

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

PSYCHOLOGICKÁ PREVENCE NEHOD

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Danuše Nichtburgerová

Autor:

Bc. Hana Papajová

2012

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

7. 9. 2012

Hana Papajová

Poděkování

Za neocenitelnou a nezištnou pomoc, cenné rady a připomínky při vypracování této práce děkuji PhDr. Danuši Nichtburgerové.

OBSAH

ÚVOD	3
I TEORETICKÁ ČÁST	5
1 Pracovní úraz	5
1.1 Postup při pracovním úraze	6
1.2 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech	7
1.3 Odškodnění pracovních úrazů	9
2 Bezpečnost práce	13
2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)	13
2.2 Školení BOZP	15
2.3 Oblasti BOZP a související základní dokumenty	18
2.4 OHSAS 18001 Certifikace systému managementu BOZP	22
2.5 Orgány inspekce práce	24
3 Prevence pracovních úrazů	30
3.1 Povinnosti zaměstnavatelů	30
3.2 Psychická zátěž	31
3.3 Psychologie práce.....	33
3.4 Bezpečnostní požadavky na stroje a technická zařízení	35
3.5 Příklady příčin vzniku pracovních úrazů	36
3.6 Základní související předpisy	37
3.7 Zásady bezpečnosti práce v potravinářském průmyslu	39

II	PRAKTICKÁ ČÁST	40
4	Statistika pracovních úrazů v České republice za rok 2011	40
5	Kvantitativní výzkum	46
5.1	Příprava na výzkum	47
5.1.1	Výzkumný problém	47
5.1.2	Charakteristika výzkumného pole	47
5.1.3	Cíle výzkumu	47
5.1.4	Otázky výzkumu	47
5.1.5	Výzkumné hypotézy	48
5.1.6	Metodika výzkumu	48
6	Vlastní výzkum	49
6.1	Popis provedení výzkumu	49
6.2	Vyhodnocení získaných výsledků	51
6.3	Statistické zpracování	51
6.4	Verifikace hypotéz	65
7	Kvalitativní výzkum.....	66
7.1	Rozhovor.....	67
 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ		
KVANTITATIVNÍHO A KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU.....		68
 ZÁVĚR		
Doporučení k prevenci nehod v masokombinátech.....		73
Psychologické hledisko.....		74
 SUMMARY		
POUŽITÁ LITERATURA		78
 SEZNAM GRAFŮ		
PŘÍLOHA – Dotazník		83
PŘÍLOHA – Dotazník		84

ÚVOD

Toto téma diplomové práce jsem si vybrala, protože volně navazuje na mou bakalářskou práci a je mi velice blízké, jelikož se sama řadím mezi osoby, které utrpěly pracovní úraz. Následkem těžkého pracovního úrazu v Rakousku mi byla před pěti lety amputována levá ruka. Proto mě tato problematika zajímá.

Důsledkem pracovních úrazů a nemocí z povolání zemře na celém světě asi 2 milióny lidí ročně. Když se zamyslíme nad tímto statistickým údajem, musíme si položit základní otázku: *Jaká je příčina tak vysoké mortality v dnešní přetechizované době, jaké tedy jsou hlavní příčiny úrazovosti a jak se jim dá předcházet?* Odpověď je velmi složitá a není možné ji obsáhnout v jedné větě. Tyto otázky jsou zároveň hlavními otázkami této práce.

Ve všech oborech lidské činnosti jsou zaváděny nejnovější technologie, které vedou ke stále větším výkonům průmyslové výroby. Snahou každého výrobce je generovat zisk při co nejmenších materiálních nákladech a nákladech na lidskou práci. Honba za ziskem vede k práci, kterou enormně zatěžuje stres v jakékoli podobě. Víme, že člověk pracující pod tlakem dělá chyby, které mohou vést ke vzniku pracovního úrazu.

Nejvíce ohroženou skupinou dle statistik jsou mladí lidé ve věkové skupině 18 až 24 let, kde je úrazovost asi o padesát procent větší než u pracovníků jiného věkového složení. Mladí lidé nemají zkušenosti, návyky a dovednosti jako jejich starší kolegové a mnohdy nemají ani takovou psychickou a fyzickou vyspělost. Příčinou může být i příprava na zvolené povolání a její celková úroveň. Vlastní příprava žáků k bezpečné práci začíná už na základním stupni škol, kde se učí základům hygieny práce a prvně se setkávají s jednoduchými pracovními činnostmi, u kterých může hrozit riziko pracovního úrazu.

První kapitola této diplomové se zabývá pracovními úrazy, konkrétněji postupem při pracovním úraze - jaké jsou povinnosti zaměstnavatele, ale také zaměstnance. Další podkapitolou je odpovědnost za škodu při pracovních úrazech, dále odškodnění pracovních úrazů jako je náhrada za ztrátu na výdělku, náhrada za bolest a ztížené společenské uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhrada za věcnou škodu.

Druhá kapitola je zaměřena na bezpečnost práce. Nejprve se zabývá bezpečností a ochranou práce obecně, dále školením BOZP, souvisejícími základními dokumenty, OHSAS 18001 Certifikace systému managementu BOZP – přínosy certifikace a „Bezpečný podnik“. Poslední podkapitolou jsou orgány inspekce práce – dodržování povinností daných právními předpisy, činnosti orgánů inspekce práce, náplň jejich činnosti a oprávnění inspektora práce.

Třetí kapitolou je prevence pracovních úrazů. První podkapitolou jsou povinnosti zaměstnavatelů, další je psychická zátěž a její projevy, psychologie práce, dále bezpečnostní požadavky na stroje a zařízení, příklady příčin vzniku pracovních úrazů a konkrétněji zásady bezpečnosti práce v potravinářském průmyslu. To by bylo k teoretické části vše.

V praktické části mé diplomové práce jsem zpracovávala nejprve kvantitativní výzkum. Požádala jsem celkem 9 výroben masa a masných výrobků, jednalo se o malé i velké firmy z různých krajů České republiky, o vyplnění dotazníku, který jsem si sama sestavila tak, abych došla k závěru, splnila cíle práce a odpověděla na otázky, které jsem si na začátku práce stanovila. Dále jsem ve firmě, ve které jsem zjistila nejmenší úrazovost, provedla kvalitativní výzkum formou rozhovoru, abych získala podrobnější informace o jejich přístupu k dané problematice

I TEORETICKÁ ČÁST

1 Pracovní úraz

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví zaměstnance nebo smrt zaměstnance úrazem, došlo-li k němu při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání nebo zpět. Jako pracovní úraz se posuzuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

V průběhu roku 2010 došlo k legislativním změnám týkajících se problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Pro rok 2011 byl přijat nový právní předpis bezprostředně se dotýkající odškodňování pracovních úrazů, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.¹

Náhrada škody:²

- Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

- Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě i činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.

- V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu

¹ JUDr. MARTIN MIKYSKA [online], *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: http://www.anag.cz/files/file/2692_A.pdf

² MPSV.CZ [online], *Náhrada škody* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB055>

zaměstnavatele. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

- Za činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů se považuje též školení zaměstnanců zaměstnavatele organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.³

1.1 Postup při pracovním úraze

Každý je povinen poskytnout první pomoc, uklidnit postiženého, přivolat lékaře či zajistit odvoz k lékaři a dle potřeby přivolat policii či hasiče.

Zaměstnavatel je povinen *zajistit* místo úrazu, také je nutno zajistit okolí místa úrazu, dále dokumentaci místa úrazu (fotografie, nákres), poté *vyšetřit* příčiny a okolnosti úrazu pokud možno za účasti zraněného, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přitom do doby ohledání místa úrazu neměnit stav na místě úrazu.⁴

Zaměstnavatel má rovněž povinnost *ohlásit bez zbytečného odkladu pracovní úraz* územně příslušnému útvaru Policie ČR při podezření na trestný čin, příslušné odborové organizaci a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP, příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, pokud je hospitalizace zaměstnance delší než 5 dní nebo příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, jde-li o závažný pracovní úraz, zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal a zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance. Smrtný pracovní úraz se hlásí územně příslušnému útvaru Policie ČR, příslušné odborové organizaci a zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP, příslušnému oblastnímu inspektorátu práce nebo příslušnému obvodnímu báňskému

³ BUSINESS CENTER [online], *Pracovní úraz* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW:

<http://business.center.cz/business/pojmy/p1153-pracovni-uraz.aspx>

⁴ MPSV [online], *Pracovní úraz* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/11797/BOZP_2012_Pracovni_uraz.pdf

úřadu, zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal a příslušné zdravotní pojišťovně.

Zaměstnavatel je dále povinen vést evidenci o všech úrazech v knize úrazů, vyhotovit záznamy a vést dokumentaci o všech úrazech s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo o smrtelných úrazech, odevzdat 1 vyhotovení záznamu o úrazu postiženému zaměstnanci, případně jeho rodinným příslušníkům, dále zasílat hromadně kopie záznamů o úrazech za kalendářní měsíc do pátého dne následujícího měsíce příslušnému Oblastnímu inspektorátu práce nebo Obvodnímu báňskému úřadu a příslušné pojišťovně, také zasílat v případě smrtelného úrazu záznam o úrazu nejpozději do 5 kalendářních dnů, kdy se o úrazu dozvěděl, příslušnému útvaru Policie ČR, příslušnému Oblastnímu inspektorátu práce nebo Obvodnímu báňskému úřadu a zdravotní pojišťovně postiženého zaměstnance a přijmout opatření proti opakování úrazu.

Podrobně jsou povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců uvedeny v § 105 a § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce a v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.

Zaměstnanec je povinen bezprostředně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.⁵

1.2 Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech

Přijetím nového zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců byla odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech převedena z pracovního práva do systému sociálního zabezpečení. Účinnost tohoto zákona byla zadána ke dni 1. 1. 2013, a proto se úprava stále řídí zákoníkem práce, konkrétně v části čtrnácté.⁶ Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je objektivní, tudíž je

⁵ MPSV [online], *Pracovní úraz* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11797/BOZP_2012_Pracovni_uraz.pdf

⁶ BĚLINA, M., BOGNÁROVÁ, V., DRÁPAL, L. et. al. *Pracovní právo* 3. vyd. Praha : Nakladatelství C. H. Beck, 2007. s. 362

zaměstnavatel zodpovědný za výsledek, a to vždy bez ohledu na to, zda škodu zavinil nebo zda porušil povinnost vyplývající mu ze zákona.

I v takové situaci, že zaměstnavatel splní veškeré povinnosti vyplývající z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a přesto se stane pracovní úraz, je za pracovní úraz zodpovědný, s výjimkou liberačních důvodů. Proto, aby vznikla odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, musí být splněny podmínky, jako je existence pracovního úrazu, vznik škody a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Škoda je definována jako újma v majetkové sféře poškozeného, která je objektivně finančně vyjádřitelná. Obsah náhrady škody v případě odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech je určen jednotlivými složkami práva na náhradu škody.⁷

Třetí podmínkou ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Příslušný zákon k tomu uvádí: *„O vztah příčinné souvislosti se jedná tehdy...vznikla-li škoda následkem pracovního úrazu (tj. bez pracovního úrazu by škoda nevznikla tak jak vznikla). Z hlediska naplnění příčinné souvislosti, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu, nemůže stačit pouhé připuštění možnosti vzniku škody v důsledku pracovního úrazu (jeho následků), nýbrž musí být tato příčinná souvislost postavená najisto.... Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin.“*⁸

Jedinou příčinou vzniku škody nemusí být pracovní úraz, ale musí jít o důležitou, podstatnou a značnou příčinu. Jedná se o zjištění, zda mezi škodou a škodnou událostí je příčinná souvislost v konkrétní situaci a souvislostech. Poškozenému vzniká nárok na náhradu škody pouze v případě, že jsou splněny všechny tři podmínky současně, stačí absence jen jedné z nich a nárok nevzniká.

⁷ GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004, str. 204, ISBN 80-210-3558-7

⁸ zákon č. 262/2006 Sb

1.3 Odškodnění pracovních úrazů

Náhrady zaměstnanci za pracovní úraz jsou vyjmenovány § 369 odst. 1 ZP. Vyplývá z něj odpovědnost zaměstnavatele za veškerou škodu, utrpěnou následkem pracovního úrazu. „*Výjimky tvoří případná ztráta na důchodu § 374 ZP a odpovědnost zaměstnanci za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez souhlasu zaměstnavatele, stejně tak za škodu na náradí, zařízeních a předmětech zaměstnance, které použil pro výkon práce bez souhlasu zaměstnavatele.*“⁹

Náhrady škody z pracovního úrazu jsou podle hmotného práva samostatnými dílčími nároky. Například utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz, vzniká mu právo na zaplacení bolestného, právo na náhradu léčebných nákladů a byla-li mu způsobena věcná škoda, má nárok i na její náhradu. Vznik těchto náhrad je na sobě navzájem nezávislá.

Projednání odškodnění s odborovými orgány je významné z hlediska předcházení pracovních úrazů. Odborové orgány tak mohou přimět zaměstnavatele k přijetí předběžných opatření před vznikem podobných škod.¹⁰ Zaměstnavatel musí se zaměstnancem vždy projednat způsob náhrady a výši škody, konkrétní lhůta není zákoníkem stanovena, ovšem platí pravidlo bez zbytečného odkladu.

Náhrada za ztrátu na výdělku

Zákoník práce rozlišuje náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti - jsou to dva samostatné dílčí nároky.¹¹

⁹ § 265 odst. 3, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. 3. vyd. Praha: Nakladatelství POLYGON. 2010. s. 774

¹¹ § 381, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti

Vlivem pracovního úrazu může dojít k dočasné či trvalé pracovní neschopnosti zaměstnance. Schopnost vykonávat práci je pak snížena, omezena nebo úplně zanikla. „Zaměstnanec přichází o výdělek, tím dochází k majetkové újmě na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je pak povinen tuto škodu nahradit, a to rozdílem mezi výdělkem zaměstnance před vznikem škody a výdělkem po vzniku škody, kdy se do toho výdělků započítává i výše nemocenské.“¹²

Podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, jsou „nemocenské dávky poskytovány od patnáctého dne pracovní neschopnosti - mezi čtvrtým a čtrnáctým dnem pracovní neschopnosti je poskytována náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP a za první tři dny náhrada nenáleží.“¹³ Tyto podmínky se nevztahují na zaměstnance v pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu, protože jsou náhrady za pracovní úraz postaveny na principu skutečné škody. Zaměstnanec nemá nárok na náhradu na výdělků po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti, avšak úrazem mu vzniká škoda, která by nebyla, kdyby se nezranil, proto mu náleží náhrada i za dobu těchto prvních tří dnů.¹⁴

Náhrada na ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Pokud není schopnost zaměstnance vykonávat práci obnovena, tak jak jí byl schopen před pracovním úrazem, je buď omezena, nebo úplně zanikla. Zaměstnanec již není schopen vydělávat jako před úrazem, a tím dochází ke ztrátě. Škoda, která zaměstnanci vzniká, je majetkovou újmě. „Výše náhrady je stanovena jako rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu. Přičemž se nepřihlíží, dojde-li ke snížení invalidního důchodu, z důvodu souběhu s jiným důchodem podle přepisů o důchodovém pojištění, ani dosahuje-li zaměstnanec svým vlastním zvýšeným úsilím jiného výdělků.“¹⁵

¹² zákon č. 262/2006 Sb

¹³ zákon č. 262/2006 Sb

¹⁴ HOCHMAN, J., *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde, Praha, 2005, str. 207, ISBN 80-86131-60-2

¹⁵ § 371 odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

V souvislosti s pracovním úrazem má zaměstnanec nárok na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které mu poskytuje ustanovení §372 ZP. Vyhláška 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. Ohodnocení bolesti body lze provést až v době stabilizace bolesti, hodnocena je aktuální fáze bolesti, kdy se zohledňuje rozsah a způsob poškození, závažnost, průběh léčení, náročnost léčby a vzniklé komplikace.¹⁶ Výše zmíněná vyhláška ve svých přílohách stanoví sazby bodového hodnocení, podle kterých se určuje odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění.

Ošetřující lékař zpracuje poškozenému lékařský posudek, který je základem pro hodnocení. Hodnota jednoho bodu je 120 Kč. Obsahem posudku musí být postupy, jakými došel lékař k hodnocení a vyhláška, podle které byly body uděleny.¹⁷

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením

Dnes, kdy se zvyšuje počet léků, lékařských zákroků nehrazených zdravotní pojišťovnou, doplatky za léky a zavedení regulačních poplatků, jsou platby za léčení vysoké. Dalšími výdaji může být ošetřovatel, cestovní výdaje nejbližších příbuzných při návštěvách poškozeného (zkoumá se, zda návštěvy kladně ovlivňují psychiku ošetřovaného a také se řeší úspornost nákladů, např. využití veřejného hromadného prostředku před osobním automobilem). Tyto náklady nelze přiznat formou peněžité opakované dávky, ale pouze jako náklady vzniklé, poté co je skutečně vynaložil.¹⁸

¹⁶ § 4, vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ HOCHMAN, J., *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde, Praha, 2005, str. 209, ISBN 80-86131-60-2

¹⁸ HOCHMAN, J., *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde, Praha, 2005, str. 211, ISBN 80-86131-60-2

Náhrada za věcnou škodu

Právní teorie a daný zákon rozlišuje škodu na věcech vzniklou bezprostředně při úrazu a vznikající věcnou škodu.¹⁹ V prvním případě se jedná o „majetkovou újmu vzniklou bezprostředně při pracovním úrazu. Škodu na věci, kterou měl zaměstnanec v době škodné události při sobě. Může se jednat o náhradu zničených či poškozených oděvních svršků, osobních předmětů, ale i vlastního dopravního prostředků, použil-li ho zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnanec musí prokázat, že mu škoda vznikla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, a že měl danou věc skutečně u sebe.“²⁰

Pojem věcné škody je složitější záležitostí než škoda na věci. Patří zde také zvýšené náklady na domácnosti či děti. „Pokud poškozený zaměstnanec před pracovním úrazem obstarával svou domácnost a nyní toho není schopen, musí tedy za něj vykonávat tyto práce někdo jiný, třeba i příslušník rodiny. Má nárok na náhradu těchto výdajů.“²¹

¹⁹ BĚLINA, M a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 951

²⁰ zákon č. 262/2006 Sb

²¹ zákon č. 262/2006 Sb

2 Bezpečnost práce

Někteří zaměstnavatelé o povinnostech vůči svým zaměstnancům neradi slyší. To ovšem platnost zákonných norem, které tyto povinnosti ukládají, nijak nezmenšuje. Ne každý zaměstnanec ovšem zná svá práva natolik, aby se jich dokázal vůči svému zaměstnavateli efektivně domáhat.

2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou obecně upraveny Zákoníkem práce, který ukládá celou řadu povinností a oprávnění zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům a odborovým organizacím. Povinnosti zaměstnavatele jsou přitom nejrozsáhlejší. Základní povinností zaměstnavatele je udržovat zdravé pracovní prostředí. Konkrétní bezpečnostní a hygienické předpisy jsou přitom obsahem celé řady dalších vyhlášek a vládních nařízení pro jednotlivé druhy pracovišť. K nejdůležitějším patří nařízení vlády č.101/2005 Sb. o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí. NV č. 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dále je to NV č. 495/2006 Sb. kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a NV 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci nebo obecně předpisy požární ochrany.²²

Této povinnosti zaměstnavatele odpovídá právo zaměstnance odmítnout výkon takové práce, u níž má závažný důvod předpokládat ohrožení svého nebo cizího zdraví či života. Důležité je, že zaměstnavatel nemůže takovéto odmítnutí považovat za nesplnění pracovních povinností. Posouzení, ve kterém případě jde o důvodný předpoklad, náleží zásadně nezávislým soudům. Praktickým příkladem, u kterého lze důvodnost předpokládat, je například požadavek zaměstnavatele zahájit práci v ještě nezkolaudované nové budově nebo práce se zařízením, pro jehož ovládání nemá

²² BOZP INFO [online], *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/publikace/narodni_prirucka_s_r_bozp.html

pracovník odbornou kvalifikaci nebo nebyl seznámen s návodem k jeho obsluze a nebyl dostatečně seznámen riziky, které se vyskytují na přidělené práci.

Méně závažným problémem, může být například *nevhodně osvětlené pracoviště* nebo *práce bez přestávky* se „zobrazovacím zařízením“ tedy například monitorem PC. Tyto situace sice ve většině případů nepovedou k oprávnění práci odmítnout, nicméně zaměstnanec může odstranění závadného stavu požadovat. Zmíněné nařízení vlády například uvádí, že osvětlení pracoviště musí „*odpovídat nárokům vykonávané práce na zrakovou činnost, pohodu vidění a bezpečnost zaměstnanců v souladu s normovými hodnotami*“. Za rizikový faktor pak považuje celodenní vkládání dat do počítače, proto ukládá povinnost umožnit zaměstnanci přestávku v trvání 5 – 10 minut po každých 2 hodinách práce.²³

Má-li v této souvislosti zaměstnanec pocit, že jsou na jeho pracovišti porušovány zmíněné předpisy, měl by na to nejdříve, tak jak říká ZP v § 106 odst. 4 f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení, svého zaměstnavatele upozornit a navrhnout nápravu. Ani ne tak proto, že zaměstnavatel je dle zákona povinen připomínky a návrhy opatření zaměstnance vyslechnout, ale spíše proto, že tento postup povede k nápravě pravděpodobně nejrychleji. Je-li ovšem jeho nadřízený pracovník neústupný, může se dále obrátit na příslušené státní orgány. Prvním je Oblastní inspektorát práce - jeho místně příslušný inspektorát. V otázce hygienických norem je pak přímo příslušná Krajská hygienická stanice.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele související s bezpečností práce patří například označení nebezpečných míst a nouzových východů, ale také povinnost pořádat školení bezpečnosti práce pro své zaměstnance. Ve druhé zmíněné otázce patrně nepanují iluze, jak či zda vůbec firmy tuto povinnost naplňují. Zde zákon ukládá povinnost plnit úkoly související s bezpečností práce přímo všem vedoucím zaměstnancům, kteří by tedy měli zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při

²³ BOZP INFO [online], *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: <http://bozpinfo.cz/>

práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce a také je jejich povinností péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zákoník práce ovšem ukládá také každému zaměstnanci povinnost dbát v rámci jeho možností o svou vlastní bezpečnost. Znalost bezpečnostních předpisů je přitom považována za součást jeho kvalifikačních předpokladů. Je tedy i v zájmu pracovníka samého, požadovat na svém zaměstnavateli pokyny či přímo školení bezpečnosti práce.

24

ZP §106 odst. 3 Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí.

2.2 Školení BOZP

Od 1. 1. 2007 nabyly účinnosti zákony č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, 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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Tyto zákony dokončily harmonizaci českého pracovního práva s právem EU platným v této oblasti. Nový zákoník práce obsahuje pouze základní

²⁴ BOZP INFO [online], *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: <http://bozpinfo.cz/>

právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů i zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁵

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovně právních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Jednou z povinností zaměstnavatele je nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dále je povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, nebo zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Rozhodujícím činitelem při vytváření podmínek bezpečné a zdravotně nezávadné práce je zaměstnavatel.²⁶

Podle § 37 zákoníku práce je povinen zaměstnanec při nástupu do práce řádně seznámit s pracovním řádem platným u zaměstnavatele, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také řádně seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.²⁷

Podle § 103 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce.

Dále je zaměstnavatel podle § 103 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinen:

²⁵ BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

²⁶ BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

²⁷ BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči, jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit
- dle ZP § 103 odst. 1 písm. g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informace o přijatých opatřeních ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí
- zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště, pravidelně ověřovat jejich znalosti a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování
- zajistit mladistvým (v pracovním poměru na dobu určitou) a jejich zákonným zástupcům ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště, podle potřeb vykonávané práce
- zajistit informace a pokyny při přijetí do pracovního poměru, při změně pracovního zařazení, druhu práce, při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci²⁸

Zaměstnavatel má rovněž za povinnost projednat s odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci organizaci školení o

²⁸ BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zajistit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

O školeních vede zaměstnavatel řádné záznamy, které slouží jako doklad o tom, zda a v jakém rozsahu bylo vlastní školení provedeno, pro případ, že dojde k pracovnímu úrazu. Současně slouží i jako doklad pro kontrolní činnost orgánů státní správy v oblasti BOZP. Náklady spojené se zajištěním školení BOZP nese zaměstnavatel. U speciálních školení, případně získání příslušných oprávnění k obsluze zařízení nebo technologií, náklady nese zaměstnavatel pouze za předpokladu, že získanou kvalifikaci svých zaměstnanců využívá.²⁹

2.3 Oblasti BOZP a související základní dokumenty³⁰

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- § 88 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka
- § 101-102 Předcházení ohrožení života a zdraví při práci
- § 103 Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance
- § 105 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- § 106 Práva a povinnosti zaměstnance
- § 108 Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Osobní ochranné pracovní prostředky

- Zákoník práce § 104, Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., Vypracovaná vlastní směrnice OOPP

²⁹ BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

³⁰ BOZP INFO [online], *Dokumenty* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=dokumenty&obrazek.x=0&obrazek.y=0

Pracovní úrazy

- ZP § 105, Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- § 366-379 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- NV č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu – účinné od 1. ledna 2011

Školní úrazy

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), § 29, odstavec 3
- Vyhláška č. 64/2005 Sb. o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění 57/2010Sb.
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů

Pracovní podmínky žen a mladistvých, zakázané práce ženám a mladistvým

- ZP §§ 239-242 – Pracovní podmínky zaměstnankyň
- ZP §§ 243-247 – Pracovní podmínky mladistvých (1x ročně lékařské prohlídky)
- Vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 288/2003Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

- § 3, 28, 29, 30, 41, 45, 53, 54

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií.

Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky 343/2009 Sb.

Traumatologický plán – První pomoc

Bezpečnostní předpisy o zacházení s elektrickým zařízením osobami bez elektrotechnické kvalifikace

- Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění pozdějších předpisů § 3
- Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhl. č. 98/1982 Sb.
- Informativní seznámení zejména s ustanovením:
 - § 3 a § 4 - Pracovníci seznámení. Pracovníci poučení.
 - Pracovníci bez odborného elektrotechnického vzdělání se dělí do dvou stupňů:
 - Osnova č. BOZP/PO/OŠZ/SSČ/01/2007 pro opakované školení zaměstnanců SSČ AV ČR, v.v.i. o BOZP a PO 11
 - pracovníci seznámení jsou ti, kteří byli zaměstnavatelem seznámeni s předpisy o zacházení s elektrickými zařízeními a upozornění na možné ohrožení těmito zařízeními.
- Seznámení a upozornění provádí zaměstnavatelem pověřený pracovník s kvalifikací odpovídající charakteru činnosti a pořídí o tom zápis, který podepíše spolu se seznámenými pracovníky
- pracovníci poučení jsou ti, kteří byli zaměstnavatelem seznámeni s předpisy pro činnost na elektrických zařízeních, školení v této činnosti, upozornění na možné ohrožení elektrickými zařízeními a seznámení s poskytováním první pomoci při úrazech elektrickým proudem
- Seznámení, školení a upozornění provádí zaměstnavatelem pověřený pracovník s kvalifikací odpovídající charakteru činnosti, a půjde-li o práci na elektrických zařízeních, pracovník s kvalifikací uvedených v §§ 5 až 9 vyhlášky č.50/1978 Sb.; pořídí o tom zápis, který podepíše spolu se seznámenými (případně poučenými) pracovníky.

- Pro práci na elektrickém zařízení je pro zaměstnance nezbytná kvalifikace v rozsahu § 4 až 7 vyhlášky č. 50/1978.

-

Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů

Státní odborný dozor

- Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce- Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty
- Zákon 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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na BOZP při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky

Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších požadavcích na BOZP na staveništích

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí.

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, ve znění pozdějších předpisů

Požární ochrana

- Zákon ČNR č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů
§§ 1, 2, 4-6, 13, 15, 16, 17-22, 76-79, 80-84
- Vyhláška MV ČR č. 246/ 2001Sb., o požární prevenci, ve znění pozdějších předpisů

§§ 1, 2, 3, 9, 11, 12, 13, 15–17, 23, 24, 27, 42, 44, 45

- Vyhláška 23/2008 Sb., o technických podmínkách požární bezpečnosti staveb
- §§ 13, 30, přílohy č. 3,6,8
- Zabezpečení požární ochrany v organizaci
- Organizace, řízení a kontrola PO
- Povinnosti zaměstnanců na úseku PO
- Hasicí přístroje – druhy, rozmístění
- Požární vodovody
- Požární nebezpečí, vyplývající z provozovaných činností
- Únikové cesty
- Umístění hlavních uzávěrů a vypínačů energií

Školní řád

Alkohol a toxikomanie

- Zákon č. 190/1999 Sb., ochrana před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami
- Školní řád

Metodický pokyn MŠMT ČR, č.j.: 37 014/2005-25 k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů ve školách a školských zařízeních zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy

2.4 OHSAS 18001

Certifikace systému managementu BOZP

Norma OHSAS 18001 stanovuje požadavky na systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento systém managementu umožňuje kontrolovat rizika pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, zdokonalovat bezpečnost v podniku a

vytvářet bezpečné prostředí pro současné pracovníky i dodavatele. Zavedení a certifikace dle OHSAS 18001 zlepšuje image na trhu práce, a zejména umožní systémové ošetření dodržování platných právních požadavků v oblasti BOZP.³¹

V současné době platná norma OHSAS 18001:2007 (v ČR vydaná jako ČSN OHSAS 18001:2008) nahradila původní specifikaci OHSAS 18001 z roku 1999. Přestože existují i jiné systémy, je OHSAS 18001 v současné době standardem pro systémy managementu BOZP. Požadavky normy OHSAS 18001:2007 jsou obecně použitelné pro všechny podnikatelské subjekty. Uplatnit je lze ve všech odvětvích výroby a poskytování služeb nejen ve strojírenství, zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, ale i např. v oblasti poskytování zdravotní péče.³²

Přínosy certifikace OHSAS 18001:

- systémově ošetřuje naplňování právních a jiných požadavků v oblasti BOZP
- umožňuje řídit procesy ve společnosti tak, aby byla zajištěna vysoká úroveň BOZP a neustále se zlepšovala
- zvyšuje povědomí odpovědnosti zaměstnanců za ochranu vlastního zdraví a jejich spolupráci při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- posiluje spolupráci se zainteresovanými stranami při prevenci vzniku havárií a při zvyšování ochrany zdraví lidí
- dává stejnou prioritu jak bezpečnosti práce, ochraně životního prostředí, zajištění kvality, tak i ekonomickým hlediskům³³

Bezpečný podnik

Program „Bezpečný podnik“, který vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Státní úřad inspekce práce, umožňuje právním subjektům – zaměstnavatelům,

³¹ INSTITUT PRO TESTOVÁNÍ A CERTIFIKACI [online], *OHSAS 18001* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.itczlin.cz/ohsas-18001.php>

³² INSTITUT PRO TESTOVÁNÍ A CERTIFIKACI [online], *OHSAS 18001* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.itczlin.cz/ohsas-18001.php>

³³ INSTITUT PRO TESTOVÁNÍ A CERTIFIKACI [online], *OHSAS 18001* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.itczlin.cz/ohsas-18001.php>

kteří se rozhodnou do programu zapojit, zavedení systému řízení BOZP, který odpovídá nejen českým předpisům, ale též požadavkům uplatňovaným v zemích EU.

V současné době patří k nejuznávanějším dokumentům v oblasti BOZP v Evropě dokument OHSAS 18001 a příručka ILO-OSH 2001. Program „Bezpečný podnik“ vychází právě z těchto dokumentů. Dále program vychází z principů a zásad uplatňovaných systémovými normami ISO 14001 a ISO 9001.

Právní subjekt, který obdrží osvědčení „Bezpečný podnik“, získá zejména průhledný a fungující systém řízení BOZP vedoucí ke zvýšení úrovně BOZP, získá základ pro zavedení integrovaného systému řízení právního subjektu. To vše získá právní subjekt bez placení jakýchkoliv poplatků. Navíc má možnost využívat bezplatnou poradenskou službu oblastního inspektorátu práce v průběhu celého procesu přípravy a realizace programu nebo prezentaci tohoto programu pro vrcholový management, a to v souladu se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Účast v programu „Bezpečný podnik“ je samozřejmě zcela dobrovolná. Ocenění významně zlepšuje pověst svého držitele.³⁴

2.5 Orgány inspekce práce

Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, nelegální zaměstnávání (od roku 2012) včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

V odůvodněných případech mohou orgány inspekce práce ukládat pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu. Státní úřad inspekce práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Kromě kontrol patří k základním úkolům Úřadu i inspektorátů poradenská, konzultační a osvětová činnost. Činnost Úřadu a inspektorátů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Hlavním cílem práce Úřadu a inspektorátů je a musí být nikoliv potlačování, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím technických

³⁴ SUIP [online], *Bezpečný podnik* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/bezpecnost-prace/bezpecny-podnik/>

zařízení – a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání následků takových dějů, pokud k nim dojde.³⁵

Inspektoráty práce

OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP moravskoslezský a Olomoucký kraj

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů

Zaměstnancům, odborovému orgánu, radě zaměstnanců nebo příslušnému zástupci pro oblast BOZP vznikají práva nebo povinnosti v pracovně právních vztazích, včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Stanovují pracovní dobu a dobu odpočinku k zajištění bezpečnosti práce, dále bezpečnost provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví včetně vyhrazených technických zařízení. Také informují o zaměstnávání některých skupin zaměstnanců (žen, mladistvých apod.) a upravující výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi.³⁶

Dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývajících z právních předpisů, jakož i z vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce, dále vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců. Kontroly v případech

³⁵ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

³⁶ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

stanovených zvláštními právními předpisy (např. zákon o prevenci závažných havárií atd.).³⁷

Činnosti orgánů inspekce práce:

- vykonávání kontroly v rozsahu stanoveném § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- ukládání opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určování přiměřených lhůt k jejich odstranění a vyžadování podání písemné zprávy o přijatých opatřeních
- kontrola plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků
- rozhodování ve správním řízení o přestupcích nebo správních deliktech a o uložení pořádkové pokuty za nesplnění povinnosti podle § 9 zákona o inspekci práce
- rozhodování o zákazu podle § 7 odst. 1 písm. j) zákona o inspekci práce
- bezplatné poskytování základních informací a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek zaměstnancům a zaměstnavatelům³⁸

Rozsah činností orgánů inspekce práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů uvedených v ustanovení § 3 zákona o inspekci práce, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a za zjištěná porušení jsou oprávněny zaměstnavatelům ukládat pokuty. Při výkonu kontroly vychází

³⁷ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

³⁸ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

inspektor z dokladů a informací předložených zaměstnavatelem, což je stanoveno v zákoně o inspekci práce. Porušení pracovněprávních předpisů musí být prokázáno a je uvedeno inspektorem v protokolu o provedené kontrole.³⁹

V žádném případě nemohou orgány inspekce práce v rámci svých kompetencí řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (např. nemohou vymáhat nevyplacenou mzdu či jinou finanční pohledávku, či jakoukoliv jinou pohledávku). Orgány inspekce práce nemohou, v souladu se zákonem o inspekci práce, vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů, mohou vyslovit pouze svůj názor týkající se problematiky pracovních vztahů a podmínek, který ale není právně závazný.⁴⁰

Zaměstnanec se může obrátit na soud, jelikož tento je ze zákona oprávněn řešit spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o nároky vyplývající z pracovního poměru a jehož stanovisko v dané věci je závazné pro všechny účastníky sporu.

Oprávnění inspektora:⁴¹

- vykonávat kontrolu podle zákona o inspekci práce
- vstupovat bezplatně do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob za účelem výkonu kontroly
- požadovat poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech
- při kontrole ověřovat totožnost fyzických osob
- požadovat předložení originálních dokladů a dalších písemností potřebných ke kontrole v určených lhůtách, pořizovat kopie dokladů, zajišťovat doklady, odebírat vzorky a nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí

³⁹ URBANEC, A., TÝCOVÁ, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Praha: Nakladatelství ROH, 1996.

⁴⁰ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

⁴¹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

- dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby na záležitosti související s vykonávanou kontrolou
- nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření nebo na dobu nezbytnou ke zdokumentování
- vydávat rozhodnutí o zákazu používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací ohrožujících bezpečnost zaměstnanců nebo dalších osob, a to až do doby odstranění závady
- vydávat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu s právními předpisy
- ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků, určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžadovat podání písemné zprávy o přijatých opatřeních
- ukládat pořádkovou pokutu za nesplnění povinností kontrolované osoby

Co nespadá do působnosti orgánů inspekce práce:⁴²

- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – spadá pod působnost úřadů práce
- práce načerno, nelegální zaměstnávání – spadá pod působnost úřadů práce
- problémy týkající se průměrného výdělku – spadá pod působnost úřadů práce
- záležitosti týkající se plateb sociálního pojištění (důchodové pojištění, nemocenské pojištění, peněžitá pomoc v mateřství) – spadá pod správu sociálního zabezpečení
- záležitosti týkající se plateb zdravotního pojištění – spadá pod správu příslušné zdravotní pojišťovny
- dávky pomoci v hmotné nouzi – spadá pod působnost obecních úřadů
- uznání nemoci z povolání – spadá pod působnost zdravotnických zařízení

⁴² STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

- stížnosti na hygienické požadavky v pracovním prostředí (osvětlení, větrání, teplota, hluk, poskytování ochranných nápojů na pracovišti) – spadá pod působnost krajských hygienických stanic

3 Prevence pracovních úrazů

Každé pracoviště by mělo být bezpečné, proto je třeba dbát na prevenci veškerých úrazů, které by se mohly na pracovišti stát. Úrazy mohou být velice nebezpečné, mohou pracovníky trvale poškodit, případně mohou pracovníci v důsledku úrazu i zemřít. Dopad úrazů je patrný ve všech odvětvích – především však v hospodářství a veškerých malých a středních podnicích. Zaměříme se zejména na prevenci pracovních úrazů v potravinářském průmyslu.

3.1 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatel je povinen vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky a prostředí, které nejsou zdraví nebezpečné. Častými příčinami vzniku pracovního úrazu jsou právě nevyhovující pracovní podmínky a nedodržení zásad bezpečné práce. Základní povinnosti podnikajících subjektů upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).⁴³

Zaměstnavatel je povinen vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje; na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění, dále informovat zaměstnance o riziku a činit opatření k ochraně před rizikem, zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány, provádět pravidelné a řádné údržby, kontroly a revize stavu strojních zařízení, zavádět technologické postupy odpovídající požadavkům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná a bezpečnostní zařízení, přijímat opatření pro případy poskytování první pomoci, zdolávání havárií a požárů, nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti, seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy k

⁴³ OFICIÁLNÍ PORTÁL PRO PODNIKÁNÍ A EXPORT [online], *Pracovní úraz a povinnosti zaměstnavatele* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/pracovni-uraz-povinnost-zamestnavatele/80/>

zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ověřovat znalosti předpisů, vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování, kontrolovat dodržování zásad bezpečnosti práce a odstraňovat zjištěné závady, jakož i příčiny poruch a havárií technických zařízení, objasňovat příčiny a okolnosti vzniku pracovních úrazů, vést jejich evidenci, ohlašovat je a zasílat záznamy o úrazu (případně záznamy o úrazu - hlášení změn) stanoveným orgánům a institucím a přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů, neposuzovat jako nesplnění povinnosti, jestliže zaměstnanec nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje jeho život a zdraví, pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností zajišťovat na svůj náklad potřebnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť, také poskytovat zaměstnancům k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky, vyžadovat a kontrolovat jejich používání při práci; poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním a zajistit koordinovaný postup pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů.⁴⁴

3.2 Psychická zátěž

Práce má motivovat a rozvíjet osobnost člověka a ve svém důsledku upevňovat jeho zdraví. Práce podporuje zdravý vývoj člověka pouze v případě, že uspokojuje jeho základní lidské potřeby. Podniková politika podporující zdraví se musí kromě snahy zabránit nevhodným pracovním podmínkám zabývat též otázkou, jak toho dosáhnout a hledat vhodné postupy k eliminaci rizika.⁴⁵

Nesprávně organizovaná a nedostatečně tvořivá práce působí negativně nejen na výkon zaměstnance, ale při dlouhodobém trvání může vést až k poškození jeho zdraví. Je proto třeba sledovat, zda se na pracovišti nevyskytují projevy, jejichž důsledkem je

⁴⁴ OFICIÁLNÍ PORTÁL PRO PODNIKÁNÍ A EXPORT [online], *Pracovní úraz a povinnosti zaměstnavatele* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/pracovni-uraz-povinnost-zamestnavatele/80/>

⁴⁵ DOC. PhDr. JIŘÍ ŠTIKAR, CSc. *Psychologie ve světě práce*. Praha 2008. 1. Vyd. ISBN: 80-246-0448-5.

to, že zaměstnanec není nadále schopen vypořádat se se zátěží a požadavky, které jsou na něho kladeny.⁴⁶

Mezi tyto projevy patří:

- stížnosti zaměstnance na zátěž a nadměrnou fyzickou námahu na pracovišti
- klesající pracovní motivace, špatné pracovní klima, podrážděnost
- vnitřní spory, nedostatečná koordinace
- chybějící flexibilita a nedostatečná snaha nahradit přetížené nebo nemocné zaměstnance
- výpadky výroby z důvodu absence, zvyšování počtu práce neschopných, fluktuace
- zmetky, potřeba přesčasů, reklamace
- nedodržování termínů mezi odděleními uvnitř podniku, ale i vůči smluvním partnerům a zákazníkům
- nepřiměřené množství přesčasových hodin, dodatečné požadavky na čas a stoupající náklady na materiál
- příliš dlouhá doba na provedení požadovaného výkonu, vysoké režijní náklady⁴⁷

Vynakládaná námaha a požadavky vyplývající z práce jsou zaměstnanci pocíťovány a vnímány různě. Každý člověk má vlastní předpoklady pro dosahování určitého výkonu (např. schopnosti, zručnost, zkušenosti, zdravotní stav) a vlastní strategie pro zvládnutí zátěže. Každý zaměstnanec tedy i při stejných podmínkách práce vnímá pracovní zátěž různě. Tak může určitý náročný úkol na někoho působit povzbudivě a u jiného může způsobit stres. V závislosti na individuálních předpokladech a strategiích pro zvládnutí zátěže může dojít při dosahování určitého výkonu k různým důsledkům. Na jedné straně mohou být pozitivní, tj. takové, jež podporují osobní růst zaměstnance, na druhé straně negativní, tj. takové, které zhoršují zdravotní stav a omezují osobní růst zaměstnance.

⁴⁶ TECHNICKÝ PORTÁL [online], Bezpečnost práce [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.techportal.cz/4/1/psychicka-zatez-a-stres-na-pracovisti-cid222626/>

⁴⁷ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Analýza rizik při práci*. Praha 2001. FORTUNA. ISBN: 80-7071-183-3

Jako psychickou zátěž chápeme souhrn všech vlivů, které doléhají na člověka z vnějšku a působí na jeho psychiku a organismus. Důsledkem neadekvátních pracovních požadavků, ať již nepřiměřeně náročných nebo nepřiměřeně jednoduchých, dochází ke vzniku krátkodobých problémů (stres, zátěž a únava). Pokud však nevhodná pracovní náplň a neadekvátní požadavky zatěžují zaměstnance po delší časové období, mohou tyto problémy přerůst do závažnějších onemocnění jak psychického, tak i psychosomatického charakteru.

Důležité je proto rozeznat nepřiměřené požadavky a faktory, jež vyvolávají psychickou zátěž, posoudit je a zavést vhodná opatření k potlačení krátkodobých negativních důsledků.⁴⁸

3.3 Psychologie práce⁴⁹

Vztahy mezi psychikou a pracovní činností jsou velice důležité. Optimalizaci režimu práce a odpočinku lze přizpůsobit analýzou pracovního výkonu, tím lze nalézt adekvátní uspořádání pracovní doby a směn, zařazení přestávek a času na oddych, volbu pracovního tempa, snížení účinků monotónní práce apod. Únava je kromě vlastní práce dána tělesnými, duševními a odbornými předpoklady pracovníka, dále jeho zájmem, motivací, technologií výroby, organizací práce, ale také pracovním prostředím.

Je důležité rozebrat pracovní podmínky, tedy uspořádat pracovní místo, mít dobré osvětlení, nízký hluk apod. Také zdokonalování strojů a nástrojů není jen otázkou technická, je nutné brát v potaz estetické a psychofyzické zákonitosti lidského organismu. Psycholog práce může objasnit zařazení do pracovního procesu, např. před nástupem do zaměstnání je důležité řešit profesní orientaci, výběr, rozmíst'ování pracovníků atd. Dalším důležitým bodem je analýza společenských vztahů na pracovišti. Postoj člověka k vykonávané práci je významně určený úrovní mezilidských vztahů, ve kterých svou pracovní činnost vykonává.

⁴⁸ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV [online], Pracovní prostředí a zdraví [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.szu.cz/centrum-pracovniho-lekarstvi>

⁴⁹ Doc. PhDr. OTTO ČAČKA [online], *Psychologie práce a metody psychologie* [akt. 2012-08-11]. Dostupný z WWW: <http://www.cackon.net/docent/soubory/PsychologiePrace.doc>

S řešením rozsáhlé problematiky bezpečnosti práce může psycholog rovněž pomoci, a to na základě rozboru lidského jednání. Spolupracuje například s bezpečnostními technikami při analýzách úrazů a poučování k bezpečné práci, podílí se také na sociální a pracovní rehabilitaci osob postižených úrazem.

Pracovní činnost je tedy regulována psychickými procesy – vnímáním, pozorností, pamětí a myšlením, dále psychickými stavy a vztahy k okolí, motivací a psychickými vlastnostmi, schopnostmi a návyky jako jsou například pracovitost, svědomitost apod. Patří sem i vnější podmínky včetně sociálních. Pro každého člověka jako zaměstnance je důležitý obsah práce, cíle práce, smysl a hodnota práce, výsledky práce, pracovní prostředí a podmínky.

Do pracovního prostředí, tedy podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces, patří – světlo, hluk, pracovní prostředky, technické vybavení pracoviště, osobní pomůcky apod., vše musí být v souladu s fyziologickými, hygienickými, psychologickými a estetickými požadavky pracovníků. Pracovní prostředí je třeba upravovat tak, aby optimálně působilo na lidské smysly a tím na jednání, myšlení a city člověka. Úroveň pracovního prostředí je tedy daná zejména materiálními podmínkami (prostor, zařízení, osvětlení, fyzická zátěž...), dále sociálními podmínkami (mezilidské vztahy, vztahy vedoucích k podřízeným...), organizačními podmínkami a různými subjektivními činiteli (znalosti pracovníka, hygienické návyky...).

Monotónní práce vyvolává únavu jednotvárným opakováním jednoduchých pohybových operací. Únava se projevuje snížením optimální výkonnosti, její nejvyšší stádium je vyčerpání. Projevuje se poklesem činnosti, zmenšením pozornosti, blokem, poruchami paměti, emoční labilitou, sklonem k afektům... Nejčastějšími příčinami nehodového jednání z psychologického hlediska je nedostatek znalostí a zručnosti, únava z dlouhé pracovní doby a z nevyspání, přechodné emoce z rodinných a jiných důvodů narušujících pozornost, alkohol, drogy, činnost v časové tísně...

Jednou z významných kapitol psychologie práce je snaha o dosažení takové optimalizace režimu práce a odpočinku, aby bylo dosahováno co nejvyšších výkonů při co nejmenším vyčerpávání. Výkon je v podstatě vždy výsledkem dvou skupin předpokladů: technicko-ekonomických (jako je řízení, organizace, odměňování, technologie atp.) a osobnostních (tělesných a duševních schopností, kvalifikace, výcviku, délky praxe, motivace, momentálního zdravotního stavu).

Zajímavé výsledky přinesly některé studie denních fyziologicky podmíněných výkyvů možné výkonnosti. Člověk není schopen podávat maximální výkon hned na počátku dne. Jeho schopnost výkonnosti se zvolna zvyšuje a nejvyšší výkonnost vykazuje v 10 hodin dopoledne. Pak dochází k fyziologicky podmíněnému poklesu možné výkonnosti, který je nejnižší ve 14 hodin. Následuje pak opět oživení výkonové schopnosti s vrcholem v 18 hodin, ne však již takovým, jaký byl v 10 hodin dopoledne. Následuje zákonitý pokles možné výkonnosti, který trvá celou noc, s vrcholem ve 2 hodiny v noci a to podstatně nižším, než jaký byl ve 14 hodin.

Podobný výkyv je i v průběhu výkonnosti během týdne. Stanovíme-li si výkon ve středu jako 100%, pak se na počátku týdne z pondělních 94 % jakoby zvolna rozbíhal, aby pak v druhé polovině týdne vykázal opět mírný pokles na 97 %, podmíněný však spíše psychicky než únavou, protože na konci týdne dochází k oživení až na 104 %. S rozbohem pracovního výkonu souvisí i otázky délky, rozdělení a uspořádání pracovní doby. Je třeba z lidského hlediska stanovit tyto pracovní faktory tak, aby člověk mohl po práci snadno obnovit své tělesné i duševní síly a aby tím bylo chráněno jeho zdraví.

Součástí organizování režimu práce je i její přerušování prostřednictvím přestávek. Přestávky jsou významné nejen z hlediska uchování pracovní schopnosti díky snížení tělesné a psychické únavy, ale koncentrují také dobu nezbytnou pro osobní potřeby pracovníka, snižují jednotvárnost práce a podporují motivaci. Podstatná je jejich délka a rozložení. Četnost přestávek se řídí frekvencí a intenzitou faktorů navozujících únavu. Univerzálně platný režim práce a odpočinku neexistuje.

3.4 Bezpečnostní požadavky na stroje a technická zařízení

Stroje pro mechanické zpracování potravin musí být zajištěny vhodným ochranným zařízením tak, aby části strojů nebo materiál jimi zpracovávaný neohrožovaly bezpečnost obsluhy. Ochranná zařízení musí být stále v provozuschopném stavu. Stroj smí obsluhovat jen zaměstnanec, který je seznámen s

průvodní dokumentací daného strojního zařízení. Tato dokumentace musí být k dispozici v jazyce, který je pro zaměstnance srozumitelný.⁵⁰

Čištění, údržbu a opravu stroje lze provádět pouze při vypnutém hlavním elektrickém vypínači stroje, případně odpojení vidlice pohyblivého přívodu od sítě. Za chodu stroje nelze jakýmkoli způsobem zasahovat do pracovního prostoru stroje. Je zakázáno za chodu otevírat ochranné kryty pohybujících se částí stroje. Je zakázáno provádět jakýkoli zásah do elektrické části stroje, pokud obsluha nemá potřebnou odbornou způsobilost v elektrotechnice.⁵¹

Stroje, které obsluhuje více osob, např. výrobní linky, musí být opatřeny STOP-ovladačem, aby byla zajištěna možnost vypnutí celého stroje nebo jeho části z každého stanoviště obsluhy. Používání strojů a technických zařízení instalovaných v prostředí se specifickými riziky (např. v mokřem nebo prašném prostředí) musí být omezeno pouze na osoby pověřené obsluhou a seznámené s rizikem úrazu elektrickým proudem, výbuchu apod. Rovněž údržbu těchto strojů a technických zařízení mohou zajišťovat jen speciálně určené zaměstnanci.⁵²

3.5 Příklady příčin vzniku pracovních úrazů

K nebezpečným místům strojů a technických zařízení není zamezen přístup - chybí nebo jsou nedostatečně kryty pohyblivé nebo rotující části či nefungují spínače blokuující chod strojů při sejmutí nebo odklopení krytu. Další příčinou může být, že chybí označení funkce ovládacích prvků strojů a technických zařízení nebo jsou označení cizojazyčná a pro obsluhu nesrozumitelná. Ovladače nejsou snadno a bezpečně dosažitelné ze stanoviště obsluhy. Hlavní vypínač není opatřen bezpečnostním označením. Při opravě a údržbě nejsou stroje zajištěny proti nežádoucímu uvedení do chodu, příp. proti samovolnému pohybu. Není instalováno signalizační zařízení pro

⁵⁰ BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW:

http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

⁵¹ HROUZKOVÁ, V., *Zaměstnavatelé a zaměstnanci – Praktické otázky a odpovědi z pracovního práva*, Linde, Praha, 2010, str. 49, ISBN 80-86131-38-6

⁵² BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW:

http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

případ, že nelze přehlédnout celý stroj (linku) z řídicího stanoviště obsluhy. Nedostatečný pracovní prostor a umístění strojů neumožňuje bezpečnou obsluhu a manipulaci s materiálem. Není zajištěno proškolení zaměstnanců, kteří obsluhují strojní zařízení, o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně průvodní dokumentace.⁵³ Používá se nebezpečných postupů nebo způsobů práce, nedodrжуje se technologický postup. Nepořádek na pracovištích. Nevyhovující technický stav podlah, vnitřních a venkovních komunikací (poškozený povrch, nezajištěné otvory, chybějící zábradlí a madla na schodištích), podlahy kluzké, venkovní komunikace v zimě neposypané, bezpečný průchod komunikací znemožněn skladovaným materiálem, obaly apod. Zaměstnanci nejsou vybaveni OOPP odpovídající riziku práce, nejsou používány přidělené OOPP. Nejsou označeny skladované chemikálie, zaměstnanci nejsou seznámeni s účinky nebezpečných látek. Závady v osvětlení a viditelnosti, nepříznivé vlivy hluku, otřesů a vadného ovzduší na pracovišti. Používání nevhodných pomůcek pro výstup k výše umístěným částem stroje (např. bedny, schůdky bez zábradlí). Sestup zaměstnance do zásobníků sypkých hmot je nedokonale nebo neodborně jištěn.⁵⁴

3.6 Základní související předpisy⁵⁵

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí

⁵³ DANDOVÁ, E., *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*, 1. vydání, Prospektrum, Praha, 2002.

⁵⁴ BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW:

http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

⁵⁵ BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW:

http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí
- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů
- NV č.11/2002 Sb.kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů
- NV č. 168/2002 Sb. kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
- NV č. 362/2005 Sb. o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
- ČSN EN 378-1-4 Chladicí zařízení a tepelná čerpadla - Bezpečnostní a environmentální požadavky 08/10
- ČSN ISO 1819 (26 0005) Zařízení pro plynulou dopravu nákladů. Bezpečnostní předpisy. Všeobecná ustanovení 93/04
- ČSN 26 9030 Manipulační jednotky – Zásady pro tvorbu, bezpečnou manipulaci a skladování 98/08
- ČSN 33 1310 ed. 2 Bezpečnostní požadavky na elektrické instalace a spotřebiče určené k užívání osobami bez elektrotechnické kvalifikace 09/10

3.7 Zásady bezpečnosti práce v potravinářském průmyslu⁵⁶

Dbej podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví a také o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se dotýká tvé jednání, případně opomenutí při práci.

Pracuj pouze se zařízením a vykonávej jen ty činnosti, pro které splňuješ kvalifikační předpoklady a zdravotní způsobilost.

Dodržuj požadavky předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dodržuj zásady bezpečného chování na pracovišti a zásady osobní a provozní hygieny.

Dodržuj stanovené pracovní a technologické postupy.

Při práci používej stanovené a čisté osobní ochranné pracovní prostředky.

Neotvírej ochranné kryty pohybujících se částí na stroji za chodu stroje, nevyřazuj ochranná zařízení z funkce. Jakékoliv zásahy na stroji prováděj jen při odpojení od energetického zdroje.

Nikdy neprováděj čištění a mytí stroje, který není vypnut hlavním vypínačem.

Informuj se o vlastnostech jednotlivých chemických prostředků používaných při mytí a dezinfekci, respektuj je a realizuj potřebná bezpečnostní opatření k ochraně zdraví.

Do nádrží, cisteren a zásobníků nikdy nevstupuj bez zajištění další osobou a také pokud je v nich materiál.

Pravidelně se účastni školení bezpečnosti práce a stanovených lékařských prohlídek; doplňuj a rozšiřuj si své znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví.

⁵⁶ BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

II PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části se budu zabývat statistikou pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice za roky 2009 až 2011, resp. subjektů, jejichž předmětem činnosti je výroba potravinářských výrobků a kvalitativním výzkumem. Nejprve statistiku úrazů popíši obecně, poté se zaměřím na pracovní úrazovost v krajích, příčiny pracovních úrazů a zdroje pracovních úrazů.

4. Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice⁵⁷

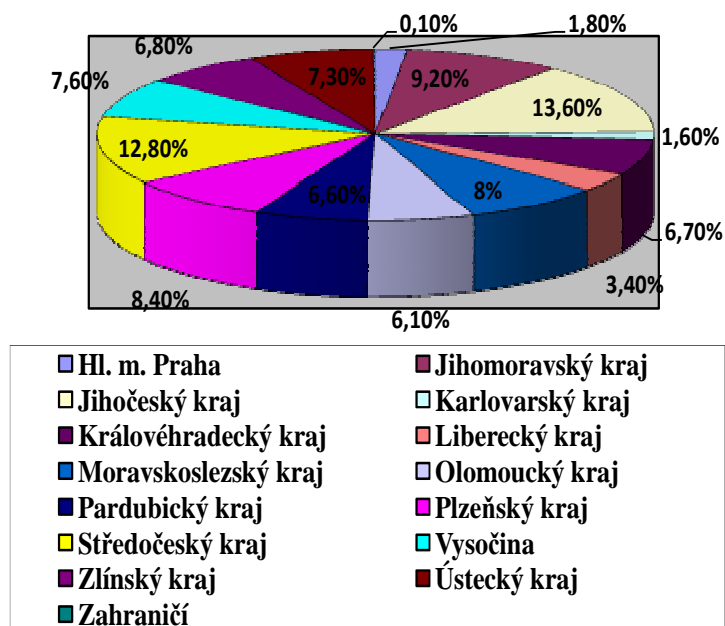
Za rok 2009 byl celkový počet evidovaných úrazů v potravinářském průmyslu 1914 + 2 úrazy Čechů v zahraničí. Z toho 21 úrazů závažných (tzn. hospitalizace delší než 5 dní), smrtelný úraz 1 + 1 smrt Čecha v zahraničí a ostatních úrazů celkem 1892 + 2 úrazy v zahraničí.

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích je následující:

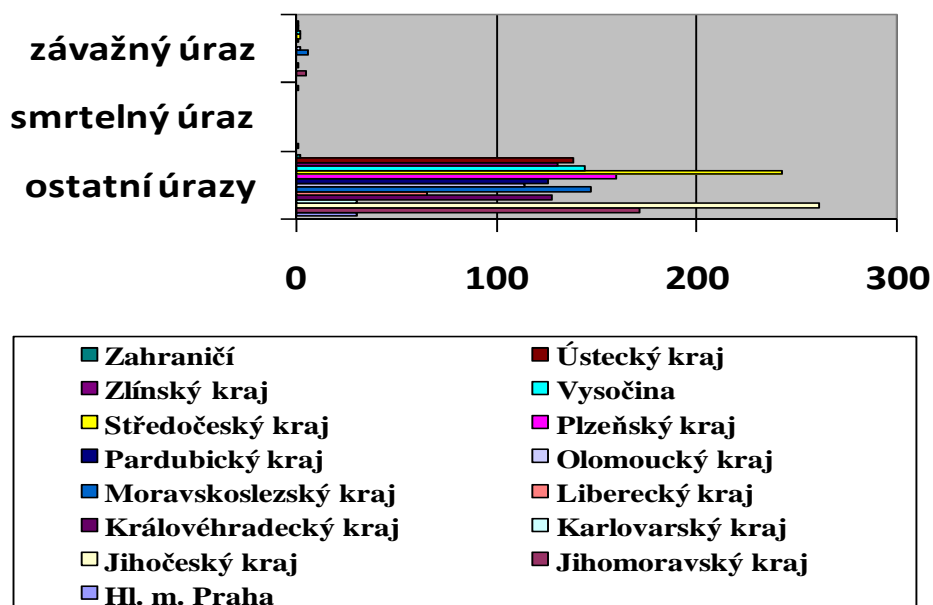
Hl. m. Praha: 1,8 %	Jihomoravský kraj: 9,2 %
Jihočeský kraj: 13,6 %	Karlovarský kraj: 1,6 %
Královehradecký kraj: 6,7 %	Liberecký kraj: 3,4 %
Moravskoslezský kraj: 8 %	Olomoucký kraj: 6,1 %
Pardubický kraj: 6,6 %	Plzeňský kraj: 8,4 %
Středočeský kraj: 12,8 %	Vysočina: 7,6 %
Zlínský kraj: 6,8 %	Ústecký kraj: 7,3 %
Zahraničí: 0,1 %	

⁵⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online], *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

GRAF č. 1: Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2009⁵⁸



GRAF č. 2: Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2009⁵⁹



⁵⁸ Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

⁵⁹ Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

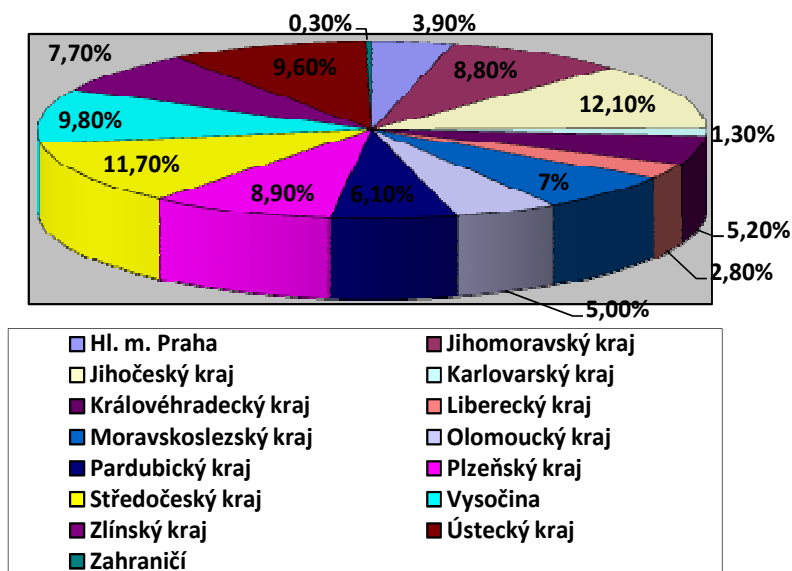
Za rok 2010 byl celkový počet evidovaných úrazů v potravinářském průmyslu 1986 + 5 úrazů Čechů v zahraničí. Z toho 39 úrazů závažných (tzn. hospitalizace delší než 5 dní), 2 smrtelné úrazy a ostatních úrazů celkem 1945 + 5 úrazů v zahraničí.

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích je následující:

Hl. m. Praha: 3,9 %	Olomoucký kraj: 5 %
Jihomoravský kraj: 8,8 %	Pardubický kraj: 6,1 %
Jihočeský kraj: 12,1 %	Plzeňský kraj: 8,9 %
Karlovarský kraj: 1,3 %	Středočeský kraj: 11,7 %
Královéhradecký kraj: 5,2 %	Vysočina: 9,8 %
Liberecký kraj: 2,8 %	Zlínský kraj: 7,7 %
Moravskoslezský kraj: 6,8 %	Ústecký kraj: 9,6 %
	Zahraničí: 0,3 %

GRAF č. 3:

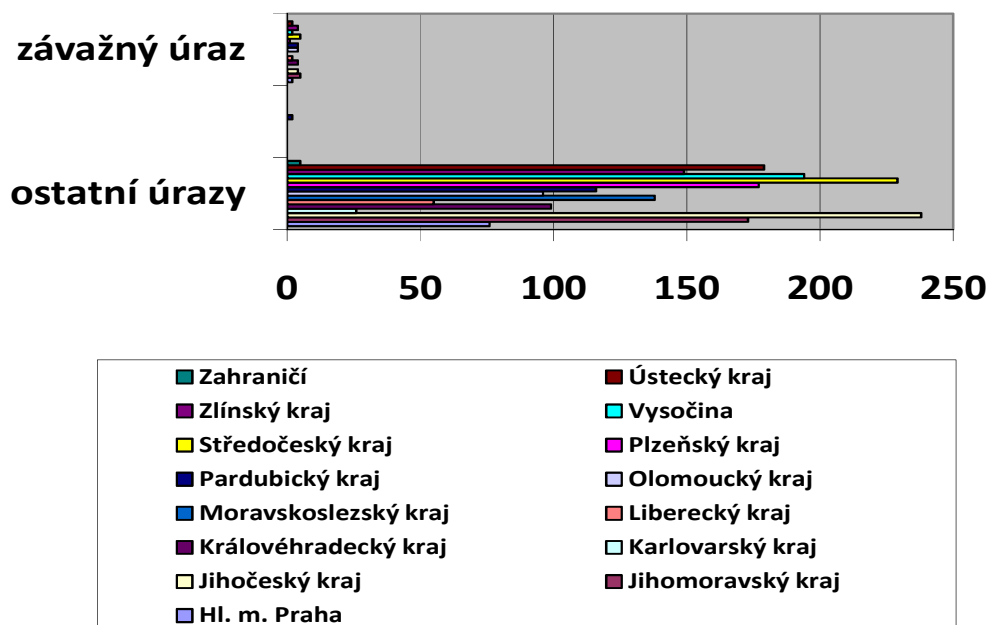
Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2010⁶⁰



⁶⁰ Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

GRAF č. 4:

Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2010⁶¹



Za rok 2011 byl celkový počet evidovaných úrazů v potravinářském průmyslu 1535 + 1 úraz Čechů v zahraničí. Z toho 28 úrazů závažných (tzn. hospitalizace delší než 5 dní), žádný smrtelný úraz a ostatních úrazů celkem 1507 + 1 úraz v zahraničí.

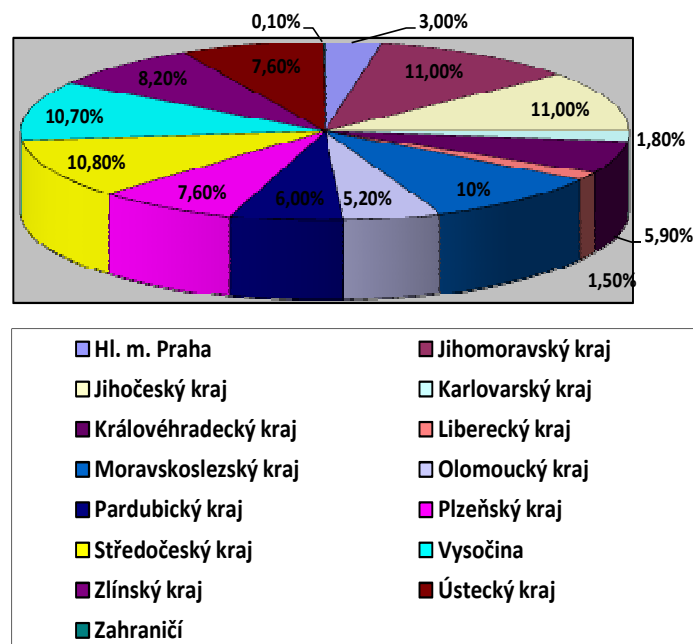
⁶¹ Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích je následující:

Hl. m. Praha: 3 %	Pardubický kraj: 6 %
Jihomoravský kraj: 11 %	Plzeňský kraj: 7,6 %
Jihočeský kraj: 11 %	Středočeský kraj: 10,8 %
Karlovarský kraj: 1,8 %	Vysočina: 10,7 %
Královéhradecký kraj: 5,9 %	Zlínský kraj: 8,2 %
Liberecký kraj: 1,5 %	Ústecký kraj: 7,6 %
Moravskoslezský kraj: 9,6 %	Zahraničí: 0,1 %
Olomoucký kraj: 5,2 %	

GRAF č. 5:

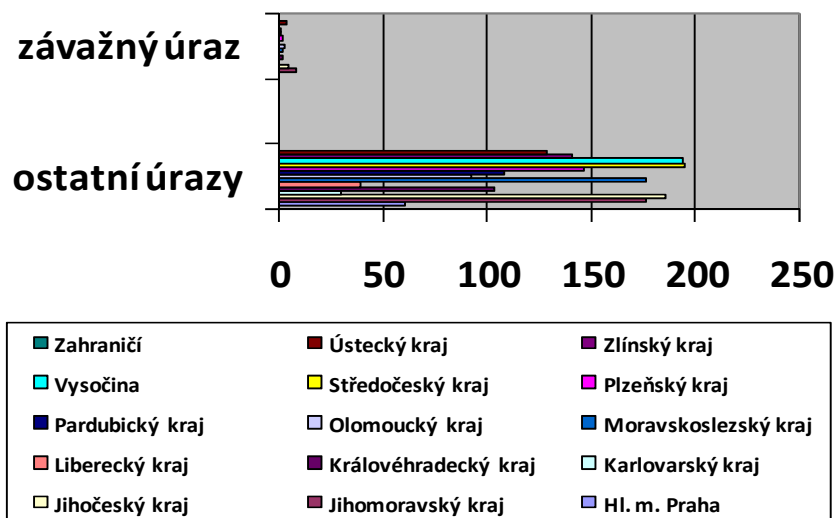
Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2011⁶²



⁶² Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

GRAF č. 6:

Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2011⁶³



Příčiny pracovních úrazů

Za roky 2009 až 2011 bylo v ČR hlášeno subjekty s předmětem činnosti „Výroba potravinářských výrobků“ (bez dopravních nehod) 4783 úrazů, jejichž příčinou bylo špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (82,3%). Mezi další příčiny patří nedostatky osobních předpokladů (11,2%), používání nebezpečných postupů a jednání proti zákazu (3,8%).

Zdroje pracovních úrazů

Nejčastějším zdrojem úrazu v těchto provozech (36,8%) jsou za poslední tři roky uváděny pracovní prostory, popřípadě cestovní, dopravní prostory jako zdroje pádů osob. Materiál, břemena, předměty jsou uváděny jako zdroj úrazu v 1571 případech (29,3%). Vysoké procento úrazů představují i ruční náradí a nástroje (13,8%) a stroje potravinářského průmyslu a zařízení (12,4%). Nelze však opomenout ani takové zdroje jako průmyslové škodliviny (3,7%) nebo úrazy zaviněné zvířaty (1,2%).

⁶³ Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

5. Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum začíná nějakou teorií, z níž vyplynou hypotézy, pak techniky provedení a uskuteční se výzkum. Celkovým výsledkem je ověření nebo zamítnutí stanovených hypotéz. Vychází z něčeho, co už víme. Výhodou je, že ověření hypotézy se dá zobecnit. Na začátku je výzkumník. Snaží se o převedení reality do číselných výsledků. Vychází ze známých poznatků, ovšem je třeba o daném problému něco vědět. Kvantitativní výzkum je testování hypotéz o skupinách, a ne o jedincích. Analýza je prováděna na kumulovaných datech o mnoha jedincích a data můžeme kumulovat jen tehdy, jsou-li totožná. Nezbytnou podmínkou pro to je, aby alespoň např. otázky byly totožné.

V kvantitativním zkoumání se užívá *deduktivní metody*, která vychází z teorie nebo z obecně formulovaného problému. Teoretický nebo praktický problém je přeložen do jazyka hypotéz. Hypotézy navrhují, jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, je-li naše hypotéza pravdivá. Pak následuje sběr dat. Odpovídají-li závislosti mezi sebranými daty vzorci předpověděnému v hypotézách, přijmeme hypotézy jako platné. Jinak musíme hypotézy odmítnout. Standardizace pozorování je v kvantitativním výzkumu nezbytná

Kvantitativní výzkum může nalézt řešení jen pro takové problémy, které je možno popsat v termínech vztahů mezi pozorovatelnými proměnnými. Kvantitativní výzkum je tedy testování hypotéz. Staví na *dedukci*: za východisko má teorii, na jejímž základě vytvoří hypotézy o tom, jaké vztahy mezi proměnnými by měly existovat, nasbírání data a hypotézy potvrdí či vyvrátí.⁶⁴

⁶⁴ SOCIÁLNÍ PRÁCE [online], *Rozdíl mezi kvantitativním a kvalitativním výzkumem* [akt. 2012-08-03]. Dostupný z WWW: <http://socialniprace.blog.cz/0911/rozdil-mezi-quantitativnim-a-kvalitativnim-vyzkumem>

5.1 Příprava na výzkum

5.1.1 Výzkumný problém

Předmětem tohoto výzkumu je téma „**Postoje zaměstnavatelů k prevenci pracovních úrazů**“. Vzhledem k aktuálnosti tohoto tématu v současné době bude zajímavé vypracovat průzkum, jak dnešní zaměstnavatelé na danou situaci pohlížejí a jak jejich pracovní proces může ovlivnit vznik pracovního úrazu.

5.1.2 Charakteristika výzkumného pole

Pro můj výzkum jsem zvolila podniky pracující v oblasti výroby masa a masných výrobků. Důvodem tohoto výběru je rizikovost odvětví a rovněž vlastní zkušenosti z provozu. Výběrový soubor bude tvořit asi 10 výzkumných objektů. Zaměstnavatelé dostanou formou dotazníku 45 otázek, které zodpoví a já z uvedených odpovědí vypracuji výsledky. Dále u firmy, které vyjde úrazovost nejmenší, udělám rozhovor, díky němuž získáme informace ohledně jejich přístupu k dané problematice.

5.1.3 Cíle výzkumu

Cílem tohoto výzkumu by mělo být zjištění co nejvíce informací, názorů a postojů k současné situaci týkající se předcházení pracovních úrazů a detailnější odhalení příčin přímo ve výrobních provozech.

5.1.4 Otázky výzkumu

Hlavní otázkou výzkumu je tedy ta, jaké jsou postoje zaměstnavatelů k prevenci pracovních úrazů.

Další otázkou je i rozpoznání příležitostí, které může zaměstnavatel využít ve své firmě ku prospěchu snížení pracovní úrazovosti.

5.1.5 Výzkumné hypotézy

1. Nejčastějšími příčinami pracovních úrazů je nepozornost a jednání proti zákazu.
2. Ne všechny firmy jsou schopné na své náklady vybavit své zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky.
3. Zaměstnanci nedávají sami podněty k zamezení rizik na pracovišti.
4. Zaměstnavatelé provádí kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců jen v případě závažných problémů.

5.1.6 Metodika výzkumu

Jako techniku shromáždění informací pro kvantitativní výzkum jsem zvolila dotazníkový průzkum - dotazování budou zaměstnavatelé z výroben masných výrobků. V dotaznících budou jak otázky konkrétní, tak obecné, abych zjistila co nejvíce informací ohledně zvoleného tématu. Technikou pro kvalitativní výzkum bude rozhovor, který provedu ve firmě s nejmenší úrazovostí. Poté fakta zpracuji, vytvořím statistiku a v závěru práce shrnu veškeré získané údaje.

6 Vlastní výzkum

6.1 Popis provedení výzkumu

Pro můj výzkum jsem si zvolila, jak je již výše uvedeno, firmy zabývající se masným průmyslem, tedy masokombináty. Celkem se jednalo o 9 dotázaných. Zaměstnavatelé dostali dotazníky, které jsem přímo na místě s nimi vyplnila nebo mi je po vyplnění zaslali na e-mail.

Těchto devět firem jsem si pro svůj výzkum vybrala, jelikož se jedná o malé i velké firmy z různých krajů České republiky, které dodávají masné výrobky do prodejen, ve kterých nakupuji (Jednota Kaplice, Penny Market, Albert, Lidl...). Firmy jsou v širokém povědomí veřejnosti a obecně jsou lidé s jejich výrobky spokojeni, proto myslím, že je tento vzorek firem reprezentativní. Také mně přišlo velice zajímavé takový výzkum provádět. Ovšem výzkumu se nezúčastnily všechny dotázané firmy, bohužel ne všechny dotazníky se mi vrátily zpět, avšak počet firem, které se výzkumu zúčastnily, je dostatečný.

Konkrétně se budu ve svém výzkumu zabývat těmito firmami:

- Vimperská masna, a.s., sídlo Vimperk
- MP Krásno, a.s., sídlo Valašské Meziříčí
- Jan Prantl, Masný průmysl Žirovnice, sídlo Žirovnice
- Antoni CZ, s.r.o., sídlo Dolní Třebonín
- Foitl řeznictví a uzenářství, v.o.s., Velešín

Dotazníky jsem posílala také do těchto firem, bohužel ale neodeslali vyplněné nazpět:

- Váhala a spol.s.r.o., sídlo Hustopeče nad Bečvou
- Masokombinát Plzeň s.r.o., sídlo Plzeň
- ZŘUD, Masokombinát Písek CZ, a.s., sídlo Písek
- Procházka a.s., sídlo Roudnice nad Labem

Časový harmonogram:

1. Příprava dotazníku a rozhovoru – 4 dny (viz. PŘÍLOHA)
2. Sběr dat – 15 dní
3. Teoretické zpracování – 7 dní
4. Počítačové zpracování – 14 dní

Tyto zmíněné počty dnů jsem potřebovala k provedení jednotlivých částí výzkumu. Praktický výzkum byl zahájen dne 13. 2. 2012, zašla jsem postupně do různých firem a rozeslala dotazníky e-mailem. Od 5. 3. 2010 jsem začala výzkum zpracovávat teoreticky. Dne 16. 7. 2012 jsem dodatečně provedla rozhovor s Josefem Antoní.

Název firmy a sídlo:

Malá firma (do 25 zaměstnanců):

Foitol řeznictví a uzenářství, v.o.s., Velešín

„Porážka jatečných zvířat, dodávky kuchyňsky upraveného masa - hovězí, vepřové, telecí, skopové. Vlastní výroba uzenin a masných specialit. Selata a masa na rožeň, obložené uzeninové mísy.“⁶⁵

Velké firmy (nad 25 zaměstnanců):

Antoni CZ, s.r.o., sídlo Dolní Třebonín

„... chtěl bych připomenout dávnost tradice, která se dostala do našich genů a duší. Tradice, na kterou nedalo zapomenout ani to, co následovalo po znárodnění v podobě zvedení univerzálních výrobků a norem pro celou republiku. Proto jsme po roce 1989 s nadšením začali pracovat na jejím obnovení. Nic nám nespadlo zadarmo do klína. Vždyť jsme vlastně měli pouze to nadšení, když jsme v roce 1991 zprivatizovali řeznickou prodejnu a pustili se do výroby prvních uzenin...“⁶⁶

⁶⁵ FOITL ŘEZNICTVÍ A UZENÁŘSTVÍ, v.o.s., *Foitol řeznictví a uzenářství, v.o.s.* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.firmy.cz/detail/634276-foitl-reznictvi-a-uzenarstvi-velesin.html>

⁶⁶ ANTONI CZ s.r.o., *ANTONI Krumlovská tradice* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: http://www.antoni.cz/?cz_o-nas,22

MP Krásno, a.s., sídlo Valašské Meziříčí

„Během krátké doby se z malé zastaralé lokální provozovny v srdci Valašska stal moderní podnik, který zaujal místo mezi 5 největšími českými výrobci masa a masných výrobků. Společnost výrazně investovala do modernizace výroby, přičemž veškeré investice byly realizovány tak, aby podnik vyhovoval přísným evropským normám.“⁶⁷

Vimperská masna, a.s., sídlo Vimperk

„Společnost, která se již od roku 1963 zabývá porážkou jatečních zvířat, výrobou všech druhů výsekových mas a také výrobou více než sto druhů masných výrobků, uzenin, trvanlivých salámů a specialit. Provozuje síť svých prodejen Maso - uzeniny.“⁶⁸

Jan Prantl, Masný průmysl Žirovnice, sídlo Žirovnice

„Výroba a dodávky: maso, výsekové maso, masné výrobky, uzeniny, šunky.“⁶⁹

6.2 Vyhodnocení získaných výsledků

Teoretické zpracování otázek a rozhovoru jsem si musela dopředu promyslet, aby mohly být, pomocí zvolené metody, získané informace dále statisticky zpracovatelné. Statistické zpracování dat slouží jako materiál pro zvolené téma mé diplomové práce. Výše uvedené hypotézy se touto statistikou potvrdí nebo naopak vyvrátí.

6.3 Statistické zpracování

- Celkem odpovídalo na dotazníkové otázky 5 zaměstnavatelů.
- Výsledky v úrazovosti jsou rozděleny podle počtu zaměstnanců na malé podniky do 25 zaměstnanců a na střední a velké podniky nad 25 zaměstnanců. Takovéto rozdělení firem jsme volila, jelikož jsem přihlížela k podmínkám, které

⁶⁷ KRÁSNO, MP Krásno a.s. [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.krasno.cz/cs/index.php?lg=cs&sec=ofirme&p=profil>

⁶⁸ VIMPERSKÁ MASNA, Vimperská masna [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.firmy.cz/detail/195588-vimperska-masna-vimperk.html>

⁶⁹ JAN PRANTL, Masný průmysl Žirovnice [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://ifirmy.cz/firma/005738-jan-prantl-masny-prumysl-zirovnice>

stanovuje zaměstnavatelům zákon při zajišťování úkolů v prevenci rizik - k zák. 309/2006 Sb. §9, odst. 3:

„Zaměstnává-li zaměstnavatel

a) nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti,

b) 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami,

c) více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami.“⁷⁰

- Na otázky v dotazníku se odpovídalo buď konkrétně slovy, nebo byly otázky s možnostmi odpovědí. Byla možnost volit více odpovědí u jedné otázky.
- V rozhovoru byly otázky pouze otevřené
- Otázeek v dotazníku bylo celkem 45, zde je rozbor každé zvlášť:

DOTAZNÍK:

Statistika úrazovosti firmy za poslední a kalendářní rok 2011, 2010

Seřazeno následovně: Antoni CZ, s.r.o., Foitl řeznictví a uzenářství, v.o.s., MP Krásno, a.s., Vimperská masna, a.s., Jan Prantl, Masný průmysl Žirovnice

1. Počet pracovníků

Rok 2011: 36, 10, 749, 124, 163 Rok 2010: 42, 10, 717, 161, 170

2. Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti maximálně 3 kalendářní dny

Rok 2011: 0, 0, 0, 5, 1 Rok 2010: 0, 0, 0, 4, 1

3. Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti 4 kalendářní dny a více

Rok 2011: 0, 0, 30, 6, 1 Rok 2010: 0, 0, 29, 4, 3

4. Počet pracovních úrazů s délkou hospitalizace 5 dnů a více

Rok 2011: 0, 0, 0, 0, 0 Rok 2010: 0, 0, 0, 0, 0

⁷⁰ ZÁKON 309/2006 Sb. [online], *Zákon 309/2006 Sb.* [akt. 2012-08-010]. Dostupný z WWW: http://www.ochrannenapoje.cz/user_files/0_zakon_c_309_2006_sb.txt

5. Počet smrtelných pracovních úrazů

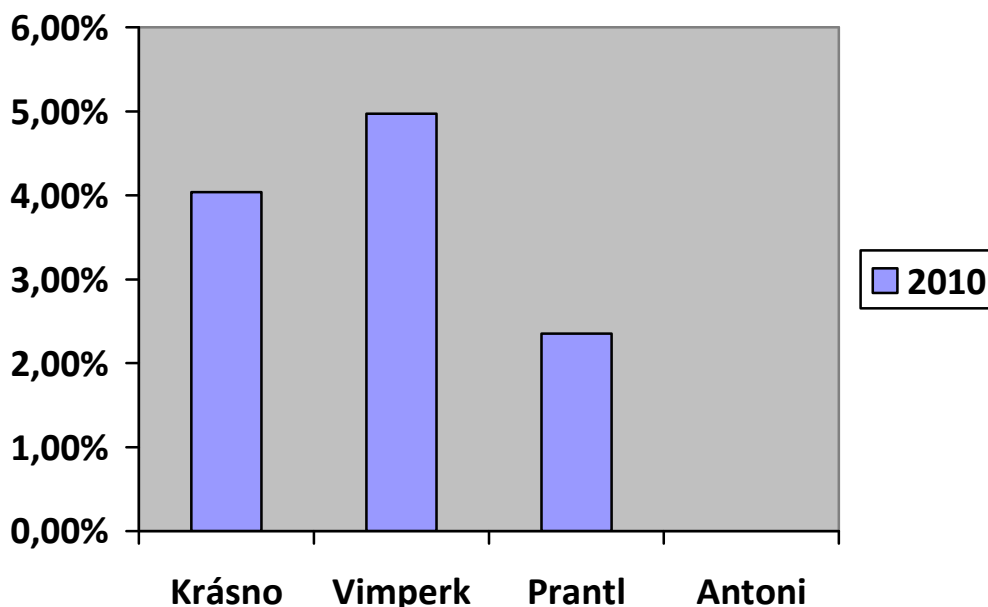
Rok 2011: 0, 0, 0, 0, 0

Rok 2010: 0, 0, 0, 0, 0

Mnou vybraná malá firma, tedy Foitl neměla za celý rok 2010 a 2011 žádný úraz zaměstnance. V ostatních firmách, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, byla úrazovost následující: v MP Krásno celkem za rok 2010 29 úrazů, což představuje vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců 4,04% úrazovost, a za rok 2011 30 úrazů (4,01% úrazovost), ve firmě Vimperké masně v roce 2010 8 úrazů (úrazovost 4,97%), v roce 2011 11 úrazů (úrazovost 8,87%), ve firmě Jan Prantl byla úrazovost za rok 2010 4 úrazy (2,35% úrazovost) a za rok 2011 úrazy jen 2, což představuje pouze 1,23% úrazovost vztaheno na celkový počet zaměstnanců a ve firmě Antoni vyšla ze všech velkých námi zkoumaných firem úrazovost nejmenší, konkrétně nulová za rok 2010 i 2011.

GRAF č. 7:

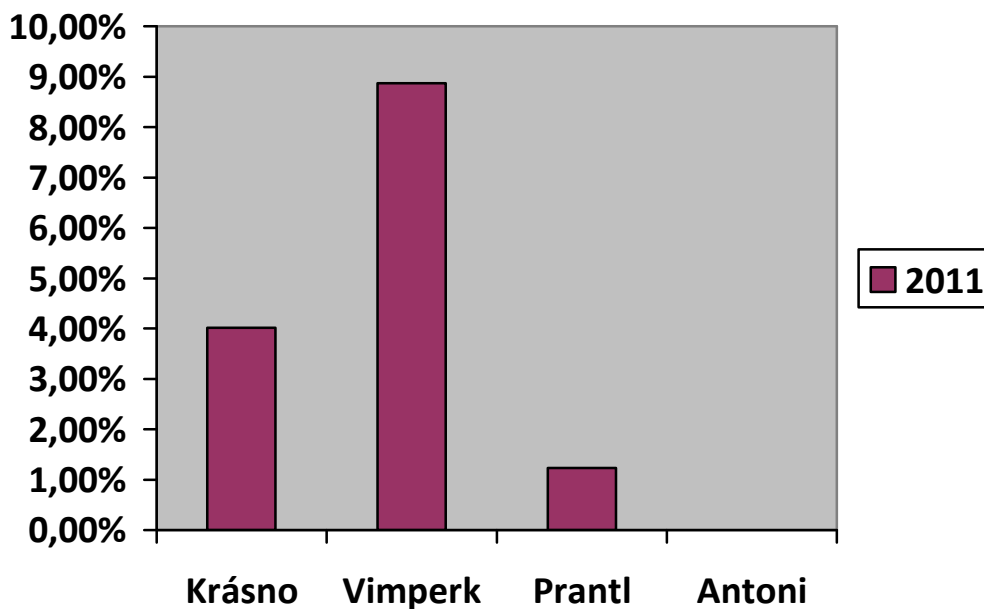
*Úrazovost ve firmách nad 25 zaměstnanců za rok 2010*⁷¹



⁷¹ Zdroj: vlastní zpracování

GRAF č. 8:

Úrazovost ve firmách nad 25 zaměstnanců za rok 2011⁷²



Díky těmto výsledkům jsem ve firmě Antoni provedla také rozhovor (viz. níže). Jelikož zde vyšla úrazovost nejmenší, zajímalo mě proč, jaký je jejich přístup k dané problematice a jaká provádějí konkrétní opatření ke snížení a prevenci úrazů.

6. Jaké jsou nejčastější příčiny pracovních úrazů ve Vašem podniku?

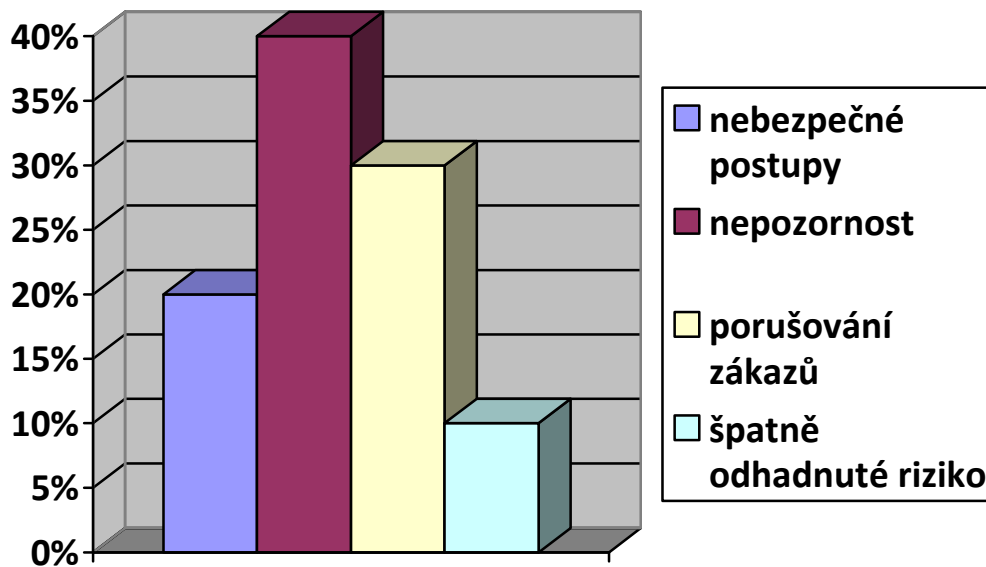
- Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko 1x
- Jednání proti zákazu 3x
- Používání nebezpečných postupů 2x
- Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu 0x
- Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, nepříznivé osobní vlastnosti) 0x
- Nedostatek zručnosti, pohybových dovedností (nedostatek zkušeností) 0x
- Únava a nepozornost 0x

⁷² Zdroj: vlastní zpracování

- Nepozornost z jiných důvodů (přechodný útlumový stav, emoce absorbující pozornost) 4x
- Alkohol, drogy 0x

GRAF č. 9:

Příčiny pracovních úrazů⁷³



7. Do jaké kategorie podle míry rizika jsou zařazeny ve Vašem podniku práce ve výrobě?

- První 1x
- Druhé 4x
- Třetí 5x
- Čtvrté 0x

⁷³ Zdroj: vlastní zpracování

Úroveň v oblasti zajištění bezpečnosti

8. Vyhledáváte rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců?

- Ano 5x
- Většinou ano 0x
- Většinou ne 0x
- Ne 0x

9. Jsou informace o rizicích součástí školení zaměstnanců?

- Ano, jsou součástí každého školení 5x
- Pouze v nejnutnějších případech 0x
- Ne, je kladen důraz pouze na prohloubení znalostí potřebných pro výkon práce 0x

10. Jste schopni na své náklady vybavit své zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, jejichž používání vyplývá z rizik na pracovišti - např. ochranná přilba?

- Ano 5x
- Ne 0x

11. Školíte zaměstnance podle požadavků právních předpisů z oblasti BOZP

- při jejich nástupu do práce 5x
- při změně pracovního zařazení 5x
- při změně druhu práce 5x
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů 5x
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci 5x

12. Školíte zaměstnance ve stanovených termínech, v rozsahu odpovídajícím prováděným činnostem?

- Ano 5x
- Ne 0x

13. Ověřujete jejich znalosti ze školení?

- Ano 5x
- Většinou ano 0x
- Většinou ne 0x
- Ne 0x

14. Jakou formou ověřujete jejich znalosti?

- ústním pohovorem 5x
- písemným testem 2x
- praktickou zkouškou 0x

15. Dávají zaměstnanci sami podněty k zamezení rizik na pracovišti?

- Jsou oceňovány a podporovány 1x
- Jsou formálně přijaty, ale nepracuje se s nimi 0x
- Nejsou očekávány ani podporovány 0x
- Nedávají 4x

16. Pověřujete jednotlivými činnostmi (např. obsluha vyhrazených technických zařízení) pouze zaměstnance?

- mající požadovanou kvalifikaci pro práci 4x
- jsou poučeni o správném pracovním postupu 2x
- jsou instruováni o bezpečnosti při práci 0x

17. Požadujete u svých pracovníků lékařské prohlídky k posouzení zdravotní způsobilosti?

- nepožadujeme 0x
- požadujeme pouze vstupní prohlídky 3x
- požadujeme pravidelné preventivní prohlídky 5x
- požadujeme prohlídky při převedení zaměstnance na jinou práci 1x

18. Vedete evidenci všech pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajišťujete odstraňování příčin jejich vzniku?

- Ano 5x
- Ne 0x

19. Přestože zajišťujete odstraňování příčin pracovních úrazů (včetně školení BOZP), opakují se jednotlivé pracovní úrazy?

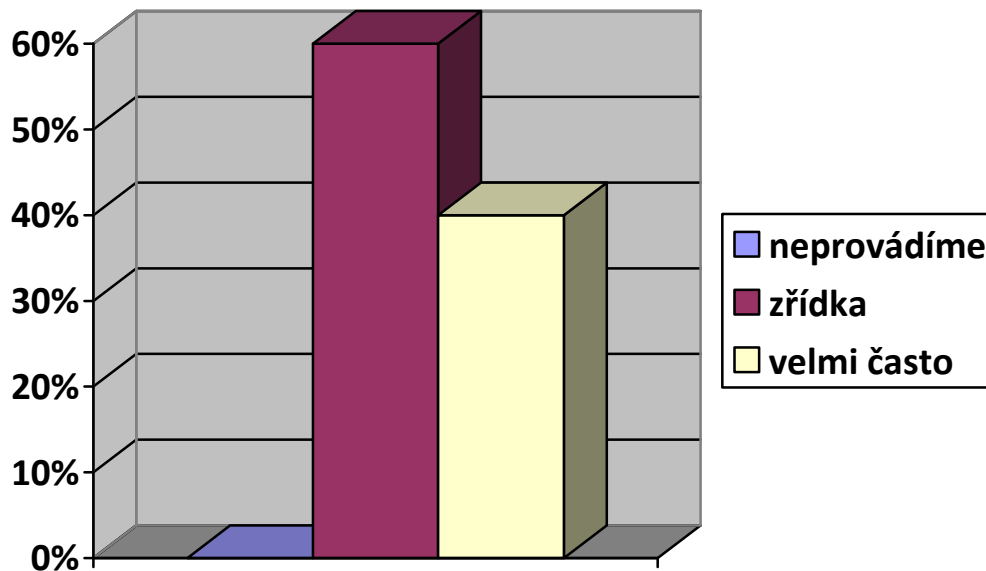
- Velmi často 0x
- Občas ano 5x
- Ne 0x

20. Provádíte kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců (např. stav a používání osobních ochranných pracovních prostředků, zákaz požívání alkoholu, dodržování pracovních postupů, návody na obsluhu apod.)?

- Neprovádíme 0x
- Zřídka, v případě závažných problémů 3x
- Velmi často 2x

GRAF č. 10:

*Kontrola zaměstnanců*⁷⁴



21. *Plníte opatření k nápravě (např. ze zjištěných příčin úrazů)?*

- Ano 4x
- Většinou ano 1x
- Většinou ne 0x
- Ne 0x

22. *Jsou používané stroje a zařízení vybaveny ochranným zařízením odpovídajícím charakteru příslušné činnosti a odpovídá stav používaného zařízení podmínkám stanoveným předpisy a technickými normami?*

- Ano 5x
- Pouze v nejnútnejších případech 0x
- Ne 0x

⁷⁴ Zdroj: vlastní zpracování

23. *Provádíte předepsané kontroly a revize technického zařízení?*

- Ano 5x

- Ne 0x

24. *Máte uzavřenu smlouvu o poskytování závodní preventivní péče s lékařem?*

- Ano 5x

- Ne 0x

25. *Provádíte v praxi nácvik evakuace pracoviště, či poskytnutí první pomoci?*

- Ano 1x

- Ne 4x

26. *Provádíte systematickou kontrolu stavu svých pracovišť (např. pořádek, čistota, technické náležitosti apod.)?*

- Neprovádíme 0x

- Zřídka, v případě závažných problémů 0x

- Velmi často 5x

27. *Dávají zaměstnanci sami podněty k zamezení rizik na pracovišti?*

- Jsou oceňovány a podporovány 1x

- Jsou formálně přijaty, ale nepracuje se s nimi 0x

- Nejsou očekávány ani podporovány 0x

- Nedávají 4x

28. *Jaká vidíte hlavní rizika ohrožení bezpečnosti zaměstnanců a jak jim podle Vašeho názoru čelit?*

- pravidelná kontrola

- nošení OOPP 2x

- neustálé upozorňování i na maličkosti týkající se BOZP

- důslednost

- přechodný útlumový stav

- porušování pravidel

- pravidelná kontrola
- vlastní neochota dodržovat správné postupy
- 1x bez odpovědi

29. *Jaké existují podle Vás ideální pracovní postupy, při kterých se minimalizuje riziko ohrožující zdraví nebo bezpečnost pracovníků?*

- soustředit se na pracovní postupy a dodržování BOZP
- práce v psychické pohodě
- 4x bez odpovědi

Fyzická, psychická a smyslová zátěž

30. *Jak hodnotíte úroveň používaných technologií ve Vašem podniku?*

- Používáme nejnovější technologie ve všech oblastech 3x
- Používáme nejnovější technologie v nezbytných případech 0x
- Používáme technologie, které nejsou nejnovější, ale jsou plně funkční a pro naši činnost dostatečné 2x
- Používáme zastaralé technologie, které již nedostačují našim potřebám 0x

31. *Jsou ve Vašem podniku i taková pracovní místa, kde převládá ruční manipulace s těžkými břemeny? (např. skládání, nošení beden atd.)*

- Ano 3x
- Ne 2x

32. *Převládají ve výrobě Vašeho podniku činnosti*

- spojené s velkými nároky na pozornost 2x
- kladoucí nároky na myšlení koncepčního a tvořivého charakteru 0x
- vykonávané v podmínkách časové tísně 1x
- stereotypní, skládající se z jednoduchých operací snadno nacvičitelných 1x
- nepravidelné a časté střídání různých druhů činností 3x

33. *Jedná se ve Vaší firmě o práci u pásu?*

- Ano 0x
- Spíše ano 1x
- Spíše ne 1x
- Ne 3x

34. *Obvyklá pracovní poloha zaměstnanců ve výrobním úseku je*

- Vstoje 4x
- Vsedě 0x
- S možností střídání sedu a stoje 1x
- Převážně nepřijatelná (např. s rukama nad úrovní hlavy, s velkým předklonem, s omezeným pohybem, ve vypjatém stoji...) 0x

35. *Pracovní činnost zaměstnanců hodnotíte podle námahy jako*

- Převážně lehkou 0x
- Středně těžkou 4x
- Převážně těžkou 1x
- Těžkou 0x

36. *Je práce monotónní?*

- Ano 0x
- Většinou ano 1x
- Většinou ne 2x
- Ne 2x

37. *Zajímáte se u svých zaměstnanců pouze o výsledky práce nebo i o jejich pracovní problémy?*

- Ano, o všechny problémy a detaily 0x
- Ano, o většinu problémů 4x
- Ano, o zásadní problémy 1x
- Většinou se nezajímáme 0x
- Zajímáme se jen o pracovní výsledky 0x

38. *Je práce namáhavá na udržení pozornosti?*

- Ano 0x
- Spíše ano 5x
- Spíše ne 0x

39. *Pracuje se ve Vašem podniku nad rámec pracovní doby?*

- nepracuje 0x
- přesčas se pracuje velmi výjimečně 5x
- pracuje se přes čas do 5 hodin měsíčně 0x
- pracuje se přes čas do 20 hodin měsíčně 0x
- pracuje se přes čas nad 20 hodin měsíčně 0x

40. *Výrobní provoz ve Vašem podniku je*

- jednosměnný 2x
- dvousměnný 2x
- třisměnný 1x
- nepřetržitý 0x

41. *Produktivita práce ve Vašem podniku je*

- Velmi vysoká, pracovníci jsou výkonní a pracují na hranicích svých možností 0x
- Na střední úrovni, pracovníci jsou poměrně výkonní, ale v jejich práci jsou rezervy 5x
- Nízká, pracovníci pracují hluboko pod svými možnostmi 0x

42. *Jak jsou dodržovány termíny pracovních úkolů ve Vašem podniku?*

- Termíny se dodržují za všech okolností 0x
- Termíny se dodržují jen v nezbytně nutných případech 0x
- Termíny se dodržují ve většině případů 5x
- Termíny se nestanovují 0x

43. Mají zaměstnanci vysokou zodpovědnost spojenou se závažnými důsledky?

- Ano 3x
- Spíše ano 2x
- Spíše ne 0x
- Ne 0x

44. Informujete včas své zaměstnance o změnách na pracovištích, o důležitých rozhodnutích, o změnách v plánech do budoucna?

- Vždy 2x
- Často 3x
- Někdy 0x
- Zřídka 0x
- Nikdy/téměř nikdy 0x

45. Mají zaměstnanci mezi sebou konflikty a problémy?

- Velmi často 0x
- Občas ano 5x
- Ne 0x

6.4 Verifikace hypotéz

1. Nejčastějšími příčinami pracovních úrazů je nepozornost a jednání proti zákazu.
 - TATO HYPOTÉZA SE POTVRDILA. DALŠÍ ODPOVĚDÍ TAKÉ BYLO POUŽÍVÁNÍ NEBEZPEČNÝCH POSTUPŮ.

2. Ne všechny firmy jsou schopné na své náklady vybavit své zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky.
 - TATO HYPOTÉZA NENÍ PRAVDIVÁ, VŠECHNY FIRMY OZNAČILY ODPOVĚĎ, ŽE JSOU SCHOPNY.

3. Zaměstnanci nedávají sami podněty k zamezení rizik na pracovišti.
 - TOTO TVRZENÍ JE PRAVDIVÉ.

4. Zaměstnavatelé provádí kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců jen v případě závažných problémů.
 - A POSLEDNÍ TVRZENÍ JE ROVNĚŽ PRAVDIVÉ.

7. Kvalitativní výzkum

Cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nových hypotéz a teorií. Kvalitativní výzkum je ve své podstatě analýzou textů. Vedle porozumění slouží analýza také k popisu a interpretaci fenoménů lidského života, často slovy samotných zkoumaných jedinců. Mezi nejobvyklejší techniky sběru dat patří zúčastněné pozorování, nestandardizovaný rozhovor, či analýza osobních dokumentů. Kvalitativní výzkum má procesuální charakter, což znamená, že jeho postup je utvářen v průběhu sběru dat. Zkoumaná realita je studována velmi podrobně a do hloubky. Dostáváme tak spoustu informací o poměrně malém počtu jedinců.

Navíc díky tomu, že naše zkoumání má hloubkový charakter, zvyšuje se šance na porozumění zkoumanému fenoménu.

Kvalitativní výzkum se nesnaží popsat sociální skutečnost obecnými zákonitostmi, ale prostřednictvím pojmů, které jsou jedinečné a platné právě pro toho kterého jedince či společenství. Takto zaměřený výzkum nenabízí univerzální či obecně platné poznatky, ale umožňuje poměrně hluboký a detailní vhled do určité oblasti sociálních jevů.

Metoda kvalitativního výzkumu je induktivní; teorie je indukována – postupně se ze získávaných dat jakoby „vynořuje“ a má charakter platný pro konkrétního člověka či skupinu lidí, vzájemně spojených určitými aktivitami a zájmy.⁷⁵

⁷⁵ MVSO [online], *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: http://www.mvso.cz/Files/WEB/APSYS/41Metodologie_vedecko-vyzkumne_cinnosti.pdf

ROZHOVOR: (pro firmu Antoni CZ, s.r.o., sídlo Dolní Třebonín, odpovídal *Josef Antoni*, majitel společnosti)

1. Ve výzkumu mé diplomové práce vyšla vaše firma jako firma s nejnižší úrazovostí. Zajímalo by mě, jak jste toho dosáhli?

- „*Od založení naší firmy je bezpečnost práce naší prioritou, celou dobu se ji snažíme vylepšovat, tím pádem se za léta provozu vytvořil určitý systém, který funguje...*“

2. Jakým způsobem a kdo se stará o vylepšování bezpečnosti práce?

- „*Vedoucí zaměstnanci kontrolují své podřízené a je jejich úkolem vést je k bezpečné pracovní morálce, týdně podávají hlášení z kontrol a výsledky jsou jejich vizitkou.*“

3. Jaké kontroly provádíte?

- „*Kontrola ochranných pracovních prostředků - dříve se prováděla 1x za 14 dní, dnes již namátkově 3x týdně a toto se zatím osvědčilo*

- *kontrola provozu – provádí se namátkově 1x týdně*

- *kontrola pracovních strojů a jejich elektropříslušenství*

- *kontrola přístupových a únikových cest (skladování odpadů apod.)*

- *kontrola pracovníků a jejich práce – namátkové testy na alkohol, kontrola dodržování bezpečnosti práce, kontrola porušování zákazů daných vnitřním řádem firmy (pokud se poruší zákaz, řeší se to ihned, nejprve ústní výtkou, poté písemnou apod.).*“

4. Jaké další metody k pracovní bezpečnosti používáte?

- „*Dle mého je velice důležité dobré plánování práce, měnění pracovních pozic kvůli monotónnosti práce, také odměňování zaměstnanců (motivuje je to k dobrému výkonu), na místě je také komunikace se zaměstnanci, školení bezpečnosti práce a proškolení zaměstnanců např. na nových strojích je samozřejmostí.*“

SHRnutí VÝSLEDKŮ KVANTITATIVNÍHO A KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU

Tyto výsledky se vztahují na celkový počet zaměstnanců 1100 pro rok 2011.

- Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti maximálně 3 kalendářní dny byl za rok 2011 celkem 6 a za rok 2010 celkem 5.
- Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti 4 kalendářní dny a více byl pro rok 2011 celkem 37 a pro rok 2010 celkem 36.
- Počet pracovních úrazů s délkou hospitalizace 5 dnů a více nebyl pro rok 2010 i 2011 žádný.
- Smrtelný pracovní úraz nebyl naštěstí v dotazovaných firmách také žádný.
- Malá firma, tedy Foitl neměla za celý rok 2010 a 2011 žádný úraz zaměstnance, oproti tomu ve všech velkých firmách se nějaké úrazy staly, kromě jedné, a to Antoni, se kterou jsem dělala následně rozhovor. Konkrétněji k úrazovosti - v MP Krásno celkem za rok 2010 29 úrazů, což představuje vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců 4,04% úrazovost, a za rok 2011 30 úrazů (4,01% úrazovost), ve firmě Vimperské masně v roce 2010 8 úrazů (úrazovost 4,97%), v roce 2011 11 úrazů (úrazovost 8,87%) a ve firmě Jan Prantl byla ze všech velkých námi zkoumaných firem úrazovost nejmenší – za rok 2010 4 úrazy (2,35% úrazovost) a za rok 2011 úrazy jen 2, což představuje pouze 1,23% úrazovost vztaheno na celkový počet zaměstnanců.
- Mezi nejčastější příčiny pracovních úrazů patří jednání proti zákazu, používání nebezpečných postupů a nepozornost z jiných důvodů, například přechodný útlumový stav, emoce absorbující pozornost apod.
- Práce v dotazovaných firmách má v nejčastějším zastoupení odpovědi míry rizik druhého a třetího stupně.
- Všechny firmy vyhledávají rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.
- Informace o rizicích jsou součástí každého školení zaměstnanců.
- Všechny firmy jsou schopny na své náklady vybavit své zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, jejichž používání vyplývá z rizik na pracovišti.
- Firmy školí zaměstnance podle požadavků právních předpisů z oblasti BOZP při jejich nástupu do práce, při změně pracovního zařazení, při změně druhu práce, při zavedení

nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů a v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

- Školí zaměstnance ve stanovených termínech, v rozsahu odpovídajícím prováděným činnostem.
- Vždy ověřují znalosti zaměstnanců ze školení, a to nejčastěji ústním pohovorem nebo písemně.
- Zaměstnanci v dotázaných firmách nedávají sami podněty k zamezení rizik na pracovišti, pouze v jedné firmě jsou podněty oceňovány a podporovány.
- Pověřují jednotlivými činnostmi pouze zaměstnance mající požadovanou kvalifikaci pro práci a také ty, kteří jsou poučeni o správném pracovním postupu.
- Požadují u svých pracovníků lékařské prohlídky k posouzení zdravotní způsobilosti, a to pouze vstupní prohlídky a také pravidelné preventivní prohlídky.
- Všechny firmy vedou evidenci všech pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajišťují odstraňování příčin jejich vzniku.
- Přestože zajišťují odstraňování příčin pracovních úrazů (včetně školení BOZP), občas se opakují jednotlivé pracovní úrazy.
- Kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců (např. stav a používání osobních ochranných pracovních prostředků, zákaz požívání alkoholu, dodržování pracovních postupů, návody na obsluhu apod.) provádí zejména v případě závažných nedostatků.
- Plní opatření k nápravě (např. ze zjištěných příčin úrazů).
- Používané stroje a zařízení jsou vybaveny ochranným zařízením odpovídajícím charakteru příslušné činnosti a odpovídá stav používaného zařízení podmínkám stanoveným předpisy a technickými normami.
- Provádí předepsané kontroly a revize technického zařízení.
- Všichni dotázaní mají uzavřenu smlouvu o poskytování závodní preventivní péče s lékařem.
- Pouze jedna firma provádí v praxi nácvik evakuace pracoviště, či poskytnutí první pomoci.
- Všechny dotázané firmy velmi často provádí systematickou kontrolu stavu svých pracovišť (např. pořádek, čistota, technické náležitosti apod.).

- Na otázku jaké hlavní rizika ohrožení bezpečnosti zaměstnanců vidí a jak jim podle nich čelit odpověděli: pravidelná kontrola, nošení OOPP 2x, neustálé upozorňování i na maličkosti týkající se BOZP, důslednost, přechodný útlumový stav, porušování pravidel, pravidelná kontrola a vlastní neochota dodržovat správné postupy. Jedna firma nechala otázku bez odpovědi.
- Na otázku jaké existují ideální pracovní postupy, při kterých se minimalizuje riziko ohrožující zdraví nebo bezpečnost pracovníků odpověděl pouze jeden zaměstnavatel a to: soustředit se na pracovní postupy a dodržování BOZP a práce v psychické pohodě.
- 3 firmy používají nejnovější technologie ve všech oblastech a 2x odpověděli, že používají technologie, které nejsou nejnovější, ale jsou plně funkční a pro naši činnost dostatečné.
- Ve třech firmách jsou v podniku pracovní místa, kde převládá ruční manipulace s těžkými břemeny, ve dvou firmách ne.
- Ve výrobě převládají činnosti spojené s velkými nároky na pozornost ve dvou případech, vykonávané v podmínkách časové tísně 1x a stereotypní, skládající se z jednoduchých operací snadno nacvičitelných taky 1x.
- Práce u pásu: 3x ne a 2x ano.
- Obvyklá pracovní poloha zaměstnanců ve výrobním úseku je 4x ve stoje a 1x s možností střídání sedu a stoje.
- Pracovní činnost zaměstnanců hodnotí podle námahy jako středně těžkou, v jednom případě převážně těžkou.
- Monotonnost práce: 2x ne, 2x většinou ne a 1x většinou ano.
- Ve 4 případech se zajímají u svých zaměstnanců nejen o výsledky práce, ale i o jejich pracovní problémy, v jednom případě pouze o problémy zásadní.
- Práce je namáhavá na udržení pozornosti.
- Ve všech dotázaných firmách se pracuje nad rámec pracovní doby velmi výjimečně.
- Výrobní provoz v dotazovaných podnicích je 2x jednosměnný, 2x dvousměnný a 1x třísměnný.
- Produktivita práce ve všech dotázaných podnicích je na střední úrovni, pracovníci jsou poměrně výkonní, ale v jejich práci jsou rezervy.
- Termíny pracovních úkolů jsou ve většině případů dodržovány.
- Zaměstnanci mají vysokou zodpovědnost spojenou se závažnými důsledky ve třech firmách, ve zbylých dvou ne tak jednoznačně.

- 2 firmy vždy informují včas své zaměstnance o změnách na pracovištích, o důležitých rozhodnutích či o změnách v plánech do budoucna, zbylé tři firmy často.
- Zaměstnanci občas mají mezi sebou konflikty a problémy, hlavně ženy.

Z uskutečněného rozhovoru s firmou Antoni vyplývá, že je velice důležité řešit bezpečnost práce jako prioritu a snažit se ji průběžně vylepšovat. Pokud mají vedoucí zaměstnanci kontrolovat své podřízené, je jejich úkolem vést je k bezpečné pracovní morálce, o čemž musí podávat hlášení, je to rovněž promyšlená metoda.

Kromě základních kontrol ochranných pracovních prostředků, provozu (pracovních strojů, přístupových a únikových cest) a pracovníků a jejich práce (namátkové testy na alkohol, kontrola dodržování bezpečnosti práce, kontrola porušování zákazů daných vnitřním řádem firmy...) je neméně důležité dobré plánování práce, časté měnění pracovních pozic kvůli monotónnosti práce, odměňování zaměstnanců, komunikace se zaměstnanci, školení bezpečnosti práce a proškolení zaměstnanců např. na nových strojích apod.

Prevence pracovní úrazovosti, poranění a nemocí vzniklých při práci nejen snižuje výdaje, ale zároveň přispívá ke zlepšení pracovního výkonu společnosti. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v mnoha směrech ovlivňují pracovní výkon, např.:

- zdraví pracovníci podávají lepší a kvalitnější pracovní výkon
- menší množství úrazů a nemocí spojených s prací vede k nižší pracovní neschopnosti, to se okamžitě odrazí v nižších nákladech a méně častém narušení pracovního procesu
- k vyšší produktivitě práce, lepší kvalitě a menšímu počtu rizik spojených s bezpečností a zdravím přispívá zařízení a vybavení pracovního prostředí, které odpovídá potřebám pracovního procesu a je řádně udržováno
- snížení počtu poranění a nemocnosti spojené se zaměstnáním znamená nižší náhrady škody a nižší rizika odpovědnosti.

ZÁVĚR

Ve většině případů úrazů nepůsobí zdroj úrazu samotný, tj. izolovaně. Zpravidla se tu vyskytuje ještě další činitel nebo činitelé, jako vnitřní příčiny toho, že nějaký zdroj způsobil nehodu nebo přímé zranění. Ohrožení či možnost vzniku nehody vyplývá, například z toho, že zdroj úrazu není vhodně upraven nebo dostatečně zajištěn po stránce bezpečnosti práce, nebo že s ním je nesprávně manipulováno. Jsou odstraňována bezpečnostní zařízení, ochranné pomůcky, nebo jinak nejsou dodržovány bezpečnostní předpisy. Často se používá nevhodných pracovních postupů, ať vědomě nebo z neznalosti, z nedostatečného výcviku apod., nebo že osoby, přicházející se zdrojem úrazu do styku, nejsou náležitě poučeny o svém ohrožení apod. V těchto okolnostech, které spoluvytvářejí nebo zvyšují stav ohrožení je obsažena odpověď na otázku, jaká byla příčina úrazu, a proto jsou zahrnovány pod pojmem příčin úrazů.

Dalšími příčinami vzniku pracovních úrazů vlivem chyby zaměstnance je psychická zátěž zaměstnance. Stresory jsou všelijaké, např. vysoké nároky na pozornost, představitivost, paměť, časový tlak, vnucené pracovní tempo, nevhodný režim přestávek nebo jejich absence, vědomí nebezpečí ohrožení vlastního života a života jiných osob, trvalá práce na směny apod. Tyto faktory způsobují selhání v dalších funkcích zaměstnanců, které jsou uvedeny výše. Takže například nebyť únavy zaměstnance, nebyl by nepozorný a nestal by se úraz.

Za nepřiměřenou zátěž se považuje i nedostatečná zátěž pracovníka a také naopak zátěž nadměrná. V praxi se vyskytují i různé jiné formy psychické zátěže – konkrétně: sensorická zátěž (např. obsluha leteckých radarů), dále mentální zátěž (výpravčí, soudce...) a emoční zátěž (vězeňští dozorcí, lékaři...). Člověk potom reaguje na stres různě, příkladem je emoční napětí, které se projeví do jeho běžného chování, a tím se promítnou důsledky, což jsou fyzické a psychické změny.⁷⁶

Ochrana zdraví zaměstnance je velmi důležitou oblastí. Jak stará moudrost praví: „Zdraví máme jenom jedno a nedá se koupit.“ Schopnost lidského těla regenerovat je omezená a některé poškození zdraví je již nevratné. Proto se ochraně zdraví věnují

⁷⁶ MUDr. ZDENĚK VELIKOVSKÝ a Ing. RADMILA ŘEPOVÁ. *Metody dozoru práce*. JČU ČB. České Budějovice 2007. ISBN: 978-80-7040-943-5

nejen vnitrostátní orgány a instituce, ale i instituce Evropské unie a mezinárodních organizací.

Typické pro systém BOZP v České republice je, že není doceněn význam bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pracovního prostředí. Jsou upřednostňovány okamžité ekonomické a obchodní priority před péčí o zaměstnance, o pracovní a životní prostředí. Technologická disciplína je na nízké úrovni, stejně tak nedostatečná péče o technická zařízení a provozní objekty ve snaze snížit nutné náklady, což jsou fakta potvrzované výsledky výkonu státního odborného dozoru.

DOPORUČENÍ K PREVENCI NEHOD V MASOKOMBINÁTECH

Na základě závěrů provedeného výzkumu jsem shrnula následující klíčové zásady pro prevenci nehod v masokombinátech. Dle mého názoru jde o tak významné zásady, kterými by se měli zaměstnavatelé řídit i v jiných výrobních závodech:

- nepřetěžovat zaměstnance jak fyzicky tak rovněž po psychické stránce
- průběžně kontrolovat nebezpečí hrozící zaměstnancům na pracovišti a provádět opatření k jejich zamezení
- organizovat práci tak, aby pracovníci nemuseli pracovat přesčas a nebyli tím pádem přetížení, ale také nevytížení
- dohlížet na to, aby byli zaměstnanci schopni fyzicky i psychicky vykonávat práci na své pozici
- provádět systematická školení BOZP
- motivovat své zaměstnance ke zlepšování svých schopností a dovedností
- kontrolovat, zda stav výrobních a pracovních prostředků odpovídá bezpečnostním předpisům
- vytvářet bezpečný pracovní prostor při manipulaci s materiálem
- neustále kontrolovat dodržování bezpečných pracovních postupů, technologických postupů a používání daných pracovních prostředků
- dbát na dodržování pořádku na pracovištích
- zajistit kvalitní a bezpečný stav provozních a manipulačních ploch
- provádět kontrolu používání přidělených osobních ochranných pomůcek
- seznámit zaměstnance s účinky chemikálií používaných v provozu (např. čistících a mycích prostředků)

- zajistit dostatečné osvětlení na pracovišti, minimalizovat nepříznivé vlivy ovzduší, hluku a otřesů
- seznámit zaměstnance s technologiemi a návody na obsluhu strojů
- dbát na to, aby zaměstnanec vykonával jen takovou práci, k níž je zdravotně způsobilý, zajistit zavodní preventivní péči
- organizovat práci tak, aby zaměstnanci nepracovali osamoceně, ale minimálně s jedním kolegou
- předat zaměstnancům pokyny v případě evakuace
- rozvíjet znalosti poskytování první pomoci a pokyny pro přivolání lékařské záchranné služby
- organizovat práci tak, aby se omezila monotónnost práce, popřípadě dodržovat systém pracovních přestávek
- seznámit zaměstnance s riziky pracovní pozice, kterou vykonávají
- jasně definovat role, funkce a povinnosti zaměstnanců
- prohlubovat sociální interakce zaměstnanců na pracovišti i mimo pracoviště (např. pořádání společenských akcí)
- řešit konflikty na pracovišti, alespoň ty závažné
- diskutovat se zaměstnanci o problémech na pracovišti a snažit se najít jejich řešení
- provádět a rozvíjet strategii proti šikaně, která nesmí být tolerována
- informovat otevřeně a čestně zaměstnance o každé zamýšlené změně
- podporovat pohodu při práci

PSYCHOLOGICKÉ HLEDISKO:

Z výše provedeného výzkumu rovněž vyplývá, že práce jako taková není základním problémem pracovních úrazů, nedá se tak říci ani o pracovním prostředí obecně, jako jsou pracovní podmínky přímo na místě vykonávání pracovního úkolu. Ale většina případů, způsobujících pracovní úraz je psychického původu. Pokud se zaměstnanec cítí v napětí, projeví se to do jeho chování a tím pádem do pracovního výkonu.

Jednoduše lze říci, že pokud vládne v práci klidná a pohodová atmosféra, zaměstnanci se nestresují nedostatkem času na úkol, neplněním termínů a proto vysokou pracovní zátěží, nejsou ve stresu a tím pádem se mohou plně soustředit na práci a pracovní úraz víceméně nehrozí. Když jsem byla osobně s dotazníkem v podniku Foitl řeznictví a uzenářství ve Velešíně, měla jsem celkový dojem z podniku takový rodinný, panují tam spíše neformální vztahy a pracuje se celkově v psychické pohodě bez nátlaku.

Atraktivní zaměstnavatel je ten, který má dobrou sociální politiku, firemní poradenství zaměřené na zaměstnance, kteří vyžadují zvláštní péči. Zaměstnanec musí mít jistotu, že se má na koho obrátit, při jakémkoli problému je mu po ruce pověřená osoba, např. podnikový psycholog pokud zaměstnanec prožívá závažnou životní situaci apod. Obecně však platí čím větší podnik, tím jsou v něm vztahy formálnější, tedy u velkých podniků přímo doporučuji toto firemní poradenství, konkrétně psychologické poradenství. V jednotlivých firmách doporučuji zřídit psychologická pracoviště, a nebo alespoň využívat služeb specializovaných poraden či agentur, a to vzhledem k povaze daného problému. Rovněž vedoucí pracovníci by měli být cílevědomě zdokonalováni v přístupu a zvládání personálních problémů svých podřízených.

Dále doporučuji začlenit personální psychologii do systému fungování organizace, do „řízení lidských zdrojů.“ Účast psychologa spatřuji jako vhodnou především pro výběr pracovníků pro profese náročné jak fyzicky, tak spojené se zvýšenou psychickou zátěží, např. při porážce jatečných zvířat. Stejně tak důležitý je přínos psychologa při rozmisťování osob do jednotlivých procesů zpracování masa. Dokáže rozpoznat osobnostní vlastnosti a dovednosti, přesněji řečeno jejich míry, která je nejvhodnější pro vyrovnání se s danými požadavky konkrétního pracovního místa.

Pro pracovníky na náročných a rizikových pracovištích doporučuji preventivní psychologická vyšetření a konzultace. Jedná se např. o programy kontroly stresu.

Služeb psychologického a právního poradenství doporučuji využít i při řešení širokého spektra osobních problémů v souvislosti se vznikem náročných pracovních a životních situací s možnými vážnými negativními důsledky, ale i při řešení komplexnějších otázek souvisejících s prací s lidmi, např. provést analýzu pracovní spokojenosti nebo prostřednictvím psychologa získat od pracovníků celkový pohled na pracovní prostředí, odhalovat zdroje bezpečnostních rizik na pracovišti, ale i návrhy na inovační změny.

Psychologickou poradenskou péčí v rámci firemního poradenství doporučuji v neposlední řadě zaměřit i na skupiny pracovníků vyžadujících tzv. zvláštní péči. Patří sem např. mladí absolventi škol, přicházející do prvního zaměstnání, kteří mají minimum pracovních zkušeností a praktických dovedností a nemají zažitý pracovní režim. V podobné situaci jsou rekvalifikanti. Tito lidé byli mnohdy jistý čas bez zaměstnání, ztratili původní sociální zázemí a svou pozici v něm a stejně jako nově příchozí pracovníci prožívají určitou nejistotu se zvládnutím nové profese. Další skupinou, pro kterou je důležitá poradenská činnost, jsou pracovníci etnických menšin, v jejichž chování najdeme určité odlišnosti vyplývající z hodnot daných jejich kulturou. Psycholog pak může být nápomocen k vzájemnému pochopení odlišností, ale může navrhnout i vhodné podmínky pro vedení, hodnocení, motivování i řešení individuálních problémů těchto minoritních pracovníků. Poradenská péče by byla jistě užitečná, a proto ji rovněž doporučuji u pracovníků, které můžeme označit jako „problémové pracovníky“. Jedná se o pracovníky se změnami prožívání nebo poruchami osobnosti. Pracovní nebo psychická zátěž pak může mít různé formy a intenzitu projevů v chování těchto pracovníků, a to od nežádoucího chování, které odezní po překonání zátěže, až po příznaky jako jsou deprese, pocity beznaděje, pocity ztráty smysluplnosti vlastní práce či dokonce života.

SUMMARY

This thesis deals with psychological prevention of work injuries. About two million of people die worldwide as a result of work injuries and illnesses originating in work. If I think about this statistic data, I have to ask myself basic questions: what is the cause of such a high mortality in today's over-technical time, what are the main causes of injuries and how can we anticipate them? These questions are also the main issues of this work.

The first chapter deals with work injuries, particularly with the way we should proceed when it comes to such an injury - what the employer's and employee's duties are. The next sub-chapter focuses on the responsibility for the harm of work injuries, work injuries compensation such as the earning loss substitution, smart money, specific costs connected with treatment and compensation for damage to property.

The second chapter is aimed to the labour protection. Firstly, it deals with the labour protection on a general level, then with the BOZP training and related basic documents, OHSAS 18001 Certifikace systému managementu BOZP - contributions of the certification and "Safe enterprise". The last sub-chapter goes in the work inspection authorities - keeping duties given by legal formulas, activities of the work inspection authorities, the scope of their activities and the authorization of the work inspector.

The third chapter is about the work injuries prevention. The first sub-chapter focuses on the employer's duties, the next one is about mental burden and its display, also the safe demands on machines and appliances, examples of causes of work injuries and more particular principles of labour protection in the food industry.

The fourth part has been created in a quantitative way. I have asked nine meat manufactories to complete a questionnaire I had made myself in a way to draw conclusions and fulfill the goals of the thesis and answer the questions set at the beginning. The company, which came out the smallest accident, I did an interview, which makes, I obtained information regarding their approach to the issue.

The labour and health protection are necessary conditions in all work branches. Every employer has a lot of duties to their employees and the goal is to provide the workplace safe and with a minimal risk of work injuries. The most important issue is to pay attention to prevention from the very beginning.

POUŽITÁ LITERATURA

BĚLINA, M a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 951

BĚLINA, M., BOGNÁROVÁ, V., DRÁPAL, L. et. al. *Praconí právo* 3. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2007. s. 362

ČERMÁK, J., *Bezpečnost práce*, EUROUNION Praha, s.r.o., Praha, 2008., ISBN 978-80-7317-071-4

DANDOVÁ, E., *Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání*, 1. vydání, Prospektrum, Praha, 2002.

GAVLAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004, str. 204, ISBN 80-210-3558-7

HOCHMAN, J., *Náhrada škody podle zákoníku práce*, Linde, Praha, 2005, str. 207, ISBN 80-86131-60-2

HROUZKOVÁ, V., *Zaměstnavatelé a zaměstnanci – Praktické otázky a odpovědi z pracovního práva*, Linde, Praha, 2010, str. 49, ISBN 80-86131-38-6

JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. 3. vyd. Praha: Nakladatelství POLYGON. 2010. s. 774

VELIKOVSKÝ Z., ŘEPOVÁ, R., *Metody dozoru práce*. JČU ČB. České Budějovice 2007. ISBN: 978-80-7040-943-5

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. *Analýza rizik při práci*. Praha 2001. FORTUNA. ISBN: 80-7071-183-3

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC J., *Psychologie ve světě práce*.
Praha 2008. 1. Vyd. ISBN: 80-246-0448-5

URBANEC, A., TÝCOVÁ, M. *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání*.
Praha: Nakladatelství ROH, 1996.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění , ve znění pozdějších předpisů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [online], *Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v České republice* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/>

BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW:

http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV [online], *Pracovní prostředí a zdraví* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.szu.cz/centrum-pracovniho-lekarstvi>

BOZP INFO [online], *Potravinářství* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: http://www.bozpinfo.cz/win/search_2.html?dotaz=potravin%E1%F8stv%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

TECHNICKÝ PORTÁL [online], *Bezpečnost práce* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.techportal.cz/4/1/psychicka-zatez-a-stres-na-pracovisti-cid222626/>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

OFICIÁLNÍ PORTÁL PRO PODNIKÁNÍ A EXPORT [online], *Pracovní úraz a povinnosti zaměstnavatele* [akt. 2012-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/pracovni-uraz-povinnost-zamestnavatele/80/>

SUIP [online], *Bezpečný podnik* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/bezpecnost-prace/bezpecny-podnik/>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE [online], *Orgány inspekce práce* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/>

BOZP INFO [online], *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/publikace/narodni_prirucka_s_r_bozp.html

BOZP INFO [online], *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: <http://bozpinfo.cz/>

BOZP INFO [online], *Školení* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=%9Akolen%ED&obrazek.x=0&obrazek.y=0

BOZP INFO [online], *Dokumenty* [akt. 2011-10-12]. Dostupný z WWW: http://bozpinfo.cz/search_2.html?dotaz=dokumenty&obrazek.x=0&obrazek.y=0

INSTITUT PRO TESTOVÁNÍ A CERTIFIKACI [online], *OHSAS 18001* [akt. 2012-14-01]. Dostupný z WWW: <http://www.itczlin.cz/ohsas-18001.php>

MPSV.CZ [online], *Náhrada škody* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB055>

BUSINESS CENTER [online], *Pracovní úraz* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1153-pracovni-uraz.aspx>

MPSV [online], *Pracovní úraz* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11797/BOZP_2012_Pracovni_uraz.pdf

JUDr. MARTIN MIKYSKA [online], *Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání* [akt. 2011-09-11]. Dostupný z WWW: http://www.anag.cz/files/file/2692_A.pdf

SOCIÁLNÍ PRÁCE [online], *Rozdíl mezi kvantitativním a kvalitativním výzkumem* [akt. 2012-08-03]. Dostupný z WWW: <http://socialniprace.blog.cz/0911/rozdil-mezi-kvantitativnim-a-kvalitativnim-vyzkumem>

MVSO [online], *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti* [akt. 2012-04-03]. Dostupný z WWW: http://www.mvso.cz/Files/WEB/APSYS/41Metodologie_vedecko-vyzkumne_cinnosti.pdf

FOITL ŘEZNICTVÍ A UZENÁŘSTVÍ, v.o.s., *Foitol řeznictví a uzenářství, v.o.s.* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.firmy.cz/detail/634276-foitl-reznictvi-a-uzenarstvi-velesin.html>

ANTONI CZ s.r.o., *ANTONI Krumlovská tradice* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: http://www.antoni.cz/?cz_o-nas,22

KRÁSNO, *MP Krásno a.s.* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.krasno.cz/cs/index.php?lg=cs&sec=ofirme&p=profil>

VIMPERSKÁ MASNA, *Vimperská masna* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://www.firmy.cz/detail/195588-vimperska-masna-vimperk.html>

JAN PRANTL, *Masný průmysl Žirovnice* [akt. 2012-08-10]. Dostupný z WWW: <http://ifirmy.cz/firma/005738-jan-prantl-masny-prumysl-zirovnice>

Doc. PhDr. OTTO ČAČKA [online], *Psychologie práce a metody psychologie* [akt. 2012-08-11]. Dostupný z WWW: <http://www.cackon.net/docent/soubory/PsychologiePrace.doc>

SEZNAM GRAFŮ

GRAF č. 1:

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2009

GRAF č. 2:

Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2009

GRAF č. 3:

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2010

GRAF č. 4:

Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2010

GRAF č. 5:

Procentuální zastoupení úrazů v jednotlivých krajích za rok 2011

GRAF č. 6:

Statistika pracovních úrazů v potravinářském průmyslu v ČR za rok 2011

GRAF č. 7:

Úrazovost ve firmách nad 25 zaměstnanců za rok 2010

GRAF č. 8:

Úrazovost ve firmách nad 25 zaměstnanců za rok 2011

GRAF č. 9:

Příčiny pracovních úrazů

GRAF č. 10:

Kontrola zaměstnanců

PŘÍLOHA

DOTAZNÍK

Název firmy:

Sídlo:

Statistika úrazovosti firmy za poslední a kalendářní rok 2011, 2010

1. Počet pracovníků

Rok 2011 _____ Rok 2010 _____

2. Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti maximálně 3 kalendářní dny

Rok 2011 _____ Rok 2010 _____

3. Počet pracovních úrazů s délkou pracovní neschopnosti 4 kalendářní dny a více

Rok 2011 _____ Rok 2010 _____

4. Počet pracovních úrazů s délkou hospitalizace 5 dnů a více

Rok 2011 _____ Rok 2010 _____

5. Počet smrtelných pracovních úrazů

Rok 2011 _____ Rok 2010 _____

6. Jaké jsou nejčastější příčiny pracovních úrazů ve Vašem podniku?

- Špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko
- Jednání proti zákazu
- Používání nebezpečných postupů
- Vadný nebo nepříznivý stav zdroje úrazu
- Nedostatky osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu (chybějící tělesné předpoklady, nepříznivé osobní vlastnosti)
- Nedostatek zručnosti, pohybových dovedností (nedostatek zkušeností)

- Únava a nepozornost
- Nepozornost z jiných důvodů (přechodný útlumový stav, emoce absorbující pozornost)
- Alkohol, drogy

7. *Do jaké kategorie podle míry rizika jsou zařazeny ve Vašem podniku práce ve výrobě?*

- První
- Druhé
- Třetí
- Čtvrté

Úroveň v oblasti zajištění bezpečnosti

8. *Vyhledáváte rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců?*

- Ano
- Většinou ano
- Většinou ne
- Ne

9. *Jsou informace o rizicích součástí školení zaměstnanců?*

- Ano, jsou součástí každého školení
- Pouze v nejnutnějších případech
- Ne, je kladen důraz pouze na prohloubení znalostí potřebných pro výkon práce

10. *Jste schopni na své náklady vybavit své zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky, jejichž používání vyplývá z rizik na pracovišti - např. ochranná přilba?*

- Ano
- Ne

11. Školíte zaměstnance podle požadavků právních předpisů z oblasti BOZP

- při jejich nástupu do práce
- při změně pracovního zařazení
- při změně druhu práce
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

12. Školíte zaměstnance ve stanovených termínech, v rozsahu odpovídajícím prováděným činnostem?

- Ano
- Ne

13. Ověřujete jejich znalosti ze školení?

- Ano
- Většinou ano
- Většinou ne
- Ne

14. Jakou formou ověřujete jejich znalosti?

- ústním pohovorem
- písemným testem
- praktickou zkouškou

15. Dávají zaměstnanci sami podněty k zamezení rizik na pracovišti?

- Jsou oceňovány a podporovány
- Jsou formálně přijaty, ale nepracuje se s nimi
- Nejsou očekávány ani podporovány
- Nedávají

16. Pověřujete jednotlivými činnostmi (např. obsluha vyhrazených technických zařízení) pouze zaměstnance?

- mající požadovanou kvalifikaci pro práci
- jsou poučeni o správném pracovním postupu
- jsou instruováni o bezpečnosti při práci

17. Požadujete u svých pracovníků lékařské prohlídky k posouzení zdravotní způsobilosti?

- nepožadujeme
- požadujeme pouze vstupní prohlídky
- požadujeme pravidelné preventivní prohlídky
- požadujeme prohlídky při převedení zaměstnance na jinou práci

18. Vedete evidenci všech pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajišťujete odstraňování příčin jejich vzniku?

- Ano
- Ne

19. Přestože zajišťujete odstraňování příčin pracovních úrazů (včetně školení BOZP), opakují se jednotlivé pracovní úrazy?

- Velmi často
- Občas ano
- Ne

20. Provádíte kontrolu dodržování povinností ze strany zaměstnanců (např. stav a používání osobních ochranných pracovních prostředků, zákaz požívání alkoholu, dodržování pracovních postupů, návody na obsluhu apod.)?

- Neprovádíme
- Zřídka, v případě závažných problémů
- Velmi často

21. Plníte opatření k nápravě (např. ze zjištěných příčin úrazů)?

- Ano

- Většinou ano
- Většinou ne
- Ne

22. *Jsou používané stroje a zařízení vybaveny ochranným zařízením odpovídajícím charakteru příslušné činnosti a odpovídá stav používaného zařízení podmínkám stanoveným předpisy a technickými normami?*

- Ano
- Pouze v nejnnutnějších případech
- Ne

23. *Provádíte předepsané kontroly a revize technického zařízení?*

- Ano
- Ne

24. *Máte uzavřenu smlouvu o poskytování závodní preventivní péče s lékařem?*

- Ano
- Ne

25. *Provádíte v praxi nácvik evakuace pracoviště, či poskytnutí první pomoci?*

- Ano
- Ne

26. *Provádíte systematickou kontrolu stavu svých pracovišť (např. pořádek, čistota, technické náležitosti apod.)?*

- Neprovádíme
- Zřídka, v případě závažných problémů
- Velmi často

27. *Dávají zaměstnanci sami podněty k zamezení rizik na pracovišti?*

- Jsou oceňovány a podporovány
- Jsou formálně přijaty, ale nepracuje se s nimi
- Nejsou očekávány ani podporovány

- Nedávají

28. *Jaká vidíte hlavní rizika ohrožení bezpečnosti zaměstnanců a jak jim podle Vašeho názoru čelit?*

29. *Jaké existují podle Vás ideální pracovní postupy, při kterých se minimalizuje riziko ohrožující zdraví nebo bezpečnost pracovníků?*

Fyzická, psychická a smyslová zátěž

30. *Jak hodnotíte úroveň používaných technologií ve Vašem podniku?*

- Používáme nejnovější technologie ve všech oblastech
- Používáme nejnovější technologie v nezbytných případech
- Používáme technologie, které nejsou nejnovější, ale jsou plně funkční a pro naši činnost dostatečné
- Používáme zastaralé technologie, které již nedostačují našim potřebám

31. *Jsou ve Vašem podniku i taková pracovní místa, kde převládá ruční manipulace s těžkými břemeny? (např. skládání, nošení beden atd.)*

- Ano
- Ne

32. *Převládají ve výrobě Vašeho podniku činnosti*

- Spojené s velkými nároky na pozornost
- kladoucí nároky na myšlení koncepčního a tvořivého charakteru
- vykonávané v podmínkách časové tísně
- stereotypní, skládající se z jednoduchých operací snadno nacvičitelných
- nepravidelné a časté střídání různých druhů činností

33. *Jedná se ve Vaší firmě o práci u pásu?*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne

- Ne

34. Obvyklá pracovní poloha zaměstnanců ve výrobním úseku je

- Vstoje

- Vsedě

- S možností střídání sedu a stoje

- Převážně nepříjemná (např. s rukama nad úrovní hlavy, s velkým předklonem, s omezeným pohybem, ve vypjatém stoji...)

35. Pracovní činnost zaměstnanců hodnotíte podle námahy jako

- Převážně lehkou

- Středně těžkou

- Převážně těžkou

- Těžkou

36. Je práce monotónní?

- Ano

- Většinou ano

- Většinou ne

- Ne

37. Zajímáte se u svých zaměstnanců pouze o výsledky práce nebo i o jejich pracovní problémy?

- Ano, o všechny problémy a detaily

- Ano, o většinu problémů

- Ano, o zásadní problémy

- Většinou se nezajímáme

- Zajímáme se jen o pracovní výsledky

38. Je práce namáhavá na udržení pozornosti?

- Ano

- Spíše ano

- Spíše ne

39. *Pracuje se ve Vašem podniku nad rámec pracovní doby?*

nepracuje

- přesčas se pracuje velmi výjimečně
- pracuje se přes čas do 5 hodin měsíčně
- pracuje se přes čas do 20 hodin měsíčně
- pracuje se přes čas nad 20 hodin měsíčně

40. *Výrobní provoz ve Vašem podniku je*

- jednosměnný
- dvousměnný
- třisměnný
- nepřetržitý

41. *Produktivita práce ve Vašem podniku je*

- Velmi vysoká, pracovníci jsou výkonní a pracují na hranicích svých možností
- Na střední úrovni, pracovníci jsou poměrně výkonní, ale v jejich práci jsou rezervy
- Nízká, pracovníci pracují hluboko pod svými možnostmi

42. *Jak jsou dodržovány termíny pracovních úkolů ve Vašem podniku?*

- Termíny se dodržují za všech okolností
- Termíny se dodržují jen v nezbytně nutných případech
- Termíny se dodržují ve většině případů
- Termíny se nestanovují

43. *Mají zaměstnanci vysokou zodpovědnost spojenou se závažnými důsledky?*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

44. *Informujete včas své zaměstnance o změnách na pracovištích, o důležitých rozhodnutích, o změnách v plánech do budoucna?*

- Vždy
- Často
- Někdy
- Zřídka
- Nikdy/téměř nikdy

45. Mají zaměstnanci mezi sebou konflikty a problémy?

- Velmi často
- Občas ano
- Ne