána se zástupci zaměstnanců nebo s odbory?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	43	73	60	62	20	258
Ano (%)	9,6%	18,5%	25,0%	38,8%	52,6%	20,1%
Ne	340	315	173	95	16	941
Ne (%)	75,9%	79,7%	72,1%	59,4%	42,1%	73,3%
Celkem	448	395	240	160	38	1283

Otázka 21: Pokud ne, proč?

a) Absolutní počty

21. Důvody, proč nebyla problematika BOZP konzultována se zástupci zaměstnanců	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
21.1. Nepovažujeme to za nezbytné	77	69	50	41	5	244
21.2. V našem podniku nemáme odbory	220	214	99	35	4	572
21.3. Jiný důvod	23	12	17	14	4	70
Celkem*	340	315	173	95	16	941

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli záporně („ne“) na otázku č. 20.

b) Frekvence odpovědí v procentech

21. Důvody, proč nebyla problematika BOZP konzultována se zástupci zaměstnanců	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
21.1. Nepovažujeme to za nezbytné	22,6%	21,9%	28,9%	43,2%	31,3%	25,9%
21.2. V našem podniku nemáme odbory	64,7%	67,9%	57,2%	36,8%	25,0%	60,8%
21.3. Jiný důvod	6,8%	3,8%	9,8%	14,7%	25,0%	7,4%

Otázka 22: Zabezpečujete pro Vaše zaměstnance pracující s obrazovkami z tohoto důvodu vyšetření zraku?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

22. Zabezpečujete pro Vaše zaměstnance pracující s VDU tohoto důvodu vyšetření zraku?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	39	56	55	48	19	217
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	8,7%	14,2%	22,9%	30,0%	50,0%	16,9%

Otázka 23: Pokud běžná korekce zraku při práci se zobrazovacími jednotkami nepostačuje, poskytnete Vaším zaměstnancům k tomu účelu speciální brýle určené pro práci s VDU?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

23. Pokud běžná korekce zraku při práci s VDU nepostačuje, poskytnete zaměstnancům speciální brýle určené pro práci s VDU?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	20	14	7	8	1	50
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	4,5%	3,5%	2,9%	5,0%	2,6%	3,9%

Otázka 25: Zohledňujete při nákupu softwaru jeho vlastnosti z hlediska ergonomie?

a) Absolutní počty

25. Zohledňujete ergonomické vlastnosti softwaru?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
25.1. Ano, je to jedno z hlavních kritérií výběru	79	87	56	39	10	271
25.2. Ano, částečně k tomu přihlížíme	190	200	121	80	22	615
25.3. No, prioritní jsou jiná kritéria	130	91	52	37	4	314
Bez odpovědi	49	17	11	4	2	83
Celkem	448	395	240	160	38	1283

b) Frekvence odpovědí v procentech

25. Zohledňujete ergonomické vlastnosti softwaru?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
25.1. Ano, je to jedno z hlavních kritérií výběru	17,6%	22,0%	23,3%	24,4%	26,3%	21,1%
25.2. Ano, částečně k tomu přihlížíme	42,4%	50,6%	50,4%	50,0%	57,9%	47,9%
25.3. No, prioritní jsou jiná kritéria	29,0%	23,0%	21,7%	23,1%	10,5%	24,5%
Bez odpovědi	10,9%	4,3%	4,6%	2,5%	5,3%	6,5%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Otázka 26: Víte, že ochrana zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami je upravena legislativou?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

26. Víte, že BOZP s VDU je upravena legislativou?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	226	244	171	134	33	809
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	50,4%	61,8%	71,3%	83,8%	86,8%	63,1%

Otázka 27: Víte, jak je na úrovni EU ošetřena legislativa týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

27. Víte, jak je na úrovni EU ošetřena legislativa týkající se BOZP s VDU?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	21	47	51	56	18	193
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	4,7%	11,9%	21,3%	35,0%	47,4%	15,0%

b) Absolutní počty

27. Jakým předpisem je ošetřena BOZP s VDU na evropské úrovni?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Směrnici 90/270/EHS	7	24	22	27	14	94
Směrnici 89/391/EHS			1			1
Směrnice EU	2	1	3	5		11
Nařízením vlády č. 178/2001 Sb.	1	2	6	1	2	12
Nařízením vlády č. 432/2003 Sb.			1			1
Celkem*	448	395	240	160	38	1283

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli na otázku č. 27.

c) Frekvence odpovědí v procentech

27. Jakým předpisem je ošetřena BOZP s VDU na evropské úrovni?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Směrnici 90/270/EHS	1,6%	6,1%	9,2%	16,9%	36,8%	7,3%
Směrnici 89/391/EHS			0,4%			0,1%
Směrnice EU	0,4%	0,3%	1,3%	3,1%		0,9%
Nařízením vlády č. 178/2001 Sb.	0,2%	0,5%	2,5%	0,6%	5,3%	0,9%
Nařízením vlády č. 432/2003 Sb.			0,4%			0,1%

Otázka 28: Je ošetřena tato problematika také v ČR?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

28. Je ošetřena tato problematika také v ČR?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	74	173	139	114	28	608
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	16,5%	43,8%	57,9%	71,3%	73,7%	47,9%

b) Absolutní počty

28. Jakým předpisem je ošetřena BOZP s VDU v ČR?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Směrnici 90/270/EHS	2	2	3	1	1	9
Nařízením vlády č. 178/2001 Sb.	18	50	40	55	16	179
Nevím	34	28	17	15	3	97
Celkem*	448	395	240	160	38	1283

* Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli na otázku č. 28.

c) Frekvence odpovědí v procentech

28. Jakým předpisem je ošetřena BOZP s VDU v ČR?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Směrnici 90/270/EHS	0,4%	0,5%	1,3%	0,6%	2,6%	0,7%
Nařízením vlády č. 178/2001 Sb.	4,0%	12,7%	16,7%	34,4%	42,1%	14,0%
Nevím	7,6%	7,1%	7,1%	9,4%	7,9%	7,6%

Otázka 29: Seznámil jste se s těmito předpisy?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

29. Seznámil jste se s těmito předpisy?	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Ano	67	104	96	94	26	387
Celkem	448	395	240	160	38	1283
Ano (%)	15,0%	26,3%	40,0%	58,8%	68,4%	30,2%

c) Absolutní počty

30. Odhad pozitivního dopadu legislativy na BOZP s VDU.	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
30.1. Vyhovíme legislativě	84	74	31	27	6	222
30.2. Zvýší se pracovní pohoda zaměstnanců	262	251	167	125	28	835
30.3. Je to prevence stížností, zdravotních problémů atd.	127	147	107	86	26	493
30.4. Jiný důvod		1				1
Celkem	448	395	240	160	38	1283

d) Frekvence odpovědí v procentech

30. Odhad pozitivního dopadu legislativy na BOZP s VDU.	Velikost podniku					Celkem
	1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
30.1. Vyhovíme legislativě	18,8%	18,7%	12,9%	16,9%	15,8%	17,3%
30.2. Zvýší se pracovní pohoda zaměstnanců	58,5%	63,5%	69,6%	78,1%	73,7%	65,1%
30.3. Je to prevence stížností, zdravotních problémů atd.	28,3%	37,2%	44,6%	53,8%	68,4%	38,4%
30.4. Jiný důvod		0,3%				0,1%

3 Dotazník pro zaměstnance

Obracíme se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je součástí projektu, který probíhá v Evropské Unii. Jeho cílem je vyhodnocení právních předpisů vztahujících se k ochraně zdraví při práci.

Akce probíhá jako úkol hlavního hygienika ČR a její organizací Ministerstvo zdravotnictví pověřilo Státní zdravotní ústav.

Tento dotazník se týká konkrétně ochrany zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami. **Zobrazovací jednotkou** se rozumí obrazovka (monitor) stolního nebo přenosného počítače, případně obrazovka, která je součástí jiného zařízení. Z důvodu stručnosti budeme používat také zkratku VDU.

Pracoviště (pracovní místo) je soustava zahrnující zobrazovací jednotku a bezprostřední pracovní prostředí včetně volitelného vybavení, např. klávesnice, myši, disketové jednotky, telefonu, modemu, tiskárny, držáku na dokumenty, pracovního sedadla, pracovního stolu nebo desky.

Vyplnění dotazníku zabere zhruba 20 minut. Dotazník je zcela anonymní. Veškeré Vámi poskytnuté údaje budou chráněny podle zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Získané informace budou použity pouze pro statistické zpracování.

Předem Vám děkujeme za Váš čas a ochotu pomoci dobré věci.

Prosíme, abyste u jednotlivých otázek doplnil/a svoji odpověď, nebo vyznačte v nabídce odpovědi jednu nebo i více odpovědí, které vystihují Váš názor.

1. Jste zaměstnán ve státním nebo soukromém sektoru?

- 1.1. Státní sektor
- 1.2. Soukromý sektor

2. V jakém hospodářském odvětví působí Váš zaměstnavatel?

- 2.1. Zemědělství
- 2.2. Těžba surovin
- 2.3. Zpracovatelský průmysl
- 2.4. Energetika
- 2.5. Stavebnictví
- 2.6. Obchod
- 2.7. Ubytování a stravování
- 2.8. Doprava
- 2.9. Finanční sektor
- 2.10. Jiné služby
- 2.11. Veřejná správa, policie, obrana
- 2.12. Školství
- 2.13. Zdravotnictví

3. Odhadněte, kolik zaměstnanců má podnik, ve kterém pracujete.

- 3.1. 1-9
- 3.2. 10-49
- 3.3. 50-249
- 3.4. 250-1000
- 3.5. 1000 nebo více

4. Jaký je typ Vaší převažující pracovní náplně?

- 4.1. Administrativní práce
- 4.2. Manažerská činnost
- 4.3. Výrobní činnost
- 4.4. Kontrolní činnost
- 4.5. Jiné

5. Jste muž nebo žena?

- 5.1. Muž
- 5.2. Žena

6. Kolik je Vám let?

- 6.1. Méně než 20
- 6.2. 20-40
- 6.3. 40-50
- 6.4. 50-60
- 6.5. Více než 60

7. Domníváte se, že práce s VDU může způsobit nějaké zdravotní obtíže? Pokud ano, jaké?
7.1. Ne, nezpůsobuje žádné zdravotní obtíže.
7.2. Bolesti hlavy
7.3. Bolesti páteře
7.4. Bolesti horních končetin
7.5. Problémy se zrakem
7.6. Pocity únavy
7.7. Stres
7.8. Kožní problémy
7.9. Poškození zdraví způsobené zářením
7.10. Epilepsii
7.11. Potraty a vrozené defekty u dětí
7.12. Jiné škodlivé účinky
8. Je práce s počítačem nebo jiným typem zobrazovací jednotky pravidelnou součástí Vaší obvyklé pracovní činnosti?
8.1. Ano
8.2. Ne
9. Kolik hodin denně v průměru pracujete v zaměstnání s VDU?
9.1. Méně než 2 hod.
9.2. 2-4 hod.
9.3. Více než 4 hod.
10. Jaký typ VDU nejčastěji používáte?
10.1. Stolní počítač
10.2. Přenosný počítač
10.3. Oba typy
10.4. Jiný (např. monitory pro sledování událostí)
11. Jaký typ obrazovky je součástí zobrazovací jednotky, s kterou pracujete?
11.1. Klasický CRT monitor
11.2. LCD monitor
12. Při jaké práci využíváte VDU nejčastěji?
12.1. Práce s texty
12.2. Ukládání a zpracování dat
12.3. Práce s grafickými programy
12.4. Obsluha strojních zařízení
12.5. Kontrola technologických procesů
12.6. Informační služby
12.7. Sledování událostí a pohybu osob
12.8. Jinou
13. Která z následujících tvrzení odpovídají povaze Vaší práce?
13.1. Pracuji ve vysokém pracovním tempu.
13.2. Pracuji pod časovým tlakem.
13.3. Moje práce vyžaduje vysokou pozornost a přesnost.
13.4. Žádná z těchto možností
14. Jaké je rozložení Vaší práce s VDU v průběhu pracovní směny?
14.1. V nepřetržitých úsecích trvajících do 1 hod.
14.2. V nepřetržitých úsecích trvajících 1-2 hod.
14.3. V nepřetržitých úsecích trvajících 2-4 hod.
14.4. V nepřetržitých úsecích trvajících déle než 4 hod.
15. Vyskytly se u Vás některé z těchto obtíží v souvislosti s prací na VDU?
15.1. Ne
15.2. Bolesti hlavy
15.3. Bolesti páteře
15.4. Bolesti horních končetin
15.5. Problémy se zrakem
15.6. Pocity únavy
15.7. Stres
15.8. Kožní problémy
15.9. Jiné.

16. Provedl Váš zaměstnavatel hodnocení rizika práce s VDU? 16.1. Ano 16.2. Ne 16.3. Nevím o tom
17. Informoval Vás zaměstnavatel o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU, např. v tom, jak si správně uspořádat pracovní místo? 17.1. Ano 17.2. Ne – Jděte na otázku č. 19.
18. Jak Vás zaměstnavatel informoval, resp. vyškolil? 18.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce 18.2. Individuální instrukcí v průběhu práce 18.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce 18.4. Prostřednictvím internetu 18.5. Poskytnutím písemných materiálů 18.6. Pomocí kurzu 18.7. Jinak
19. Zjišťoval jste si informace o zásadách správného uspořádání pracovního místa s počítačem sám? 19.1. Ano 19.2. Ne – Jděte na otázku č. 21.
20. Pokud ano, jaký zdroj informací jste využil? 20.1. Brožurku či leták 20.2. Internet 20.3. Absolvoval jsem kurz 20.4. Jiné
21. Děláte si při práci se zobrazovací jednotkou přestávky? 21.1. Ano 21.2. Ne – Jděte na otázku č. 24.
22. Pokud ano, jaký je režim přestávek? 22.1. Přestávky si určuji sám podle potřeby a možností práce. Jděte na otázku č. 25. 22.2. Přestávky jsou pevně určené zaměstnavatelem. Pokračujte otázkou č. 23.
23. Pokud jsou přestávky pevně dané, uveďte jejich délku a frekvenci. minut krát za směnu Jděte na otázku 25.
24. Pokud si pravidelné přestávky neděláte, uveďte proč. 24.1. Nemám potřebu přestávky dělat. 24.2. Tempo a charakter práce přestávky neumožňují. 24.3. Nemám svolení zaměstnavatele. 24.4. Jiný důvod
25. Jsou součástí Vaší pracovní náplně i jiné činnosti než jen práce s VDU? 25.1. Ano 25.2. Ne
26. Zabezpečuje Váš zaměstnavatel pro zaměstnance pracující s VDU vyšetření zraku? 26.1. Ano 26.2. Ne – Jděte na otázku č. 28.
27. Pokud ano, jakou formou? 27.1. V rámci preventivních prohlídek 27.2. Jinak
28. Pokud běžná korekce zraku při práci s VDU nepostačuje, poskytuje Vám zaměstnavatel k tomuto účelu speciální brýle pro práci na počítači? 28.1. Ano 28.2. Ne
29. Myslíte si, že je Vaše pracovní místo vhodně uspořádáno? Např. zda je výška pracovního stolu a nastavení pracovního sedadla s ohledem na vzdálenost od monitoru a klávesnice optimální aj. 29.1. Ano 29.2. Ne
30. Žádal jste zaměstnavatele o poskytnutí ochranných pomůcek (např. podložky pod myš, držáku na dokumenty, opěrky nohou)? 30.1. Ano 30.2. Ne Jděte na otázku č. 32

31. Pokud ano, vyhověl zaměstnavatel Vaší žádosti? 31.1. Ano 31.2. Ne
32. Jste spokojen s osvětlením Vašeho pracovního místa? 32.1. Ano 32.2. Ne
33. Vyhovují Vám mikroklimatické podmínky na pracovišti (teplota, vlhkost)? 33.1. Ano 33.2. Ne
34. Máte počítač také ve své domácnosti? 34.1. Ano 34.2. Ne – Jděte na otázku č. 37.
35. Domníváte se, že pracovní místo s počítačem ve Vaší domácnosti je uspořádáno správně? 35.1. Ano 35.2. Ne
36. Odhadněte, kolik času strávíte u počítače mimo zaměstnání – např. doma, v internetové kavárně apod. hodin denně – týdně (vyberte vhodnější časový úsek)
37. Víte o tom, že problematika zdraví a bezpečnosti na pracovišti s VDU je v ČR regulována legislativou? 37.1. Ano 37.2. Ne – Jděte na otázku č. 41.
38. Víte o existenci směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami (směrnice 90/270/EHS)? 38.1. Ano 38.2. Ne
39. Víte, že směrnice 90/270EHS byla do české legislativy zavzata nařízením vlády č. 178/2001 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci? 39.1. Ano 39.2. Ne
40. Seznámil jste se s některou z těchto právních norem? 40.1. Ano 40.2. Ne
41. Domníváte se, že je užitečné a žádoucí, aby podmínky práce s VDU byly upraveny v legislativě? 41.1. Ano 41.2. Ne
42. Proč?

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku!

4 Výsledky zaměstnanců

Otázka 2: V jakém hospodářském odvětví působí Váš zaměstnavatel?

a) Absolutní počty

9. Délka práce s VDU	2. Sektor ekonomické aktivity	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	2.1. Zemědělství	6	25	41	8		80
	2.2. Těžba surovin	1					1
	2.3. Zpracovatelský průmysl	4	43	53	47	10	157
	2.4. Energetika	1	3	1			5
	2.5. Stavebnictví	13	42	9	7	2	73
	2.6. Obchod	53	46	23	17	2	141
	2.7. Ubytování a stravování	9	10	5			24
	2.8. Doprava	7	13	6	16	2	44
	2.9. Finanční sektor	2	4				6
	2.10. Jiné služby	39	59	37	28	2	165
	2.11. Veřejná správa, policie, obrana	8	6	10	19		43
	2.12. Školství	21	104	39	2	2	169
	2.13. Zdravotnictví	16	9	10	7	2	44
	Bez odpovědi	1					1
Celkem	181	364	234	151	22	953	
Více než 4 hod.	2.1. Zemědělství	3	14	52	27	1	97
	2.2. Těžba surovin			12			12
	2.3. Zpracovatelský průmysl	8	57	160	210	35	470
	2.4. Energetika	2	5	7	18	5	37
	2.5. Stavebnictví	12	70	49	44	7	182
	2.6. Obchod	54	109	99	50	17	329
	2.7. Ubytování a stravování	2	4	4	5		15
	2.8. Doprava	7	32	30	56	10	135
	2.9. Finanční sektor	4	5	12	14	6	41
	2.10. Jiné služby	50	139	112	84	36	421
	2.11. Veřejná správa, policie, obrana	16	33	44	83	2	179
	2.12. Školství	3	61	42	8	3	117
	2.13. Zdravotnictví	10	9	29	30	12	90
Bez odpovědi		1		1	1	3	
Celkem	171	539	652	630	135	2128	

Otázka 7: Domníváte se, že práce s VDU může způsobit nějaké zdravotní obtíže? Pokud ano, jaké?

a) Absolutní počty

9. Délka práce s VDU	7. Může práce s VDU způsobit zdravotní obtíže?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	7.1. Žádné zdravotní obtíže	55	84	27	29	3	198
	7.2. Bolesti hlavy	74	153	95	59	11	392
	7.3. Bolesti páteře	66	147	121	66	10	410
	7.4. Bolesti horních končetin	12	40	32	15	4	103
	7.5. Problémy se zrakem	93	203	154	97	16	563
	7.6. Pocity únavy	50	117	92	51	10	321
	7.7. Stres	11	38	20	11	4	84
	7.8. Kožní problémy	2	4	1	1		8
	7.9. Poškození zdraví způsobené zářením	6	17	8	7	1	39
	7.10. Epilepsii		11	2	1	1	15
	7.11. Potraty a vrozené defekty u dětí	1	1	1			3
	7.12. Jiné škodlivé účinky		2		2		4
Více než 4 hod.	7.1. Žádné zdravotní obtíže	28	75	58	44	10	215
	7.2. Bolesti hlavy	74	272	345	364	84	1 139
	7.3. Bolesti páteře	89	273	368	399	86	1 215
	7.4. Bolesti horních končetin	20	53	112	107	24	316
	7.5. Problémy se zrakem	110	369	493	512	103	1 588
	7.6. Pocity únavy	67	214	291	288	62	922
	7.7. Stres	15	47	57	67	16	202
	7.8. Kožní problémy	2	4	4	4	1	15
	7.9. Poškození zdraví způsobené zářením	4	30	44	42	15	135
	7.10. Epilepsii	4	7	10	7	1	29
	7.11. Potraty a vrozené defekty u dětí	2	1	5	1		9
	7.12. Jiné škodlivé účinky	1	4	6	5		16

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	7. Může práce s VDU způsobit zdravotní obtíže?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	7.1. Žádné zdravotní obtíže	30,4%	23,1%	11,5%	19,2%	13,6%	20,8%
	7.2. Bolesti hlavy	40,9%	42,0%	40,6%	39,1%	50,0%	41,1%
	7.3. Bolesti páteře	36,5%	40,4%	51,7%	43,7%	45,5%	43,0%
	7.4. Bolesti horních končetin	6,6%	11,0%	13,7%	9,9%	18,2%	10,8%
	7.5. Problémy se zrakem	51,4%	55,8%	65,8%	64,2%	72,7%	59,1%
	7.6. Pocity únavy	27,6%	32,1%	39,3%	33,8%	45,5%	33,7%
	7.7. Stres	6,1%	10,4%	8,5%	7,3%	18,2%	8,8%
	7.8. Kožní problémy	1,1%	1,1%	0,4%	0,7%		0,8%
	7.9. Poškození zdraví způsobené zářením	3,3%	4,7%	3,4%	4,6%	4,5%	4,1%
	7.10. Epilepsii		3,0%	0,9%	0,7%	4,5%	1,6%
	7.11. Potraty a vrozené defekty u dětí	0,6%	0,3%	0,4%			0,3%
	7.12. Jiné škodlivé účinky		0,5%		1,3%		0,4
Více než 4 hod.	7.1. Žádné zdravotní obtíže	16,4%	13,9%	8,9%	7,0%	7,4%	10,1%
	7.2. Bolesti hlavy	43,3%	50,5%	52,9%	57,8%	62,2%	53,5%
	7.3. Bolesti páteře	52,0%	50,6%	56,4%	63,3%	63,7%	57,1%
	7.4. Bolesti horních končetin	11,7%	9,8%	17,2%	17,0%	17,8%	14,8%
	7.5. Problémy se zrakem	64,3%	68,5%	75,6%	81,3%	76,3%	74,6%
	7.6. Pocity únavy	39,2%	39,7%	44,6%	45,7%	45,9%	43,3%
	7.7. Stres	8,8%	8,7%	8,7%	10,6%	11,9%	9,5%
	7.8. Kožní problémy	1,2%	0,7%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%
	7.9. Poškození zdraví způsobené zářením	2,3%	5,6%	6,7%	6,7%	11,1%	6,3%
	7.10. Epilepsii	2,3%	1,3%	1,5%	1,1%	0,7%	1,4%
	7.11. Potraty a vrozené defekty u dětí	1,2%	0,2%	0,8%	0,2%		0,4%
	7.12. Jiné škodlivé účinky	0,6%	0,7%	0,9%	0,8%		0,8%

Otázka 12: Při jaké práci využíváte VDU nejčastěji?**a) Absolutní počty**

9. Délka práce s VDU	12. Typ práce s VDU	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	12.1. Práce s texty	85	235	146	99	17	583
	12.2. Ukládání a zpracování dat	119	225	185	89	15	633
	12.3. Práce s grafickými programy	9	41	17	14	4	85
	12.4. Obsluha strojních zařízení	2	3	13	5	1	24
	12.5. Kontrola technologických procesů		9	8	13		30
	12.6. Informační služby	36	62	46	33	3	180
	12.7. Sledování událostí a pohybu osob	5	9	5	7		26
	12.8. Jiný	8	11	5	3	1	28
Více než 4 hod.	12.1. Práce s texty	106	321	375	372	92	1 267
	12.2. Ukládání a zpracování dat	128	419	532	498	113	1 691
	12.3. Práce s grafickými programy	33	94	76	85	12	300
	12.4. Obsluha strojních zařízení	1	9	16	16	3	45
	12.5. Kontrola technologických procesů	2	7	18	28	5	60
	12.6. Informační služby	38	85	105	104	24	356
	12.7. Sledování událostí a pohybu osob	2	15	23	32	7	79
	12.8. Jiný	5	19	15	11		50

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	12. Typ práce s VDU	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	12.1. Práce s texty	47,0%	64,6%	62,4%	65,6%	77,3%	61,2%
	12.2. Ukládání a zpracování dat	65,7%	61,8%	79,1%	58,9%	68,2%	66,4%
	12.3. Práce s grafickými programy	5,0%	11,3%	7,3%	9,3%	18,2%	8,9%
	12.4. Obsluha strojních zařízení	1,1%	0,8%	5,6%	3,3%	4,5%	2,5%
	12.5. Kontrola technologických procesů		2,5%	3,4%	8,6%		3,1%
	12.6. Informační služby	19,9%	17,0%	19,7%	21,9%	13,6%	18,9%
	12.7. Sledování událostí a pohybu osob	2,8%	2,5%	2,1%	4,6%		2,7%
	12.8. Jiný	4,4%	3,0%	2,1%	2,0%	4,5%	2,9%
Více než 4 hod.	12.1. Práce s texty	62,0%	59,6%	57,5%	59,0%	68,1%	59,5%
	12.2. Ukládání a zpracování dat	74,9%	77,7%	81,6%	79,0%	83,7%	79,5%
	12.3. Práce s grafickými programy	19,3%	17,4%	11,7%	13,5%	8,9%	14,1%
	12.4. Obsluha strojních zařízení	0,6%	1,7%	2,5%	2,5%	2,2%	2,1%
	12.5. Kontrola technologických procesů	1,2%	1,3%	2,8%	4,4%	3,7%	2,8%
	12.6. Informační služby	22,2%	15,8%	16,1%	16,5%	17,8%	16,7%
	12.7. Sledování událostí a pohybu osob	1,2%	2,8%	3,5%	5,1%	5,2%	3,7%
	12.8. Jiný	2,9%	3,5%	2,3%	1,7%		2,3%

Otázka 13: Která z následujících tvrzení odpovídají povaze Vaší práce?**a) Absolutní počty**

9. Délka práce s VDU	13. Která z následujících tvrzení odpovídají povaze Vaší práce?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	13.1. Pracuji ve vysokém pracovním tempu	20	67	44	28	5	164
	13.2. Pracuji pod časovým tlakem	23	66	58	41	6	194
	13.3. Moje práce vyžaduje vysokou pozornost a přesnost	75	183	117	68	9	453
	13.4. Žádná z těchto možností.	68	85	50	31	4	238
Více než 4 hod.	13.1. Pracuji ve vysokém pracovním tempu	30	118	146	168	36	498
	13.2. Pracuji pod časovým tlakem	27	102	154	163	33	480
	13.3. Moje práce vyžaduje vysokou pozornost a přesnost	109	353	434	413	87	1 397
	13.4. Žádná z těchto možností.	32	57	52	39	15	195

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	13. Která z následujících tvrzení odpovídají povaze Vaší práce?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	13.1. Pracuji ve vysokém pracovním tempu	11,0%	18,4%	18,8%	18,5%	22,7%	17,2%
	13.2. Pracuji pod časovým tlakem	12,7%	18,1%	24,8%	27,2%	27,3%	20,4%
	13.3. Moje práce vyžaduje vysokou pozornost a přesnost	41,4%	50,3%	50,0%	45,0%	40,9%	47,5%
	13.4. Žádná z těchto možností.	37,6%	23,4%	21,4%	20,5%	18,2%	25,0%
Více než 4 hod.	13.1. Pracuji ve vysokém pracovním tempu	17,5%	21,9%	22,4%	26,7%	26,7%	23,4%
	13.2. Pracuji pod časovým tlakem	15,8%	18,9%	23,6%	25,9%	24,4%	22,6%
	13.3. Moje práce vyžaduje vysokou pozornost a přesnost	63,7%	65,5%	66,6%	65,6%	64,4%	65,6%
	13.4. Žádná z těchto možností.	18,7%	10,6%	8,0%	6,2%	11,1%	9,2%

Otázka 14: Jaké je rozložení Vaší práce s VDU v průběhu pracovní směny?**a) Absolutní počty**

9. Délka práce s VDU	14. Jaké je rozložení Vaší práce s VDU v průběhu pracovní směny?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	14.1. V nepřetržitých úsecích trvajících do 1 hodiny.	112	191	131	76	8	518
	14.2. V nepřetržitých úsecích trvajících 1-2 hodiny.	42	110	68	56	10	287
	14.3. V nepřetržitých úsecích trvajících 2-4 hodiny.	19	48	24	17	3	111
	14.4. V nepřetržitých úsecích trvajících déle než 4 hodiny.	1	3	4	2	1	11
	Bez odpovědi	7	12	7			26
	Celkem	181	364	234	151	22	953
Více než 4 hod.	14.1. V nepřetržitých úsecích trvajících do 1 hodiny.	38	100	112	77	20	347
	14.2. V nepřetržitých úsecích trvajících 1-2 hodiny.	45	141	191	167	38	583
	14.3. V nepřetržitých úsecích trvajících 2-4 hodiny.	40	141	156	188	38	563
	14.4. V nepřetržitých úsecích trvajících déle než 4 hodiny.	48	151	186	193	37	615
	Bez odpovědi		6	7	5	2	20
	Celkem	171	539	652	630	135	2128

Otázka 15: Vyskytly se u Vás některé z těchto obtíží v souvislosti s prací na VDU?

a) Absolutní počty

9. Délka práce s VDU	15. Vyskytly se u Vás některé z těchto obtíží v souvislosti s prací na VDU?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	15.1. Ne, žádné	110	185	81	52	5	433
	15.2. Bolesti hlavy	19	69	51	26	5	170
	15.3. Bolesti páteře	25	66	69	37	6	203
	15.4. Bolesti horních končetin	3	15	13	7	1	39
	15.5. Problémy se zrakem	31	87	72	60	12	263
	15.6. Pocity únavy	28	77	61	35	10	211
	15.7. Stres	4	9	7	4	1	25
	15.8. Kožní problémy						
	15.9. Jiné						
Více než 4 hod.	15.1. Ne, žádné	51	138	130	93	16	428
	15.2. Bolesti hlavy	45	175	232	237	54	743
	15.3. Bolesti páteře	59	189	262	282	59	851
	15.4. Bolesti horních končetin	11	37	77	73	14	212
	15.5. Problémy se zrakem	64	225	359	365	80	1 094
	15.6. Pocity únavy	56	174	264	250	61	805
	15.7. Stres	8	33	33	45	11	130
	15.8. Kožní problémy						
	15.9. Jiné		1	5	3		9

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	15. Vyskytly se u Vás některé z těchto obtíží v souvislosti s prací na VDU?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	15.1. Ne, žádné	60,8%	50,8%	34,6%	34,4%	22,7%	45,4%
	15.2. Bolesti hlavy	10,5%	19,0%	21,8%	17,2%	22,7%	17,8%
	15.3. Bolesti páteře	13,8%	18,1%	29,5%	24,5%	27,3%	21,3%
	15.4. Bolesti horních končetin	1,7%	4,1%	5,6%	4,6%	4,5%	4,1%
	15.5. Problémy se zrakem	17,1%	23,9%	30,8%	39,7%	54,5%	27,6%
	15.6. Pocity únavy	15,5%	21,2%	26,1%	23,2%	45,5%	22,1%
	15.7. Stres	2,2%	2,5%	3,0%	2,6%	4,5%	2,6%
	15.8. Kožní problémy						
	15.9. Jiné						
Více než 4 hod.	15.1. Ne, žádné	29,8%	25,6%	19,9%	14,8%	11,9%	20,1%
	15.2. Bolesti hlavy	26,3%	32,5%	35,6%	37,6%	40,0%	34,9%
	15.3. Bolesti páteře	34,5%	35,1%	40,2%	44,8%	43,7%	40,0%
	15.4. Bolesti horních končetin	6,4%	6,9%	11,8%	11,6%	10,4%	10,0%
	15.5. Problémy se zrakem	37,4%	41,7%	55,1%	57,9%	59,3%	51,4%
	15.6. Pocity únavy	32,7%	32,3%	40,5%	39,7%	45,2%	37,8%
	15.7. Stres	4,7%	6,1%	5,1%	7,1%	8,1%	6,1%
	15.8. Kožní problémy						
	15.9. Jiné		0,2%	0,8%	0,5%		0,4%

Otázka 16: Provedl Váš zaměstnavatel hodnocení rizika práce s VDU?**a) Frekvence odpovědí v procentech**

9. Délka práce s VDU	16. Provedl Váš zaměstnavatel hodnocení rizika práce s VDU?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	20,4%	25,8%	30,3%	27,8%	31,8%	26,3%
	Ne	36,5%	24,2%	20,5%	17,2%	9,1%	24,2%
	Nevím	42,0%	48,4%	49,1%	54,3%	59,1%	48,5%
Více než 4 hod.	Ano	19,9%	23,2%	17,9%	18,9%	22,2%	20,0%
	Ne	22,2%	21,9%	19,9%	20,2%	14,1%	20,3%
	Nevím	56,7%	53,2%	61,2%	60,3%	63,0%	58,6%

Otázka 17: Informoval Váš zaměstnavatel o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s VDU, např. o tom, jak si správně uspořádat pracovní místo?**a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“**

9. Délka práce s VDU	17. Informoval Váš zaměstnavatel o problematice BOZP?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	88	194	137	71	11	502
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	48,6%	53,3%	58,5%	47,0%	50,0%	52,7%
Více než 4 hod.	Ano	87	277	279	294	67	1004
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	50,9%	51,4%	42,8%	46,7%	49,6%	47,2%

Otázka 18: Jak Vás zaměstnavatel informoval, resp. vyškoliil?**a) Absolutní počty**

9. Délka práce s VDU	18. Jak Vás zaměstnavatel informoval, resp. vyškoliil?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	18.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce	42	88	60	23	4	218
	18.2. Individuální instrukcí v průběhu práce	26	32	26	17	4	105
	18.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	3	34	33	21	1	92
	18.4. Prostřednictvím internetu	1	2	1	1		5
	18.5. Poskytnutím písemných materiálů	2	11	5	5		23
	18.6. Pomocí kurzu	7	19	7	2	2	37
	Celkem*	88	194	137	71	11	502
Více než 4 hod.	18.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce	58	127	105	112	22	424
	18.2. Individuální instrukcí v průběhu práce	20	61	62	56	8	207
	18.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	5	57	62	64	19	207
	18.4. Prostřednictvím internetu	1	3	2	13	5	24
	18.5. Poskytnutím písemných materiálů	1	14	19	32	4	70
	18.6. Pomocí kurzu		11	22	11	4	48
	Celkem*	87	278	279	294	67	1005

*Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli kladně („ano“) na otázku č. 17.

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	18. Jak Vás zaměstnavatel informoval, resp. vyškolil?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	18.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce	47,7%	45,4%	43,8%	32,4%	36,4%	43,4%
	18.2. Individuální instrukcí v průběhu práce	29,5%	16,5%	19,0%	23,9%	36,4%	20,9%
	18.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	3,4%	17,5%	24,1%	29,6%	9,1%	18,3%
	18.4. Prostřednictvím internetu	1,1%	1,0%	0,7%	1,4%		1,0%
	18.5. Poskytnutím písemných materiálů	2,3%	5,7%	3,6%	7,0%		4,6%
	18.6. Pomocí kurzu	8,0%	9,8%	5,1%	2,8%	18,2%	7,4%
Více než 4 hod.	18.1. Individuální instrukcí při nástupu na tento typ práce	66,7%	45,7%	37,6%	38,1%	32,8%	42,2%
	18.2. Individuální instrukcí v průběhu práce	23,0%	21,9%	22,2%	19,0%	11,9%	20,6%
	18.3. Skupinově poskytnutou instrukcí v průběhu práce	5,7%	20,5%	22,2%	21,8%	28,4%	20,6%
	18.4. Prostřednictvím internetu	1,1%	1,1%	0,7%	4,4%	7,5%	2,4%
	18.5. Poskytnutím písemných materiálů	1,1%	5,0%	6,8%	10,9%	6,0%	7,0%
	18.6. Pomocí kurzu		4,0%	7,9%	3,7%	6,0%	4,8%

Otázka 19: Zjišťoval jste si informace o zásadách správného uspořádání pracovního místa s počítačem sám?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	19. Zjišťoval jste si informace o zásadách správného uspořádání pracovního místa s počítačem sám?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	52	134	75	55	5	321
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	28,7%	36,8%	32,1%	36,4%	22,7%	33,7%
Více než 4 hod.	Ano	62	209	240	251	53	815
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	36,3%	38,8%	36,8%	39,8%	39,3%	38,3%

Otázka 20: Pokud ano, jaký zdroj informací jste využil?

a) Absolutní počty

9. Délka práce s VDU	20. Pokud ano, jaký zdroj informací jste využil?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Brožurku či leták	17	49	37	15	2	120
	Internet	26	55	26	32	1	140
	Kurz	7	39	12	2	1	61
	Jiný	8	18	10	10	1	47
	Celkem*	52	134	75	55	5	321
Více než 4 hod.	Brožurku či leták	16	65	79	79	15	254
	Internet	39	108	132	137	28	444
	Kurz	6	20	30	23	6	85
	Jiný	9	35	24	25	6	99
	Celkem*	62	209	240	251	53	815

*Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli kladně („ano“) na otázku č. 19.

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	20. Pokud ano, jaký zdroj informací jste využil?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Brožurku či leták	32,7%	36,6%	49,3%	27,3%	40,0%	37,4%
	Internet	50,0%	41,0%	34,7%	58,2%	20,0%	43,6%
	Kurz	13,5%	29,1%	16,0%	3,6%	20,0%	19,0%
Více než 4 hod.	Brožurku či leták	25,8%	31,1%	32,9%	31,5%	28,3%	31,2%
	Internet	62,9%	51,7%	55,0%	54,6%	52,8%	54,5%
	Kurz	9,7%	9,6%	12,5%	9,2%	11,3%	10,4%

Otázka 24: Pokud si pravidelné přestávky neděláte, uveďte proč?

a) Absolutní počty

9. Délka práce s VDU	24. Proč si neděláte přestávky?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	24.1. Nemám potřebu dělat přestávky	41	31	14	10	4	100
	24.2. Tempo a charakter práce přestávky nedovolují	5	11	8	8	3	35
	24.3. Nemám svolení zaměstnavatele		1	1			2
	24.5. Jiný		4	2			6
	Celkem*	46	47	25	18	7	143
Více než 4 hod.	24.1. Nemám potřebu dělat přestávky	8	28	35	32	3	106
	24.2. Tempo a charakter práce přestávky nedovolují	10	29	44	64	15	162
	24.3. Nemám svolení zaměstnavatele		4	5	4		13
	24.5. Jiný	2	1	7	5		15
	Celkem*	20	62	91	105	18	296

*Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli na tuto otázku.

b) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	24. Proč si neděláte přestávky?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	24.1. Nemám potřebu dělat přestávky	89,1%	66,0%	56,0%	55,6%	57,1%	69,9%
	24.2. Tempo a charakter práce přestávky nedovolují	10,9%	23,4%	32,0%	44,4%	42,9%	24,5%
	24.3. Nemám svolení zaměstnavatele		2,1%	4,0%			1,4%
Více než 4 hod.	24.1. Nemám potřebu dělat přestávky	40,0%	45,2%	38,5%	30,5%	16,7%	35,8%
	24.2. Tempo a charakter práce přestávky nedovolují	50,0%	46,8%	48,4%	61,0%	83,3%	54,7%
	24.3. Nemám svolení zaměstnavatele		6,5%	5,5%	3,8%		4,4%

Otázka 25: Jsou součástí Vaší pracovní náplně i jiné činnosti než jen práce s VDU?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	25. Jsou součástí Vaší pracovní náplně i jiné činnosti než jen práce s VDU?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	170	354	229	150	22	926
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	93,9%	97,3%	97,9%	99,3%	100,0%	97,2%
Více než 4 hod.	Ano	156	463	579	542	116	1857
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	91,2%	85,9%	88,8%	86,0%	85,9%	87,3%

Otázka 26: Zabezpečuje Váš zaměstnavatel pro zaměstnance pracující s VDU vyšetření zraku?

a) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	26. Zaměstnavatel zabezpečuje vyšetření zraku.	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	14,9%	20,3%	26,1%	20,5%	31,8%	21,0%
	Ne	82,9%	76,1%	71,8%	76,8%	68,2%	76,3%
	Nevím	0,6%	0,3%		1,3%		0,4%
Více než 4 hod.	Ano	9,9%	17,4%	18,3%	22,1%	26,7%	19,0%
	Ne	88,9%	80,5%	80,4%	77,1%	71,1%	79,6%
	Nevím			0,3%		0	0,1%

Otázka 27: Pokud ano, jakou formou?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	27.1. V rámci preventivních prohlídek	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	26	73	62	32	8	201
	Celkem*	27	74	62	32	8	201
	Ano (%)	96,3%	98,6%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Více než 4 hod.	Ano	13	93	117	135	32	390
	Celkem*	17	94	119	139	36	405
	Ano (%)	76,5%	98,9%	98,3%	97,1%	88,9%	96,3%

*Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli kladně („ano“) na otázku č. 26.

Otázka 28: Pokud běžná korekce zraku při práci s VDU nepostačuje, poskytuje Vám zaměstnavatel k tomuto účelu speciální brýle pro práci s VDU?

a) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	28. Poskytuje Vám zaměstnavatel speciální brýle pro práci s VDU?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	3,9%	1,4%	3,8%			2,2%
	Ne	90,1%	93,1%	91,0%	95,4%	95,5%	92,4%
	Nevím				0,7%		0,1%
Více než 4 hod.	Ano	4,7%	2,6%	1,4%	1,3%	0,7%	1,9%
	Ne	89,5%	92,0%	95,2%	96,3%	94,8%	94,3%
	Nevím		0,2%	0,6%			0,2%

Otázka 29: Myslíte si, že je Vaše pracovní místo vhodně uspořádáno? Např. zda je výška pracovního stolu a nastavení pracovního sedadla s ohledem na vzdálenost od monitoru a klávesnice optimální, aj.

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	29. Myslíte si, že je Vaše pracovní místo vhodně uspořádáno?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	158	302	196	113	17	787
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	87,3%	83,0%	83,8%	74,8%	77,3%	82,6%
Více než 4 hod.	Ano	138	442	485	470	102	1638
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	80,7%	82,0%	74,4%	74,6%	75,6%	77,0%

Otázka 30: Žádal jste zaměstnavatele o poskytnutí ochranných pomůcek (např. podložky pod myš, držáku na dokumenty, opěrky nohou)?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	30. Žádal jste zaměstnavatele o poskytnutí ochranných pomůcek?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	56	130	78	62	10	337
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	30,9%	35,7%	33,3%	41,1%	45,5%	35,4%
Více než 4 hod.	Ano	66	239	248	273	65	891
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	38,6%	44,3%	38,0%	43,3%	48,1%	41,9%

Otázka 31: Pokud ano, vyhověl zaměstnavatel Vaší žádosti?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	31. Pokud ano, vyhověl zaměstnavatel Vaší žádosti?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	53	121	74	59	10	317
	Celkem*	56	130	78	62	10	337
	Ano (%)	94,6%	93,1%	94,9%	95,2%	100,0%	94,1%
Více než 4 hod.	Ano	66	233	226	260	59	844
	Celkem*	66	239	248	273	65	891
	Ano (%)	100,0%	97,5%	91,1%	95,2%	90,8%	94,7%

*Celkový počet zaměstnanců, kteří odpověděli kladně („ano“) na otázku č. 30.

Otázka 32: Jste spokojen s osvětlením Vašeho pracovního místa?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	32. Jste spokojen s osvětlením Vašeho pracovního místa?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	165	324	203	129	22	844
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	91,2%	89,0%	86,8%	85,4%	100,0%	88,6%
Více než 4 hod.	Ano	158	480	548	542	114	1843
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	92,4%	89,1%	84,0%	86,0%	84,4%	86,6%

Otázka 33: Vyhovují Vám mikroklimatické podmínky na pracovišti (teplota, vlhkost)?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	33. Vyhovují Vám mikroklimatické podmínky na pracovišti?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	162	295	183	101	16	758
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	89,5%	81,0%	78,2%	66,9%	72,7%	79,5%
Více než 4 hod.	Ano	135	406	428	391	88	1449
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	78,9%	75,3%	65,6%	62,1%	65,2%	68,1%

Otázka 34: Máte počítač také ve své domácnosti?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	34. Máte počítač také ve své domácnosti?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	152	295	180	120	19	767
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	84,0%	81,0%	76,9%	79,5%	86,4%	80,5%
Více než 4 hod.	Ano	146	439	540	519	120	1765
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	85,4%	81,4%	82,8%	82,4%	88,9%	82,9%

Otázka 35: Domníváte se, že pracovní místo s počítačem ve Vaší domácnosti je uspořádáno správně?

a) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	35. Domníváte se, že pracovní místo s PC ve Vaší domácnosti je uspořádáno správně?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	74,6%	72,5%	64,5%	59,6%	63,6%	68,7%
	Ne	6,6%	8,0%	11,1%	19,2%	22,7%	10,6%
	Nevím	0,6%	0,3%	0,4%			0,3%
Více než 4 hod.	Ano	71,3%	65,1%	64,3%	63,8%	65,2%	65,0%
	Ne	13,5%	15,0%	17,2%	17,8%	18,5%	16,6%
	Nevím			0,2%			0,0%

Otázka 37: Víte o tom, že problematika zdraví a bezpečnosti na pracovišti s VDU je v ČR regulována legislativou?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	37. Víte o tom, že problematika zdraví a bezpečnosti na pracovišti s VDU je v ČR regulována legislativou?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	43	141	97	66	11	358
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	23,8%	38,7%	41,5%	43,7%	50,0%	37,6%
Více než 4 hod.	Ano	55	205	239	240	53	792
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	32,2%	38,0%	36,7%	38,1%	39,3%	37,2%

Otázka 38: Víte o existenci směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci se zobrazovacími jednotkami (směrnice 90/270/EHS)?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	38. Víte o existenci VDU direktivy (90/270/EHS)?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	27	74	49	29	6	185
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	14,9%	20,3%	20,9%	19,2%	27,3%	19,4%
Více než 4 hod.	Ano	24	105	128	120	22	399
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	14,0%	19,5%	19,6%	19,0%	16,3%	18,8%

Otázka 39: Víte, že směrnice 90/270EHS byla do české legislativy zavzata nařízením vlády č. 178/2001 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	39. Víte, že směrnice 90/270EHS byla do české legislativy zavzata nařízením vlády č. 178/2001 Sb.?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	20	62	50	35	5	172
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	11,0%	17,0%	21,4%	23,2%	22,7%	18,0%
Více než 4 hod.	Ano	23	83	123	111	18	358
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	13,5%	15,4%	18,9%	17,6%	13,3%	16,8%

Otázka 40: Seznámil jste se s některou z těchto právních norem?

a) Absolutní počty a procentuální frekvence odpovědi „ano“

9. Délka práce s VDU	40. Seznámil jste se s některou z těchto právních norem?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	20	44	35	32	6	137
	Celkem	181	364	234	151	22	953
	Ano (%)	11,0%	12,1%	15,0%	21,2%	27,3%	14,4%
Více než 4 hod.	Ano	20	61	90	94	14	279
	Celkem	171	539	652	630	135	2128
	Ano (%)	11,7%	11,3%	13,8%	14,9%	10,4%	13,1%

Otázka 41: Domníváte se, že je užitečné a žádoucí, aby podmínky práce s VDU byly upraveny v legislativě?

a) Frekvence odpovědí v procentech

9. Délka práce s VDU	41. Domníváte se, že je užitečné a žádoucí, aby podmínky práce s VDU byly upraveny v legislativě?	Velikost podniku					Celkem
		1-9	10-49	50-249	250-1000	1000 a více	
Méně než 4 hod.	Ano	51,9%	62,6%	67,9%	74,2%	86,4%	64,3%
	Ne	40,9%	31,9%	29,5%	21,9%	13,6%	31,0%
	Nevím	1,1%	0,3%	0,9%	1,3%		0,7%
Více než 4 hod.	Ano	58,5%	64,9%	69,9%	78,9%	80,0%	71,1%
	Ne	36,8%	31,9%	27,0%	19,4%	15,6%	26,0%
	Nevím	1,2%	0,7%	0,5%	0,5%		0,6%