

Projekt rozšíření péče o zdraví zaměstnanců lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí

Bc. Vašicová Pavlína

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Pavlína VAŠICOVÁ**
Osobní číslo: **M10409**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt rozšíření péče o zdraví zaměstnanců
SCHOTT CR, a. s.**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte kritickou literární rešerši zaměřenou na problematiku péče o zaměstnance s ohledem na zlepšení jejich zdravotního stavu.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav péče o zdraví zaměstnanců společnosti SHOTT CR, a. s.
- Na základě analýz zpracujte projekt rozšíření péče o zdraví zaměstnanců této společnosti.
- Zhodnoťte ekonomickou náročnost, přínosy navrhovaných řešení a případná rizika spojená s jejich realizací.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. A handbook of human resource management practice. 9th edition. London: Kogan Page Limited, 2003. 979 s. ISBN 0-7494-4105-4.

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce. 4. přeprac. vyd. Praha: Eurounion, 2002. 389 s. ISBN 80-7317-005-1.

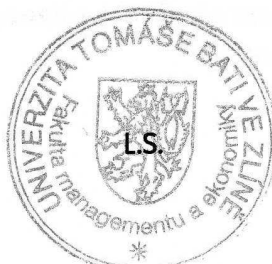
D'AMBROSOVÁ, H. et al. Abeceda personalisty 2009. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

KOCIÁNOVÁ, R. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada, 2010. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Zuzana Bočincová**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **26. března 2012**
Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2012**

Ve Zlíně dne 26. března 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 30.4.2012

Radiceva

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je navrhnout projekt rozšíření péče o zdraví zaměstnanců lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí. Práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části diplomové práce se věnuji obecné problematice péče o zaměstnance, včetně základních legislativních předpisů a jejích aktuálním trendům. Úvod praktické části je věnován představení společností SCHOTT ve Valašském Meziříčí. Dále je provedena PEST a SWOT analýza, popsána organizace a průběh lékařských prohlídek v lokalitě SCHOTT, jsou zde zachyceny výpočty pracovní úrazovosti společností a nedílnou součástí je dotazníkové šetření v oblasti péče o zdraví zaměstnanců. Dle výsledků analýz je zpracován projekt na zkvalitnění péče o zdraví zaměstnanců. Projekt je podroben časové, nákladové a rizikové analýze.

Klíčová slova: péče o zaměstnance, bezpečnost, zdraví, rizika, lékařské prohlídky.

ABSTRACT

The aim of diploma thesis is to suggest a project of extension of health care of employees in SCHOTT Valasske Mezirici. The thesis is subdivided into theoretical and practical part. In the theoretical part of the thesis is the general issue of care of employees, including the basic legislative regulations and its current trends. Introduction of the practical part is dedicated to performances by SCHOTT in Valasske Mezirici. It is further carried out PEST and SWOT analysis, described the organization and conduct of medical examinations in the locality SCHOTT, there are captured the calculations of accidents at work and an integral part is the survey in terms of health care for workers. According to the results of analyses the project is drawn up to improve the quality of health care of workers. The project is subject to time, cost and risk analysis.

Keywords: care for employees, safety, health, risks, medical examinations.

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Zuzaně Bočincové za odborné vedení, cenné rady a připomínky, jež mi poskytovala v průběhu zpracování diplomové práce.

Děkuji bezpečnostnímu a požárnímu technikovi panu Ladislavu Šubovi za poskytnuté informace, rady a čas, který mi věnoval.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně, 30. 4. 2012

.....
Bočina

Podpis

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PÉČE O ZAMĚSTNANCE	12
1.1 PÉČE O BEZPEČNOST A ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	14
1.1.1 Význam bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti	15
1.1.2 Organizace bezpečnosti a ochrany zdraví	16
1.1.3 Přístup ŘLZ ke zdraví a bezpečnosti.....	17
1.1.4 Posuzování rizika	17
1.1.5 Evidence a zařazování rizikových prací.....	18
1.1.6 Prevence úrazů	19
1.1.7 Prevence rizik.....	20
1.1.8 Podpora zdraví ze strany zaměstnavatelů.....	21
1.1.9 Měření výkonu zdraví a bezpečnosti.....	22
2 BEZPEČNOST A ZDRAVÍ ZAMĚSTATNCŮ DLE LEGISLATIVY	24
2.1 NOVELA ZÁKONA Č. 20/1966 SB. O PÉČI O ZDRAVÍ LIDU.....	24
2.2 SMĚRNICE MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ Č. 17/1970.....	25
2.3 VYHLÁŠKA Č. 56/1997 SB. PREVENTIVNÍ PROHLÍDKY	25
2.4 ZÁKONÍK PRÁCE - ZÁKON Č. 262/2006 SB.	25
2.5 ZÁKON Č. 48/1997 SB. O VEŘEJNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ.....	27
3 AKTULNÍ TRENDY V PÉČI O ZAMĚSTNACE.....	28
3.1 PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNAVATELŮ.....	29
3.2 ODMĚŇOVÁNÍ.....	29
3.3 PRACOVNÍ STRES	30
3.4 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ MANAGEMENTU.....	30
3.5 NEMOCI A ZDRAVOTNÍ PROBLÉMY ZAPŘÍČINĚNÉ ŠPATNOU PÉČÍ O ZAMĚSTNANCE	31
3.5.1 Obtíže pohybového systému	31
3.5.2 Nemoci z povolání	31
3.5.3 Syndrom vyhoření	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI.....	34
4.1 POPIS LOKALITY SCHOTT VE VALAŠSKÉM MEZIRÍČÍ.....	34
4.1.1 SCHOTT CR, a. s.....	34
4.1.2 SCHOTT Solar CR, s. r. o.....	35
4.1.3 SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o.	35
4.1.4 SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o.....	35
4.2 ORGANIZAČNÍ SMĚRNICE ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ LÉKAŘSKÉ PÉČE SCHOTT	37
4.2.1 Organizace závodní preventivní péče.....	37

4.2.2	Lékařské periodické a řadové prohlídky	38
5	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	39
5.1	PEST ANALÝZA.....	39
5.2	ORGANIZOVÁNÍ A PRŮBĚH BĚŽNÝCH LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK VE SPOLEČNOSTECH SCHOTT	41
5.2.1	SCHOTT Solar CR, s. r. o.....	41
5.2.2	SCHOTT CR, a. s. SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. a SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o.	42
5.3	LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY NA RIZIKOVÝCH PRACOVÍŠTÍCH VE SPOLEČNOSTECH SCHOTT	42
5.3.1	Zjišťování a stanovení rizikových prací.....	42
5.3.2	Prohlídky na rizikových pracovištích.....	43
5.4	AKTUÁLNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	44
5.4.1	Organizování Roku bezpečnosti.....	44
5.4.2	Zavedení programu zdraví.....	44
5.5	VÝPOČTY PRACOVNÍ ÚRAZOVOSTI.....	45
5.6	DOTAZNÍK	47
5.6.1	Vyhodnocení dotazníků.....	48
5.6.2	Potvrzení, vyvrácení hypotéz	56
5.7	SWOT ANALÝZA.....	56
5.7.1	Hodnocení SWOT analýzy.....	56
6	PROJEKTOVÁ ČÁST	59
6.1	CÍLE PROJEKTU	59
6.1.1	Dílčí cíle projektu:.....	60
6.1.2	Aktivity potřebné k uskutečnění cílů projektu	60
6.2	NÁVRHY NA ROZŠÍŘENÍ A ZKVALITNĚNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	60
6.2.1	Zavedení poukázek pro volný čas	60
6.2.2	Zkvalitnění pitného režimu	67
6.2.3	Organizování sportovního-turistického zájezdu pro zaměstnance.....	76
6.3	CELKOVÁ NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU	80
6.4	PŘÍNOSY PROJEKTU	81
6.5	RIZIKOVÁ ANALÝZA PROJEKTU.....	81
	ZÁVĚR	87
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	88
	SEZNAM OBRÁZKŮ	93
	SEZNAM TABULEK.....	94
	SEZNAM PŘÍLOH.....	95

ÚVOD

V podmínkách dnešního velmi hektického života doprovázeného vysokým nárokem na pracovní tempo jen málo z nás pečuje o své zdraví a to díky časové náročnosti práce, která vyžaduje vysokou intenzitu, kvalitu pracovního výkonu a poměrně málo času na její vykonání. Lidé se cítí být ve svém zaměstnání velmi lehce nahraditelní, jelikož se stále více potýkáme s rostoucí nezaměstnaností a lhostejností zaměstnavatele k lidskému potenciálu.

V důsledku toho jsou lidé po návratu z práce často vyčerpaní a nemají chuť a náladu, aby se věnovali jakékoliv sportovní aktivitě. Proto se v současné době zvyšuje počet lidí, kteří žijí špatným životním stylem a mají problémy se svým zdravotním stavem. Je tedy velmi důležité umět odpočívat-relaxovat a najít rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a to právě díky realizaci volnočasových aktivit.

Lidé by si ale měli uvědomit, že opak je pravdou, neboť právě zaměstnanci jsou ti, kteří vytváří image firmy a pomáhají jí k růstu a prosperitě prostřednictvím svých jedinečných schopností a dovedností. Zásadním faktem zůstává, aby zaměstnanci mohli pracovat pro své zaměstnavatele, musí být zdraví. Proto by hlavní snahou zaměstnavatelů mělo být zlepšování jejich zdravotního stavu a nebát se do zdraví svých zaměstnanců investovat nemalé finanční částky. Navíc tímto benefitem mohou značně zvýšit motivaci zaměstnanců, aby setrvali ve firmě a podávali lepší pracovní výkon s minimálními problémy co se týká jejich nemocností.

Ve své diplomové práci se věnuji právě zmíněnému tématu péče o zaměstnance, kde je mou snahou navrhnout konkrétní projekt na zkvalitnění péče o zdraví zaměstnanců ve společnostech lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí. V teoretické části diplomové práce budou vysvětleny základní pojmy spojené s problematikou péče o zaměstnance, včetně jejího propojení na legislativu. Úvod praktické části bude věnován představení společnosti, pro kterou bude diplomová práce zpracovávána a dále bude následovat seznámení se závodní lékařskou péčí této lokality. Bude zde také popsána organizace a průběh lékařských prohlídek společností. Velmi důležitou částí bude dotazníkové šetření v oblasti péče o zdraví zaměstnanců. Výstupem diplomové práce bude projekt podrobený časové, nákladové a rizikové analýze.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Každá organizace by měla usilovat o to, aby se v ní její zaměstnanci cítili co nejlépe, byli motivováni chodit každý den s nadšením do práce, snažili se o hlubší propojení mezi organizací a zaměstnanci. Z tohoto důvodu by se měla společnost ptát svých zaměstnanců: Co je nejdůležitější věc ve vašem životě? Protože právě odpověď na tuto otázku je pravý důvod, proč lidé chodí do práce a klíč k zapojení zaměstnanců. Přizpůsobení se přáním a potřebám svých zaměstnanců znamená pro většinu společností získání konkurenční výhody před ostatními, jež převážně nabízejí finanční náhrady pro získání či udržení zaměstnanců. (The Nation, 2011)

Péči o zaměstnance můžeme rozdělit do těchto tří skupin:

Povinná péče– vycházející ze zákonů, předpisů a kolektivních smluv vyšší úrovně;

Smluvní péče– tvořena kolektivními smlouvami na úrovni organizace;

Dobrovolná péče – je obrazem sociální politiky zaměstnavatele a jeho úsilím o získání konkurenční výhody na trhu práce. (Kociánová, 2010, s. 186)

Jedním z hlavních úkolů péče o zaměstnance je reprezentace celospolečenských zájmů a cílů (občanských práv, zdraví a sociálního rozvoje zaměstnanců); individuálních zájmů a cílů (uspokojení potřeb) a také zájmů a cílů organizace (zabezpečení potřebných pracovníků). (Kociánová, 2010, s. 186)

Zavedení systematické kvalitní péče o zaměstnance může zaměstnavateli přinést celou řadu pozitivních důsledků, jako jsou:

Dosažení výhodné pozice zaměstnavatele při výběru zaměstnanců, která napomáhá ke stabilizaci zaměstnanců a tím i k úspoře nákladů na získávání, zaškolování a adaptaci nových zaměstnanců.

Růst produktivity práce, jejíž důsledkem je stabilizace pracovních kolektivů umožňující kvalifikační zdokonalování. Dochází také k poklesu potřeby přesčasové práce a využívání agenturních zaměstnanců. A naopak roste počet zlepšovacích návrhů, pracovních postupů a řídicích metod, které udržují postavení na trhu a v dlouhodobém měřítku dochází ke zvyšování zisku.

Snížení nebezpečí odcizení podnikového know-how díky stabilnímu pracovnímu kolektivu zainteresovanému na ekonomickém zisku společnosti.

Zvýšení reálný příjem zaměstnanců zejména uplatňováním různorodých zaměstnaneckých výhod.

Zlepšení image zaměstnavatele na trhu práce, produkce i v širší veřejnosti. (I-poradce, ©2012)

Pokud společnost zvolí vhodné nástroje péče o zaměstnance může významně ovlivnit také jejich postoje a jednání. Mezi nejvýznamnější přínosy společnosti spočívající v ukutečňování kvalitní zaměstnanecké péče patří:

- **zvýšená loajalita zaměstnanců k zaměstnavateli** podléjící se na rozvoji kreativity, adaptabilitě pracovním požadavkům i vyšší věrnosti ke společnosti.
- **rostoucí zájem o týmovou práci** díky pevnější vnitřní sounáležitosti zaměstnaneckého kolektivu.
- **zvýšení spokojenosti zaměstnanců**, kteří cítí, že si jich i jejich práci zaměstnavatel cení.
- **zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců**, který je výsledkem snížení stresových situací na pracovišti a uplatňování správných zdravotních benefitů. (I-poradce, ©2012)

Péče o zaměstnance zahrnuje následující oblasti:

- **pracovní, životní podmínky a odborný rozvoj zaměstnanců.**
- **stravování** – které zaměstnavatel musí umožnit ve všech směnech.
- **kvalifikace zaměstnanců a její zvyšování** – úkolem zaměstnavatele je, aby vyšel vstříc zaměstnanci ke zvyšování či rozšíření kvalifikace a to v tom případě, že je zaměstnancova snaha v souladu s jeho potřebami a záměry.
- **uložení svršků a dopravních prostředků** – překážející výkonu práce, dopravní prostředky užívající k cestě do zaměstnání a zpět (kromě osobního automobilu).
- **zabezpečení při pracovní neschopnosti, ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce:** Zařazení zaměstnanců do práce po návratu z konkrétních činností, společensky důležitých (např. výkon veřejné funkce), při kterých zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout pracovní volno a po odpadnutí pracovní překážky mu náleží zařazení na původní práci a pracoviště. Patří zde také **fond kulturních a sociálních potřeb a sociální fond**, který na-

víc plní funkci stimulační a zabezpečuje kulturní, sociální potřeby zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. (Foot a Hook, 2005, s. 320)

- **profesní a kvalifikační rozvoj** formou vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních (včetně výuky jazyků a speciálních teambuildingových akcí).

- **podpora maminkám na mateřské** - práce z domova, flexibilní pracovní úvazky.

- **příjemné zázemí a přátelský kolektiv.** (Heinnlich, ©2012)

Na pracovní pohodu a výkon pracovníků má mnohdy zásadní vliv pracovní prostředí, ve kterém se zaměstnanci nacházejí, jelikož nepříznivé pracovní prostředí stupňuje zátěž člověka a zaměstnanci musí vynakládat úsilí na překonání vlivů znesnadňujících mu práci. Dokonce při dlouhodobém působení nepříznivých podmínek může dojít ke zdravotnímu či psychickému poškození jedince. (Kociánová, 2010, s. 179)

Existuje silné propojení mezi zdravím, blahem lidí a jejich pracovním prostředím. Neboť když se lidé cítí oceněni, respektováni, spokojeni ve své práci a zároveň pracují v bezpečném, zdravém prostředí, jsou s větší pravděpodobností produktivnější a oddaní. A naopak, když je pracoviště nebezpečné, stresující či nezdravé, tak jsou organizace i zaměstnanci v ohrožení a bývají často zraněni. Proto může mít každý prospěch ze zdravého pracoviště a můžeme říci, že platí: (Coohs, 2011)

Zdraví zaměstnanci + Zdravá organizace = Zdravé pracoviště

Zdravé pracoviště je tedy výhodné jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance, kteří v příjemném pracovním prostředí podávají lepší zákaznický servis, poskytují větší nasazení, kreativitu a stráví méně času na nemocenských. (Coohs, 2011)

1.1 Péče o bezpečnost a zdraví zaměstnanců

Pojem bezpečnost práce označuje stav zajišťující zaměstnancům ochranu před poškozením zdraví (Kociánová, 2010, s. 179). Nebo-li by zaměstnavatelé měli dělat vše, co je v jejich silách k tomu, aby udrželi své zaměstnance mimo nebezpečí a ochránili je před zraněním. Zaměstnavatelé by tedy neměli očekávat, že se zaměstnancům stane nějaké zranění, nýbrž by jejich úsilí mělo směřovat k hledání způsobů, jak podporovat aktivity povzbuzující dobré zdraví zaměstnanců. (Foot a Hook, 2005, s. 325)

V širším slova smyslu představuje integrovanou ochranu lidského života, zdraví a životního prostředí před působením nepříznivých vlivů ekonomických činností. Významnost bezpečnosti práce stále roste. Důkazem je, že současný světový trh ji řadí na úroveň ostatních aspektů řízení jako nedílnou součást kvality prováděných ekonomických činností. (Kociánová, 2010, s. 179)

Ochrana zdraví při práci má v České republice dlouholetou tradici, protože již v dobách tzv. totality měli zaměstnavatelé povinnost vyhodnotit pracovní rizika, odstraňovat je či minimálně snižovat jejich míru a zajistit opatření k ochraně zdraví. Radikální změny se objevily po roce 1989 a poté v roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie, neboť aby mohla být plnoprávným členem EU, musela před jejím vstupem provést aproximaci práva Evropského společenství do národních předpisů, a díky tomu i upravit naši legislativu (EU OSHA, 2011) V prvních letech 21 století bylo pro mnoho firem zdraví zaměstnanců velkým problémem kvůli zvyšujícím se nákladům na práci a závodní preventivní péči. (Kowalski, ©2012)

1.1.1 Význam bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti

Dosažení nejvyšších standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je prvořadým a velmi důležitým cílem všech zaměstnavatelů. Neboť eliminace zdravotních rizik či alespoň jejich minimalizace představuje morální a právní odpovědnost zaměstnavatelů. Musejí vynakládat soustředěnou pozornost na ochranu zdraví svých zaměstnanců, protože špatný zdravotní stav a zranění způsobené systémem práce nebo pracovními podmínkami s sebou přináší utrpení a ztráty jednotlivých zaměstnanců či jejich rodinných příslušníků. Kromě toho také nehody nebo absence zaměstnanců zaviněné nemocí a zraněním představují pro firmu velké škody a převážně finanční ztráty. (Armstrong, 2003, s. 828)

Správné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnuje:

- rozvoj zdravotní a bezpečnostní politiky;
- pravidelné hodnocení rizik;
- provádění auditů a inspekcí zabývajících se bezpečností a ochranou zdraví při práci;
- implementaci programů zdraví;
- zvládání stresu;

- předcházení nehodám;
- měření výkonu bezpečnosti a ochrany zdraví;
- komunikační potřeby k zajištění potřebné bezpečnosti a ochrany zdraví: Zaměstnavatel je povinen se zaměstnancem na jeho žádost projednávat stížnosti týkající se výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či je také informovat o tom, do jaké kategorie rizika je jejich práce zařazena. Zaměstnanec musí bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz apod. (D'Ambrosová et al., 2009, s. 225-226)
- školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně spolupráce s organizacemi, které kontrolují jejich uplatňování a dodržování. (Armstrong, 2003, s. 828)

1.1.2 Organizace bezpečnosti a ochrany zdraví

V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví se na pracovišti můžeme setkat s několika specifickými rolami, mezi něž patří zejména:

Vrcholové vedení (management) - jejich úkolem je:

- vytvořit a vyvinout politiky zdraví a bezpečnosti,
- zajistit, aby se stanovené postupy implementovaly,
- monitorovat a hodnotit přijetí nápravných opatření (Armstrong, 2003, s. 840)

Manažeři

- jsou zodpovědní za to, že jejich zaměstnanci pracují ve vhodných podmínkách s ohledem na zdraví a bezpečnost (Armstrong, 2003, s. 840)

Zaměstnanci - mají povinnost

- dodržovat bezpečnostní pokyny;
- podílet se na vytváření bezpečného a zdravotně příznivého pracovního prostředí;
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky, závady na pracovišti či závady a poruchy technických zařízení a ochranných systémů; (d'Ambrosová et al., 2009, s. 225-226)

Orgány státního odborového dozoru

(= Český úřad bezpečnosti práce, inspektoráty bezpečnosti práce a hygienická služba)

- nařizují odstranění závad, vyřazení strojů a zařízení z provozu;

- zakazují užívání prostorů, technologií ohrožující život nebo zdraví zaměstnanců či práci přesčas, je-li vykonávaná v rozporu s právními předpisy;
- dohlíží na bezpečnost práce a dodržováním stanovených pracovních podmínek (Kociánová, 2010, s. 180).

1.1.3 Přístup ŘLZ ke zdraví a bezpečnosti

Přístup z hlediska řízení lidských zdrojů by měl klást důraz na potřeby individuality, flexibility a adaptability. Hlavní body, které by mělo ŘLZ aplikovat, jsou (Foot a Hook. 2005, s. 349):

- **potřeba vytvářet kulturu**, jejíž důležitou součástí bude zdraví a bezpečnost vykonávané práce zaměstnanců. Její efektivnost záleží na pravidelné komunikaci, diskusi o zdraví a bezpečnosti a pravidelné zlepšování. (Foot a Hook. 2005, s. 350)
- **závaznost vrcholového vedení dosahovat stále vyšších standardů**, které jde příkladem svým zaměstnancům a zdůrazňuje dlouhodobou podporu zdraví a bezpečnosti.
- **odolnost celé společnosti** založena na znalosti odpovědnosti a cílů.
- **demonstrace manažerů**, kteří jsou oddáni důležitosti bezpečnějšího, zdravějšího prostředí a motivují ostatní zaměstnance (cenami, odměnami jednotlivců i týmů) k přispívání na jeho zlepšování.
- **navržení vhodných postupů a politik** včetně podpory zdrojů na jejich vybavení či výcvik.
- **spoluodpovědnost všech zaměstnanců** za zdraví a bezpečnost na pracovišti a povzbuzování jednotlivců, aby přebírali odpovědnost za své vlastní jednání. (Foot a Hook. 2005, s. 350)

1.1.4 Posuzování rizika

Každá společnost musí provádět své vlastní posuzování rizik, které je v souladu s firemní strategií a je navrženo managementem ve spolupráci se všemi zainteresovanými skupinami pracujících. Převážně se uplatňují následující tři klíčové fáze procesu posuzování a kontrolování rizik: (Foot a Hook. 2005, s. 342)

- *identifikace potenciálních zdrojů úrazů;*

- *posouzení pravděpodobnosti nebo rizika*, které může zapříčinit daný úraz;
- *návrhy, implementace* a sledování průběhu těchto opatření, která byla uplatněna s cílem vyloučit nebo snížit hrozící riziko. (Foot a Hook. 2005, s. 342)

Způsob, jakým společnost provádí posuzování rizik, záleží na ocenění každého hrozícího nebezpečí ve třech stupnicích (pravděpodobnost výskytu, závažnost a rozsah poškození) pomocí bodového systému posuzování rizik dané stupnice viz následující tabulka Tab. 1.

Tab. 1. Posuzování situací dle potenciálních rizik úrazu (Foot a Hook, 2005, s. 343)

	Riziko 1	Riziko 2	Riziko 3
Pravděpodobnost úrazu:			
jistá 4 body			
pravděpodobná 3 body			
možná 2 body			
nepatrná 1 bod			
Závažnost, krutost úrazu:			
velká 4 body			
vážná 3 body			
malá 2 body			
nepatrná 1 bod			
Rozsah úrazu:			
velmi rozsáhlý 4 body			
rozsáhlý 3 body			
omezený 2 body			
velmi omezený 1 bod			
Celkové skóre rizik:			

1.1.5 Evidence a zařazování rizikových prací

Na většině pracovišť se můžeme setkat s výskytem různých rizikových faktorů. Pokud tomu tak je, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat, kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny. Rizikovými faktory jsou zejména faktory fyzikální (hluk, vibrace), chemické (azbest, karcinogeny), biologičtí činitelé (viry, bakterie, plísně) a nepříznivé mikroklimatické podmínky (extrémní chlad, teplo, vlhkost). (Čermák, 2001, s. 88)

Zařazování pracovišť a prací do kategorií vychází z hodnocení závažnosti těchto ukazatelů:

- *pracovní podmínky*, kde jsou stanoveny hygienické požadavky či nejvýše přípustné hodnoty;
- *fyziologické a psychické odezvy organismu* zaměstnanců na pracovní podmínky;
- *zdravotní stav zaměstnanců*. (Čermák, 2001, s. 91)

Práce a pracoviště se zařazují do čtyř kategorií dle úrovně jednotlivých faktorů:

Kategorie I = pracoviště s vyhovujícími hygienickými požadavky;

Kategorie II = pracoviště s ojedinělými hygienickými závadami;

Kategorie III = pracoviště s hygienickými závadami, které mohou poškodit zdraví lidí;

Kategorie IV = pracoviště s hrubými hygienickými závadami. (Čermák, 2001, s. 92)

Zaměstnavatel, u kterého jsou vykonávány rizikové práce, je povinen u každého zaměstnance ode dne přidělení rizikové práce vést evidenci (obdobně jako u prací s azbestem a chemickými karcinogeny). Jaké údaje musí být obsaženy v této evidenci je uvedeno v tabulce Tab. 2. (Čermák, 2001, s. 90)

Tab. 2. *Evidence rizikových prací* (Čermák, 2001, s. 90)

	Jméno, příjmení	Rodné číslo	Druh práce	Rizikový činitel	Kategorie	Počet odprac. směn	Perioda lék. prohlídky	Datum poslední lék. prohlídky
1.								
2.								
3.								

1.1.6 Prevence úrazů

Abychom na pracovišti předešli zbytečným úrazům měli bychom využívat následující opatření:

- *identifikovat příčiny vzniku* nehod a podmínky, za kterých se nejčastěji vyskytují;
- *vzít v úvahu bezpečnostní faktory*, které se vztahují na různé fáze projektu staveb;
- *navrhnout bezpečnostní zařízení a vybavení* (Kowalski, ©2012)

Užívat vhodné ochranné pomůcky (hlavy, sluchu, očí a obličeje, dýchacích orgánů, rukou a paží, nohou, trupu a břicha, celého těla), s jejichž užíváním jsou zaměstnanci řádným způsobem seznámeni a splňují určité vlastnosti, jež musí: (Čermák, 2002, s. 47)

- být účinné po dobu užívání proti vyskytujícím se rizikům,
- odpovídat konkrétním podmínkám na pracovišti,
- být přizpůsobeny fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců,
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců,
- eliminovat rizika. (Čermák, 2002, s. 46)

Společnosti mají povinnost vést přesné záznamy a statistiky o pracovní nemoci a zranění, zajistit bezpečnostní zařízení, kontrolovat používání nebezpečných chemických látek, aby tak mohli určit problémové oblasti a nevyhovující trendy. (Kowalski, ©2012)

Sledováním zdraví zaměstnanců se snaží zaměstnavatelé dosáhnout toho, aby jejich výdaje na pojištění a pojistné byly minimální. Každá společnost má za úkol vytvářet zásady a postupy pro poskytování první pomoci a lékařské péče zaměstnancům, kteří onemocní nebo se poraní při práci. Mohou být poskytovány řádně vyškoleným personálem na místě nebo na místních zdravotnických zařízeních či z řad svých zaměstnanců. (Kowalski, ©2012)

Již zmíněné tradiční zdravotní problémy způsobené hlukem, prachem a chemickými látkami jsou sice stále velmi důležité, avšak v dnešní době se setkáváme s rostoucími obavami mezi rovnováhou pracovního a rodinného života nebo vztahem mezi naší prací a psychickou, fyzickou pohodou. Také studie dokazují, že práce je dobrá pro naše zdraví, neboť zaměstnancům dává sebevědomí, přátelství a status. (Acas.org, ©2001-2009)

Abychom tedy zajistili dobrou úroveň péče o zdraví zaměstnanců je nezbytné, aby zaměstnavatel nebo jím pověřený odborný pracovník pro oblast BOZP znal právní předpisy, které se touto problematikou zabývají. Vytvoření správné prevence se jistě vyplatí, neboť je ověřeno, že jedno euro vložené do prevence, ušetří dvě eura v budoucnosti. (EU OSHA, 2009, č. 5. s. 20-22)

1.1.7 Prevence rizik

Zahrnuje všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, jehož cílem je předcházet rizikům, odstraňovat je či minimalizovat působení neodstranitelných rizik. (Čermák, 2001, s. 8)

Existuje několik oblastí, které zaměstnavatel může jednoduše ovlivnit a zajistit tak vyšší efektivitu práce svých zaměstnanců:

- zásady ergonomie - uspořádání pracoviště a volba vhodných pracovních nástrojů,
- zprostředkovat tzv. posture coaching – nebo-li správná technika pracovního pohybu (držení těla při práci a držení pracovních pomůcek),
- zavést kompenzační pohybový režim - který je úměrný typu a náročnosti práce,
- provádět mimopracovní činnosti – jako kompenzace pracovní zátěže

Výstupem aplikací těchto ergonomických oblastí by měl být zdravý a spokojený zaměstnanec, který přinese firmě přidanou hodnotu formou nadstandardního pracovního výkonu.

(Beran, 2011)

Hodnocení rizik se v současné době provádí v následujících rovinách:

- dle Zákoníku práce;
- ve vztahu k přidělování osobních ochranných prostředků zaměstnancům;
- s ohledem na zařazování vykonávané práce do příslušných rizikových kategorií ;
- konstruktérem stroje dle ČSN EN 1050, který následně předá výsledek a návod k obsluze zákazníkovi, za pomoci inspekčních orgánů dle ČSN 27 40007 pro hodnocení bezpečnostních rizik výtahů díky vypracování zprávy s návrhy na opatření. (Čermák, 2002, s. 7-8)

Postup hodnocení míry rizika na pracovišti je zobrazen v příloze P I.

1.1.8 Podpora zdraví ze strany zaměstnavatelů

Podporovat zdraví a produktivitu zaměstnanců je pro zaměstnavatele velmi důležité, protože jen tak podpoří zdravý životní styl svých zaměstnanců, vrátí jim elán do práce a udrží nejen jejich produktivitu a úspěšnost, ale také celou firmou. Dosáhnout toho může několika jednoduchými kroky:

- ujistit se, zda mají zaměstnanci řádnou přestávku na oběd;
- udržovat vzdušnou a teplou kancelář;

- poskytnout více než přestávku na kávu = nabídnout k ní ovoce, džusy nebo cereálie a pomáhat jim tak přejít na zdravější stravovací zvyky a získat více energie, kterou poté vloží do práce;
- přesunout tělocvičnu na pracoviště nabídnout možnost sportovního vyžití po práci;
- ujistit se, že zaměstnanci pijí dostatek vody a zajistit jim přístup k vodě;
- udržovat zaměstnance spokojené a snažit se o pravidelnou komunikaci. (Ipodnikatel, ©2011b)

Snahou každého zaměstnavatele je, aby se jeho zaměstnanci cíli na pracovišti co nejlépe, dosahovali svých nejvyšších výkonů a měli minimální problémy s nemocností.

1.1.9 Měření výkonu zdraví a bezpečnosti

Zaměstnavatelé častokrát nejsou ochotni vynakládat peníze na zlepšování bezpečnosti, jelikož to nepovažují za odůvodněné, ale zapomínají na to, že se zde vyskytují náklady spojené s nehodami. Proto by si zaměstnavatelé měli být vědomi toho, že existují skryté náklady na nehody, neboť pokud by provedli analýzu nákladů a užitků, byli by v mnoha případech ohromeni, kolik je nehody stály a více se by se věnovali přípravám a vynakládáním peněz na prevenci nehod. (Foot a Hook, 2005, s. 326)

Obecně se říká, že nemůžeme měřit to, co nemůžeme řídit a to platí i v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Existuje mnoho metod zabývajících se měřením výkonu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců a každá společnost si tedy může vybrat tu, kterou považuje pro sebe za výhodnou (viz. praktická část). (Armstrong, 2003, s. 838)

Mezi nejběžnější a nejvíce užívané metody patří:

Četnost = vyjádřena jako :
$$\frac{\text{počet zraněných} \times 100\,000}{\text{počet odpracovaných hodin}}$$

Míra incidence = vyjádřena jako :
$$\frac{\text{počet zraněných} \times 1\,000}{\text{průměrný počet zaměstnaných v daném období}}$$

Míra závažnosti, která se vypočítá jako: počet dnů ztracených (zaniklých) kvůli nehodě nebo zdravotním problémům při práci na 1 000,000 odpracovaných hodin. (Armstrong, 2003, s. 838)

Některé organizace využívají propočet celkových nákladů, které museli vynaložit za dobu, co nemocní či zranění zaměstnanci nemohli vykonávat svou práci. To lze vypočítat jako:

Náklady závažnosti: celkové náklady za nehody na 1 000,000 odpracovaných hodin.
(Armstrong, 2003, s. 838)

Aby docházelo k uplatňování a udržování účinného řízení BOZP, musí společnost určit odpovědnosti, pravomoci a povinnosti zaměstnanců, neboť právě ti BOZP ovlivňují.

Cílem systému řízení BOZP je celkově zpřehlednit a zvýšit povědomí všech zaměstnanců o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. (d'Ambrosová et al., 2009, s. 243)

2 BEZPEČNOST A ZDRAVÍ ZAMĚSTATNCŮ DLE LEGISLATIVY

V průběhu několika let byla vyvinuta legislativa na ochranu zaměstnanců. Nejprve byla navržena pouze na ochranu slabých, zejména zraněných osob, jelikož hlavním cílem zaměstnavatelů bylo dosáhnout stoupající produkce, a díky tomu vystavovali své zaměstnance riziku zranění. (Foot a Hook, 2005, s. 325) V podmínkách České republiky je bezpečnost a ochrana zdraví při práci upravena škálou právních předpisů různé právní síly, jakou jsou zákony, prováděcí nařízení vlády, vyhlášky nebo vnitropodnikové předpisy. (Foot a Hook, 2005, s. 345)

Právní normy upravující oblast péče o zaměstnance mají zejména doporučující charakter, a proto je lze chápat jako obecné určení zaměření zaměstnavatelovy činnosti, které musí být dále konkretizováno hlavně v kolektivních smlouvách a nepůsobí-li u zaměstnavatele odbory, ve vnitřních předpisech. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je právně upravena jako soubor práv a povinností účastníků pracovního procesu a orgánů, které mají dozor nad touto oblastí. (Foot a Hook, 2005, s. 345-348)

Problematika bezpečnosti zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí se musí řídit stanovenou legislativou, která má zajistit, aby vše probíhalo v pořádku a nedocházelo k nadbytečným úrazům, popřípadě když už k nim dojde, tak musí být sjednána řádná náprava. Proto je velmi důležité zahrnout ji do této práce.

2.1 Novela zákona č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu

Zákon o péči o zdraví lidu je základní právní předpis platný v České republice v režimu zdravotnického práva a jeho důležitost spočívá ve vymezení hlavních zásad péče o zdraví lidu. Nejdůležitější oblasti tohoto zákona jsou dále zmíněny.

Každá organizace je povinna zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči a prevenci ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání, pracovními úrazy či jinými poškozeními zdraví, která souvisí s výkonem práce. Zařízení závodní preventivní péče jsou povinny pravidelně kontrolovat pracoviště podniků, zjišťovat vlivy práce a pracovních podmínek na člověka při práci, vykonávat preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců apod. Dojde-li tedy k nějakému úrazu či nemoci, musí být pacient informován o provedeném léčebném výkonu, jeho důsledcích, alternativách i možných rizicích. (Pravnik, ©2012)

2.2 Směrnice ministerstva zdravotnictví č. 17/1970

Lékařské prohlídky, které musí zaměstnanci absolvovat v průběhu pracovního poměru, jsou stanoveny v příslušných pracovněprávních předpisech (týkají se například práce v noci, práce mladistvých a podobně). Zaměstnanci jsou povinni tyto prohlídky vykonat pouze u lékaře, který jejich firmě zajišťuje preventivní péči. Pokud zaměstnavatel nemá lékaře, který by tuto službu vykonával, (což je však v rozporu se zákonnou úpravou) může zaměstnanec lékařské prohlídky vykonat u lékaře, kterého si sám zvolil. To je potom spojeno s povinností zaměstnavatele sdělovat tomuto lékaři všechny údaje potřebné ke zjištění objektivního zdravotního stavu. Jde například o uvedení druhu práce, nároků na její výkon (práce v noci, v přesčasech, bez trvalého dozoru a podobně). (Mzcr, ©2010)

Dle nařízení této směrnice je nutné provádět lékařské prohlídky před nástupem do jakékoli práce a to z toho důvodu, že každá organizace je povinna si vyžádat posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Následně se v závodech musí vykonat vstupní prohlídka a zjištěný stav je sdělen jak pracujícím, tak je i do týdne písemně oznámen dané organizaci.

Posudek o zdravotní způsobilosti pracujících je také nutné doložit při změně práce, před převedením na jinou práci, před úpravou pracovních podmínek nebo při rozvázání pracovního poměru apod., pokud jsou tyto změny uskutečňovány ze zdravotních důvodů. (Mzcr, ©2010)

2.3 Vyhláška č. 56/1997 Sb. preventivní prohlídky

Preventivní prohlídka se provádí jako soubor vyšetření k zjištění celkového zdravotního stavu a to i v případě, že žádnou nemocí netrpíme. Důležitost preventivní prohlídky spočívá především v tom, že dokáže zachytit časná stadia onemocnění, které ještě nemusí pacientovi působit obtíže, zajistit včasnou optimální léčbu a tím i její vyšší úspěšnost. (Sagit, ©1996-2012)

Právě z těchto důvodů jsou preventivní prohlídky dány ze zákona a jejich úpravou se kromě již zmíněné směrnice věnuje také tato vyhláška.

2.4 Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb.

Zákoník práce upravuje oblast pracovního práva, tedy téměř vše, co vyplývá ze vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel. V některých situacích upravuje situace nekompromisně tzv.

kogentním způsobem. Dotčené osoby tedy musejí postupovat přesně dle normy, nemají volnost v jednání. Naproti tomu tzv. dispozitivní normy dávají účastníkům jistou volnost. V podstatě tedy zajišťuje relativně bezproblémový vztah zaměstnanec – zaměstnavatel. Zaručuje oběma stranám přijatelné podmínky, za kterých vztah má fungovat. Vymezuje práva a povinnosti obou stran, což je velmi důležité. Každý zaměstnanec by ho tedy měl alespoň na základní úrovni znát, být schopen v něm hledat potřebné informace a umět je použít. Častokrát se totiž stává, že méně férový zaměstnavatel vezme zaměstnance tzv. na hůl v rozporu se zákoníkem. Poté je na zaměstnanci, aby se bránil a zákoník práce je v tomto okamžiku jeho podporou. (Zakonik-prace-online, ©2012)

Dle zákoníku práce patří mezi základní povinnosti zaměstnavatele zejména:

- oznámit zaměstnanci kategorii, kam spadá jím vykonávaná práce;
- zabránit tomu, aby zaměstnanec vykonával jak zakázané práce tak i ty, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti;
- dohlížet na to, aby práci vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz a již se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze, pokud je to stanoveno zvláštním právním předpisem;
- informovat zaměstnance o tom, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči, či jakým druhům očkování, preventivních prohlídek a vyšetření souvisejícím s výkonem práce se musí účastnit;
- přizpůsobit pracoviště a vyhranit prostory pro odpočinek těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu;
- upravit pracovní podmínky a pracoviště, zajistit chráněná pracovní místa a dílny apod. zaměstnancům se zdravotním postižením. (Zakonik-prace-online, ©2012)

Také zaměstnanec může svým chováním přispět k předcházení nadbytečných úrazů a přitom musí dodržovat tyto hlavní povinnosti zaměstnance:

- dbát o svou vlastní bezpečnost, zdraví;
- dodržovat základní povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů či požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

- podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním, pokud to jeho práce vyžaduje. (Zakonik-prace-online, ©2012)

2.5 Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění

Tento zákon upravuje povinnosti subjektů, které souvisí zejména se zdravotním pojištěním a plněním pojistného.

Povinnosti zaměstnavatele:

Platit část pojistného za své zaměstnance ode dne jeho nástupu do zaměstnání do jeho ukončení.

Provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o:

- nástupu/ukončení práce zaměstnance,
- změně zdravotní pojišťovny zaměstnance. (Vzp, ©2003)

Povinnost státu:

Platit pojistné za pojištěnce, pokud se stal plátcem pojistného do té doby, dokud jím nepřestane být .

Pojištěnec je povinen:

Oznámit příslušné zdravotní pojišťovně, že se stal pojištěncem. (Za osoby nezletilé nebo nezpůsobilé plní tuto povinnost jejich zákonný zástupce). (Vzp, ©2003)

Závodní preventivní péče zabezpečuje ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci úrazů a ochranu zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými újmami na zdraví souvisejícími s výkonem práce. (Vzp, ©2003)

3 AKTULNÍ TRENDY V PÉČI O ZAMĚSTNACE

Nově vznikající trendy zaměstnanecké péče jsou zejména důsledkem náplně dnešní práce, které jsou daleko náročnější než tomu bylo kdykoliv předtím. Od zaměstnanců se totiž stále více žádá, aby pracovali více, déle a to s omezenějšími zdroji. Společnosti začínají upouštět od starých pracovních smluv založených na jistotě zaměstnání a upřednostňují smlouvy na dobu určitou, jež jsou pro zaměstnance méně výhodné s nejasnými nadějemi a vírou. Díky tomu se mění postoje zaměstnanců, kteří jsou ještě nyní ochotni odevzdávat společnosti svůj čas, ale nevynakládají plné úsilí pro výkon práce, nebo-li se nepokoušejí plně investovat do aktivit společnosti. (Ulrich, 2009, s. 139-140)

Špatné pracovní podmínky, prostředí či nesprávně organizovaná a prováděná práce má na zaměstnance negativní vliv a díky tomu může snáze dojít k pracovnímu úrazu, nemoci z povolání, zvýšené nemocnosti nebo předčasnému opotřebením organismu. V současné době dochází stále k tomu, že společnosti vystavují své zaměstnance špatným podmínkám, a proto se pracovní úrazy a nemoci z povolání stávají nechtěným následkem pracovního procesu. V úvahu by proto zaměstnavatelé měli brát jak vzájemnou provázanost kvality pracovního prostředí, strojů, nářadí, technologií, tak i psychofyziologické možnosti zaměstnance. (Foot a Hook, 2005, s. 345)

V poslední době stále více rostou nároky na dostatečně kvalifikovanou práci, vysokou produktivitu a loajalitu zaměstnanců, neboť právě tyto podmínky jsou významné a nezbytné pro podnikatelskou úspěšnost či dosahování efektivního výkonu daných činností.

Účinným nástrojem k dosažení již zmíněných podmínek je motivace zaměstnanců, která je důležitá pro dokonalé využívání pracovní doby, vysoký výkon a pro kvalitu práce. (Dvořáková, 2007, s. 142-143)

Také zaměstnavatelé musí v současnosti vynakládat více financí na lékařské prohlídky, neboť byli donuceni k tomu, aby se více věnovali pravidelnému hodnocení zdraví svých zaměstnanců. Společnosti si tak začaly uvědomovat, že „psychické zdraví“ zaměstnanců může výrazně ovlivňovat jejich náklady a fungování celé společnosti, jelikož byla prokázána silná vazba mezi správným zacházením s lidmi a ziskovostí firmy. (Branham, 2009, s. 168)

3.1 Příspěvky zaměstnavatelů

Výsledky nedávných odborných studií přinesly přesvědčivé důkazy, podle nichž 60–80 procent závažných nemocí souvisí s vnějšími riziky, které může každý zaměstnavatel i zaměstnanec ovlivnit, a proto by zaměstnavatelé měli nabízet svým zaměstnancům celou škálou benefitů podporující jejich zdravotní stav. (Ipodnikatel, ©2011a)

Avšak situace v České republice byla ještě do roku 2009 spíše opačná. Do zdraví, lepší kondice či vyšší výkonnosti zaměstnanců investovalo pouze okolo 20 procent společností v podobě zdravotních benefitů a díky tomu dosahovaly skoro dvojnásobné pracovní neschopnosti ve srovnání se západní Evropou. Zde totiž značně investují do zdraví zaměstnanců celou škálou zdravotních balíčků či nadstandardní nabídkou zdravotní péče a dosahují tak snižování nemocnosti zaměstnanců. Problémem u českých společností je, že se neustále snaží udržovat nízké mzdové náklady a zachovávat si tím svou konkurenční výhodu ve východní Evropě. (Sovová, 2008)

Mezi nejpoužívanější zdravotní benefity patří u českých firem především příspěvky na nákup vitamínových balíčků, očkování zaměstnanců, benefity formou rehabilitací (masáže, sauny, perličkové koupele apod.). (Foot a Hook, 2005, s. 171)

Během posledních dvou let začali někteří zaměstnavatelé platit svým klíčovým zaměstnancům nadstandardní zdravotní péči v podobě programů pro zdravá záda, výživové poradenství, komplexní preventivní prohlídky na míru a také to, že lidé nechodí na konzultaci do ordinací, ale lékaři jezdí za nimi, když mají zrovna volno. Zaměstnavatelé na tyto benefity přistoupili hlavně z toho důvodu, neboť si jsou vědomi toho, že čas manažera je vzhledem k jeho platu tak cenný, že zařízení individuální návštěvy lékaře představuje jen nutné minimum. (Mužíková, 2011)

3.2 Odměňování

Odměňování je velmi důležitou ale také komplikovanou oblastí péče o zaměstnance, díky které jsou vyvolány častokrát spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Žádoucí produktivitu a spravedlivé ocenění pracovníků je možné získat pouze efektivním a oboustranně přijatelným systémem odměňování, jenž přispívá k vytváření harmonických vztahů ve firmě. (Kloubek, 2011, s. 156)

Aby se docílilo sblížení zájmů zaměstnavatele se zájmy zaměstnanců, musí si každá společnost zvolit také vhodný systém zaměstnaneckých výhod, protože právě správný výběr zaměstnaneckých výhod přináší prospěch jak zaměstnavateli, tak i zaměstnancům. Poskytování zaměstnaneckých výhod má tedy nejen motivační, ale také stabilizační působení a napomáhá ke zvýšení společenské prestiže zaměstnavatele. Zaměstnanec pak vede ke zvyšování výkonu, kvality práce a dále posiluje jejich zájem o setrvání v zaměstnání. (Kloubek, 2011, s. 158)

3.3 Pracovní stres

Stres vznikající na pracovišti je jedním z největších zdravotních a bezpečnostních problémů nejen České republiky, ale i celé Evropy, neboť jím trpí téměř každý čtvrtý zaměstnanec a více než polovina neodpracovaných dnů je v důsledku právě pracovního stresu. (EU OSHA, 2009, s. 20)

Příčin tohoto stresu existuje několik, ale mezi nejčastější patří zejména: přepracovanost, osobní konflikty, nucené přesčasy, pomluvy, obtěžování, neorganizovaní nadřízení, špatná týmová práce, neflexibilní pracovní doba, dlouhé dojíždění do práce, málo zábavy, zanedbávání rodiny kvůli pozdním příchoďům ze zaměstnání a mnoho dalších. (Branham, 2009, s. 165)

Stres se podílí nejen na poškození zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, ale i na zdraví celé společnosti či národních ekonomik. Je druhým nejčastějším pracovním a zdravotním problémem souvisejícím s narůstajícími nároky na zaměstnance, které jsou vyvolány snižováním počtu zaměstnanců, outsourcingem, flexibilnějším výkonem, nejistotou v zaměstnání nebo nespokojeností s prací. Stres může vážným způsobem ohrozit bezpečnost práce a přispět tak k dalším zdravotním problémům na pracovišti. A přestože je stres psychickým problémem, ve velké míře ovlivňuje i fyzické zdraví zaměstnanců. (EU OSHA, 2009, s. 20)

3.4 Organizace a řízení managementu

Efektivní řízení podniku může také představovat značný přínos pro zdraví zaměstnanců, neboť provádění správného time managementu a delegování umožní zejména vrcholovému managementu předcházet nebezpečí z jejich přetěžování způsobeného rostoucím počtem

odpracovaných hodin a požadavky na pracovní výkon. Právě tyto dvě příčiny se také mohou častokrát podílet na vzniku již zmíněných stresových situací. (Kislingerová a kol., 2005. s. 317-318)

3.5 Nemoci a zdravotní problémy zapříčiněné špatnou péčí o zaměstnance

Zdraví představuje jednu z nejdůležitějších věcí, které člověk má, a proto se o zdraví také většina lidí zmiňuje. Faktem ale je, že zdravotní stav populace je chronicky neuspokojivý a negativně ovlivňuje kvalitu života většiny lidí. (Boháčková, 2005, s. 60)

Evropské observatorium rizik, které je součástí Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci zjistilo, že každé odvětví pracovní činnosti člověka je ohroženo biologickými riziky vyvolanými viry, bakteriemi apod. Také uvnitř pracoviště hrozí zaměstnancům problémy kvůli nedostatečně udržovanému klimatizačnímu systému, neboť se zde mohou šířit plísně a způsobovat astma či alergie. (Observatorium rizik: Nové biologické hrozby v evropském pracovním prostředí, 2008, s. 38)

3.5.1 Obtíže pohybového systému

Nejčastější obtíže v současné době představují obtíže pohybového systému (poranění kloubů, bolesti zad apod.) a obezita. Řada výzkumů potvrdila, že většina civilizačních chorob je v důsledku nevhodného životního stylu a hlavně nedostatku pohybu, jelikož náš pohybový systém se omezil na sezení, stání či ležení a svalový systém není u většiny lidí využíván ani na 30 procent jeho možností. Změna životního stylu je v mnoha případech spojena s dlouhou pracovní dobou, která má vliv nejen na nedostatek pohybu, ale také na špatný režim stravování, silné kuřácké návyky apod. Zaměstnanci by se tedy měli snažit o omezení času stráveného v práci a zvýšením péče o vlastní organismus, neboť je dokázáno, že lidé, kteří se pravidelně věnují nějaké pohybové činnosti, se dožívají vyššího věku, jsou méně náchylní na nemoci, mají méně problémů s pohybovým aparátem, v práci jsou výkonnější a díky tomu také úspěšnější ve výkonu své profese. (Boháčková, 2005, s. 60-61)

3.5.2 Nemoci z povolání

Daleko více než v minulých letech roste také počet nemocí z povolání, nebo-li muskuloskeletálních onemocnění, souvisejících s prací, a proto se většina zaměstnavatelů snaží vy-

tvářet podmínky pro zajištění zdravého a bezpečného pracoviště. Nejvíce jsou tyto nemoci z povolání zapříčiněny dlouhodobým nadměrným a jednostranným přetěžováním končetin a prací s vibrujícím nářadím. Tyto nemoci představují velký ekonomický problém jak pro podniky, tak i pro stát, jelikož jsou čím dál tím častěji příčinou krátkodobé i dlouhodobé pracovní neschopnosti či dokonce invalidity. Proto by se společnosti měly více zaměřovat na preventivní opatření v pracovním prostředí, ergonomické checklisty a nové metody práce při hodnocení ergonomických rizik. (Kulatý stůl k problematice muskuloskeletálních onemocnění, 2007, s. 31)

3.5.3 Syndrom vyhoření

V posledních letech narostl počet lidí, u kterých se projevuje syndrom vyhoření a stává se z něj makrosociální problém. Lidé se cítí permanentně unaveni z práce, práce už je netěší, cítí se vyčerpani tělesně i duševně, neradi konstatují, že je už v práci nic nového nenapadá, jsou celkově apatičtí, skleslí a zatrpklí. Tento syndrom se týká hlavně příslušníků střední vrstvy společnosti, kteří jsou vystaveni tlaku shora i zdola, kterému musejí odolávat a v ekonomicky složitých dobách je to pro ně dvojnásob frustrující. Dochází tak u nich ke citelnému zhoršení výkonu, kvality jejich práce a mají značné zdravotní potíže, neboť jsou nervózní a své stavy přenášejí (nechtěně) i na své blízké doma. (Personalisté se stále častěji setkávají se syndromem psychického vyhoření, 2011)

Většina zmíněných nemocí, problémů či obtíží je zapříčiněna špatnou organizací vlastního pracovního a soukromého času, která je způsobena nedostatečným plánováním časového vytížení pracovníků. Velkou, dokonce by se dalo říci i konkurenční výhodou, se v dnešní době stává schopnost efektivně hospodařit s vlastním časem. Správné řízení svého času dává vznik celoživotnímu úspěchu, a proto bychom měli tuto činnost zařadit do svých každodenních záležitostí a snažit se toto plánování užívat. (Kislingerová a kol., 2005. s. 317-318)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI

Tato společnost je součástí mezinárodní skupiny společnosti SCHOTT, která působí v oblasti technologie, především se zaměřuje na přístroje do domácnosti, optiku a optickou elektroniku, léčiva a solární energii. Skupina SCHOTT oslovuje své zákazníky přes své výrobní a prodejní společnosti a je přítomná na všech hlavních trzích. Zaměstnává přibližně 17 000 zaměstnanců ve více než 40 zemích, kteří se podílejí na celosvětovém obratu cca 2 miliardy EUR. (Vašicová, 2010)

4.1 Popis lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí

Jedna z největších lokalit skupiny SCHOTT s počtem zaměstnanců přibližně 920 se nachází v České republice ve Valašském Meziříčí. Široké spektrum výrobků založených na špičkově technologii je zde soustředěno do čtyř společností. (Vašicová, 2010)

4.1.1 SCHOTT CR, a. s.

Výrobní aktivity společnosti SCHOTT CR, a. s. jsou zaměřeny na výrobu speciálních borokřemičitých trubice s vysokou schopností absorpce spektra v oblasti UV záření. Tyto trubice přesných rozměrů jsou určeny pro výrobu miniaturních fluorescenčních zářivek CCFL zejména v LCD a TFT obrazovkách. Dále se tyto výrobky uplatňují v navigačních systémech, mobilních telefonech a dalších výrobcích elektronického průmyslu. Tato speciální sklářská výroba patří v rámci skupiny SCHOTT do oblasti segmentu Farmaceutické systémy, divize Skleněné trubice. (Vašicová, 2010)

Druhou hlavní činností společnosti SCHOTT CR, a. s., je vykonávání servisních služeb. Hlavní aktivity servisních oddělení směřují k podpoře dalších jednotek ve Valašském Meziříčí a to SCHOTT Solar CR, s. r. o., SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. a SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o. Každá z těchto společností má své specifické potřeby a požadavky na zabezpečování infrastruktury, dodávek energií, ekonomických služeb, personálních činností, zásobování a logistiky, zabezpečování zákonných podmínek pro bezpečnost práce, kvalitu, požární ochranu a ekologii. (Vašicová, 2010)

V souvislosti s rostoucím potenciálem českého a slovenského trhu se firma SCHOTT AG rozhodla zřídit obchodní zastoupení pro obě země, jehož kancelář byla otevřena od 1. pro-

since 2005 a nachází se ve společnosti SCHOTT CR, a. s. ve Valašském Meziříčí. (Vašicová, 2010)

4.1.2 SCHOTT Solar CR, s. r. o.

Společnost SCHOTT Solar CR, s. r. o. ve Valašském Meziříčí je dceřinou společností německé firmy SCHOTT Solar GmbH se sídlem v Alzenau, která patří k předním světovým výrobcům v oblasti solární energie. SCHOTT Solar CR, s. r. o. vyrábí na pěti montážních linkách fotovoltaické moduly na výrobu solární energie s celkovou kapacitou přesahující 200 MW za rok. V rámci skupiny SCHOTT Solar je společnost SCHOTT Solar CR, s. r. o. vysoce kvalifikovaným výrobním centrem fotovoltaických modulů, jejímiž hlavními trhy jsou zejména evropské země. Výrobní technologie využívající obnovitelné zdroje jsou zárukou budoucího vývoje společnosti. (Vašicová, 2010)

4.1.3 SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o.

Společnost SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o. je zaměřena na montáž výrobků z průmyslových optických vláken a LED diod, které slouží pro osvětlení. Firma poskytuje zakázkovou výrobu pro segmenty trhu jako je automobilový a letecký průmysl, osvětlení a zdravotnictví. Díky zvládnutí technologie skla, optických vláken, LED diod a jejich vývoje, přináší společnost na trh výrobky s mimořádnými vlastnostmi. (Vašicová, 2010)

4.1.4 SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o.

SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. zpracovává ploché sklo a skleněné výrobky určené pro domácí spotřebiče a zaměřuje se také na výrobu vitrín pro profesionální prezentaci chlazeného a mraženého zboží. (Vašicová, 2010)

Divize Home Appliance (domácí spotřebiče) vyrábí skleněné polotovary pro bílou techniku. Jedná se např. o dvířka horkovzdušných a mikrovlnných trub, police pro chladničky, skleněné ovládací panely apod., které jsou určeny pro kuchyňské spotřebiče. Vstupní surovinou je velkoplošné tabulové sklo, výstupem je temperací zušlechťené sklo bez, resp. s barevným potiskem plochy. (Vašicová, 2010)

Výrobní proces je založen na zpracování čirého nebo pokoveného plochého skla, které je dodáváno v tabulích o ploše cca 20 m². Vlastní postup výroby představují operace: řezání pomocí CNC strojů, broušení hran diamantovým kotoučem, vrtání děr diamantovým vrtá-

kem, mytí a sušení v myčce, potisk s využitím technologie sítotisku, sušení pod UV lampou, vytvrzení skla rychlým vyhřátím a následným prudkým ochlazením ventilátorovým vzduchem, příprava barev dle požadovaného odstínu a příprava ráků s tkaninou s nánosem fotoemulze, na jejíž povrch se promítne požadovaný motiv. Mezi nejvýznamnější zákaznky patří firmy Whirlpool, Electrolux, Indesit, Gorenje, Fagor. (Vašicová, 2010)

Divize Food Display (chladící vitríny) je v současnosti zaměřena na montáž ráků s osvětlením pro vertikální lednice určené převážně do supermarketů a to dnes již téměř v 200 modifikacích. Na důležitosti nabývá vývoj nízkoenergetických řešení, která jsou stále častěji požadována od zákazníků vzhledem k celkovému snižování energetických nákladů a zvyšování povědomí o spotřebě energie. Mezi takováto řešení patří Projekt RETROFIT, který znamená dodatečné vybavení stávajících instalovaných otevřených chladících vitrín v supermarketech skleněnými dveřmi s ráky. Dodatečné vybavení se instaluje přímo u zákazníka po standardní otevírací době. Výsledkem je uzavřený chladící prostor, kde jsou stabilní skladovací podmínky. Ve výsledku se snižuje spotřeba elektrické energie o 60-70 %. Tento projekt je realizován dodávkami ráků a dveří přímo do supermarketů v Evropě a Skandinávii. Na příklad REWE, který reprezentuje síť německých supermarketů, jenž zahrnují nám známé značky jako např. REWE Shops, PENNY Market a BILLA. (Vašicová, 2010)

V průběhu loňského roku došlo k rozšíření výroby a to zejména transferem výroby ze sesterské jednotky ve Švédsku. Veškerá montáž v rámci Evropy je nyní soustředěna do závodu ve Valašském Meziříčí. To znamená, že Food Display nyní vyrábí i tyto produkty:

- ráky pro mrazicí boxy (používají se pro prezentaci mražených potravin, hlavně v supermarketech),
- skleněné dveře pro normální teploty (používají se pro mléčné a masné výrobky a to převážně v supermarketech pro otevřené boxy, které se dodatečně uzavírají skleněnými dveřmi k úspoře energie), (Vašicová, 2010)

a dále navíc ještě následující skupiny produktů:

- skleněné dveře pro nízkoteplotní aplikace (používají se pro mražené potraviny, hlavně v supermarketech),
- ráky a dveře pro chlazené prostory (používané zejména u čerpacích stanic a v menších obchodech pro prezentaci nápojů a potravin),

- rámy a dveře pro systém posuvných dveří SCHOTT (zejména u čerpacích stanic a v menších obchodech pro prezentaci nápojů a potravin),
- dveře do exkluzivních chladicích boxů na vína,
- jednotky izolačního skla pro dveře, které jsou uvedeny výše (izolační sklo ze dvou nebo tří skleněných tabulí v závislosti na typu dveří). (Vašicová, 2010)

4.2 Organizační směrnice závodní preventivní lékařské péče SCHOTT

Směrnice má působnost ve všech společnostech a je závazná pro všechny zaměstnance a členy statutárních orgánů lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí. Stanovuje podmínky pro zajišťování zdravotní způsobilosti v souvislosti s výkonem práce spočívající v ochraně zaměstnanců, jež mají zabránit jakékoliv újmě na zdraví z práce a k prevenci úrazů.

Jejím cílem poskytování závodní preventivní péče je zajistit, aby lékařské vyšetření zaměstnance a zdravotní posudek byl vypracován na základě znalostí zdravotního stavu zaměstnance a současně se znalostí konkrétní práce a pracovních podmínek ve společnostech. (SCHOTT CR, 2012)

4.2.1 Organizace závodní preventivní péče

Závodní preventivní péče je zaměstnancům společností poskytována na základě smlouvy mezi organizací a lékařem v tomto rozsahu:

- vstupní lékařská prohlídka,
- lékařská periodická a řadová prohlídka,
- mimořádné a následné lékařské prohlídky,
- výstupní lékařské prohlídky. (SCHOTT CR, 2012)

Závodní preventivní péči poskytuje pro zaměstnance všech společností SCHOTT ve Valašském Meziříčí kromě SCHOTT Solar CR, s. r. o. lékař MUDr. Jiří Podzemný v ordinaci se sídlem Zašovská 71, Valašské Meziříčí. V případě jeho nepřítomnosti ho zastupuje lékař Štěpán Maliňák v ordinaci se sídlem Zašovská 100, Valašské Meziříčí.

Pro zaměstnance SCHOTT Solar CR, s. r. o. ji zajišťuje MUDr. Gabriela Cherynová v ordinaci se sídlem v Městské nemocnici, Valašské Meziříčí. (SCHOTT CR, 2012)

Bezpečnostní a požární technik vypracuje seznamy zaměstnanců, kteří se mají podrobit lékařské preventivní prohlídce a ve spolupráci se závodním lékařem stanoví její termíny. O provedených prohlídkách vede bezpečnostní a požární technik pravidelnou evidenci.

4.2.2 Lékařské periodické a řadové prohlídky

Periodických prohlídek se účastní zaměstnanci THP 1 x za 5 let a zaměstnanci výroby 1 x za 3 roky a to na základě žádanky o posouzení zdravotní způsobilosti k práci, kterou obdrží na oddělení bezpečnosti práce v centrální společnosti SCHOTT CR, a. s. (SCHOTT CR, 2012)

Práce v noci

Zaměstnanci zařazení na práci v nepřetržitém a třísměnném provozu jsou povinni absolvovat periodickou prohlídku u závodního lékaře:

- pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- kdykoli během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá. (SCHOTT CR, 2012)

Rizikové práce

Ve společnostech SCHOTT CR, a. s. a SCHOTT Flat Glass s. r. o. (konkrétně v divizi Home Appliance) byla vyhlášena riziková pracoviště a profese na základě Rozhodnutí Krajské hygienické stanice se sídlem ve Zlíně, viz. příloha P III.

Zaměstnanci, kteří vykonávají rizikovou práci, jsou povinni absolvovat periodické prohlídky. Lhůty a rozsah periodických prohlídek je stanoven Rozhodnutím KHS Zlín a jsou přílohou P III této směrnice. (SCHOTT CR, 2012)

O zaměstnancích vykonávajících rizikové práce se vede evidence, kterou zpracovává oddělení mzdové účtárny. Tato evidence se archivuje po dobu 10-ti let u bezpečnostního a požárního technika.

5 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

V rámci této části diplomové práce je zjišťován současný stav péče o zdraví zaměstnanců ve společnostech SCHOTT za pomoci níže uvedených analýz. Jelikož se jedná o poměrně specifické téma, je tomu také přizpůsoben výběr použitých analýz.

Na tuto oblast je nejprve aplikovaná PEST analýza, nebo-li analýza vnějšího okolí, kterým společnost musí čelit a nemůže je svými aktivitami ovlivňovat. Je důležitá z toho důvodu, abychom poznali externí okolí, ve kterém se společnost nachází a identifikovali změny a trendy v okolí firmy ovlivňující její působení.

Poté následuje podrobný popis organizace a průběhu lékařských prohlídek celé lokality SCHOTT.

Seznámení a stručná analýza vzniku a rozvoje akcí podporujících péči o zdraví zaměstnanců je náplní v dalším bodě, včetně následné analýzy pracovní úrazovosti pomocí metod výpočtu, zabývajících se měřením výkonu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců.

Dále bylo nutné vybrat si metodu průzkumu, aby bylo získáno co nejvíce potřebných informací, a proto byla zvolena kvantitativní metoda zjišťování prostřednictvím písemného dotazování, neboť společnost SCHOTT má mnoho zaměstnanců a dotazník byl proto výhodou, jak je jednoduše oslovit s cílem, aby mu věnovali dostatečnou pozornost a zároveň jim zabral co nejméně volného času.

Z informací zjištěných z dotazníků včetně aktuální zdravotní péče o zaměstnance je sestavena SWOT analýza, nebo-li analýza vnitřního prostředí, která by měla zpřehlednit silné a slabé stránky společnosti v této oblasti. Důvodem výběru byl fakt, že udržet se na konkurenceschopném trhu je v dnešních podmínkách stále obtížnější, a proto by firma měla být schopna využít svých příležitostí a zároveň předejít hrozbám svého vnějšího okolí, které se zde mohou skrývat.

5.1 PEST analýza

Jak již bylo řečeno, PEST analýza hodnotí externí okolí či vývoj společnosti. Cílem této analýzy je identifikovat jen ty faktory, které firmu bezprostředně ovlivňují.

V oblasti péče o zdraví zaměstnanců jsem tuto analýzu aplikovala následovně:

Politické okolí:

- platná legislativa regulující péči o zdraví zaměstnanců (směrnice, vyhlášky, normy, zákony apod.) a zabývající se jejími následnými změnami;
- vývoj poplatků za návštěvu lékaře (ze současných 30 Kč na 200 Kč v roce 2014), či placení nadstandardů (např. za rehabilitaci) jež představuje značné negativní zvýšení výdajů pro všechny obyvatele ČR. Toto navýšení má pomoci k tomu, aby ve zdravotnictví byl dostatek peněz na léčbu nákladných diagnóz;
- nutnost provádění zákonných lékařských prohlídek a jejich pravidelné konání.

Ekonomické okolí:

- závislost na financích mateřské společnosti, které vyčleňuje svým dceřiným společenstvem pro oblast BOZP;
- zvyšující se nezaměstnanost, která může vyvolat snahu zaměstnanců pracovat i přes značné zdravotní problémy, neboť stále více rostou obavy ze ztráty zaměstnání. Na společnost to může mít negativní dopad například v tom ohledu, že bude docházet k větší úrazovosti.

Sociální okolí:

- v důsledku intenzivnějšího tempa práce a zvyšujícím se nárokům na kvalitu práce se vyskytuje stále více zaměstnanců trpících stresem či nemocí z povolání;
- vzhledem k prodlužující se věkové hranici pro odchod do důchodu se začíná měnit nejen věkové zastoupení pracovní síly, ale také charakter výkonu práce. V důsledku toho je nutné věnovat zvýšenou péči k zajištění optimálních pracovních podmínek pro zaměstnance vyšších věkových kategorií prostřednictvím stanovování pracovních podmínek a řešením pracovního místa takovým způsobem, aby byly uplatněny základní ergonomické přístupy, které jim tak umožní bezpečný a kvalitní výkon i ve starším věku;
- téměř každá společnost se v současné době potýká s potřebou vícenásobné rekvalifikace zaměstnanců z oblasti BOZP během produktivního věku. Tomu by se dalo předejít začleněním tematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do výchovných a vzdělávacích programů škol a dalších vzdělávacích zařízení, která je tímto způsobem připraví v praktické výuce na povolání a zajistí jim znalosti z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví jak v teore-

tické, tak praktické výuce. Tím dojde ke zkvalitnění úrovně vzdělávání v oblasti BOZP při přípravě na budoucí povolání;

- snaha o větší stabilizaci a propojení zaměstnanců se zájmy a cíly společnosti směřující k vytváření dlouhodobé spolupráce mezi nimi.

Technologické okolí:

- vytváření bezpečného, zdravého pracoviště zajišťujícího co nejvyšší ochranu zaměstnancům, která by následně vedla k vyšší loajalitě a podávání produktivnějšího pracovního výkonu;

- pravidelné provádění výzkumu v oblasti BOZP se zaměřením na prevenci existujících, nových a potenciálních rizik, který by vedlo k odstranění nebo omezení výskytu psychosociálních rizik a muskuloskeletálních onemocnění;

- využívání nových – moderních technologií, jež pomáhají zaměstnancům při výkonu práce či jejich práci zcela nahrazují.

5.2 Organizování a průběh běžných lékařských prohlídek ve společnostech SCHOTT

5.2.1 SCHOTT Solar CR, s. r. o.

Společnosti SCHOTT mají na serveru firmy uloženy tabulky s termíny lékařských prohlídek, které vytváří oddělení bezpečnosti práce centrální společnosti SCHOTT CR, a. s. dle domluvy s doktorkou Cherynovu, která má stanoveny termíny prohlídek vždy na pondělí. Tyto tabulky s termíny jsou přístupné jak jednotlivým mistrům ve výrobě, tak všem vedoucím pracovníkům. Oddělení pro bezpečnost práce dá 14 dní před uskutečněním prohlídek pokyn daným mistrům, aby tyto termíny vyplnili. Mistři se tedy domluví s jednotlivými zaměstnanci na přesné hodině prohlídky v daném termínu, která by jim vyhovovala. K jednotlivým časům tohoto termínu vždy napíšou jméno zaměstnance, který se jí zúčastní a vše zasílají zpět vedoucímu oddělení pro bezpečnost práce.

Toto oddělení zašle týden před daným termínem prohlídky tento seznam včetně žádank o posouzení zdravotní způsobilosti k práci apod. firemní lékařce Cherynové. S výsledky jsou zaměstnanci seznámeni hned na místě. Oddělení bezpečnosti práce, mistři a vedoucí pracovníci obdrží od lékařky výsledky prohlídek jednotlivých zaměstnanců a následně jsou

navedeny do databáze zaměstnanců. Ta je umístěna na již zmiňovaném serveru firmy, kde jsou výsledky prohlídek zaneseny. Jsou zde také zaznamenána všechna školení a lékařské prohlídky jednotlivých zaměstnanců včetně termínů jejich uskutečnění. Databáze je navíc schopna upozornit na prošlou lékařskou prohlídku, pokud se jí daný zaměstnanec nezúčastní. Platnost prohlídek má za úkol sledovat referentka z oddělení pro bezpečnost práce. Bezpečnostní a požární technik kontroluje platnost prohlídek většinou 1x měsíčně.

5.2.2 SCHOTT CR, a. s. SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. a SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o.

Všechny ostatní společnosti mají stejný průběh organizování lékařských prohlídek. Na serveru firmy jsou opět uloženy tabulky s termíny lékařských prohlídek, které vytváří oddělení bezpečnosti práce centrální společnosti SCHOTT CR, a. s. jak tomu bylo u předešlé společnosti. Změny jsou zde v termínech prohlídek, které jsou stanoveny dle domluvy s doktorem Podzemným vždy na čtvrtek. Dále probíhá organizování prohlídek na stejném principu jako u společnosti SCHOTT Solar, s. r. o.

Odlišností u těchto společností v průběhu prohlídek je, že zaměstnankyně oddělení bezpečnosti práce doručí žádanky doktorovi Podzemnému den před uskutečněním prohlídky a telefonem sestře potvrdí, že se prohlídka uskuteční a nahlásí jí počet přihlášených lidí.

5.3 Lékařské prohlídky na rizikových pracovištích ve společnostech SCHOTT

Do rizikových pracovišť jsou zařazeny společnosti SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. a SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o.

SCHOTT Flat Glass CR s. r. o. představuje rizikové pracoviště s ohledem na hluk a prach.

V SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o. se zaměstnanci potýkají navíc s rizikem zářezem teplem.

5.3.1 Zjišťování a stanovení rizikových prací

Akreditované laboratoře provádí měření na rizikových pracovištích a dle výsledků měření jsou navržena rizika, kam dané pracoviště spadá. Výsledky měření včetně zařazení rizik zašle bezpečnostní a požární technik Krajské hygienické stanici ve Zlíně. Ta vše zkontrolu-

je a dle svých výsledků zašle zpět na oddělení bezpečnosti práce rozhodnutí o zařazení práce do příslušné kategorie dle výše rizika (viz. Příloha P III). Součástí rozhodnutí je termín, kdy se má opětovně provádět měření, kdy se musí uskutečnit pravidelné lékařské prohlídky na rizikových pracovištích včetně jejich náplně a termíny s rozsahem sledování faktorů pracovních podmínek.

5.3.2 Prohlídky na rizikových pracovištích

Riziko hluku:

Lékařské prohlídky probíhají 1 x za 3 roky u soukromé lékařky Krejčí ve Valašském Meziříčí, se kterou vyjedná oddělení bezpečnosti práce termíny prohlídek na zakázku. Opět jsou na serveru firmy vytvořeny tabulky s těmito termíny a zaslány mistrům, aby je se svými zaměstnanci vyplnili. Oproti obvyčejným preventivním prohlídkám je zde limitovaný počet lidí, který se jí může zúčastnit. Dále vše probíhá stejným způsobem jak je popsáno dříve u běžných pravidelných lékařských prohlídek. Firma poté obdrží fakturu za prohlídky včetně výsledků a s uvedením, že lékařské prohlídky proběhly dle stanovených termínů.

Riziko prachu:

Lékařské prohlídky se konají u lékaře Podzemného a to v intervalech 1 x za 3 roky. MUDr. Podzemný provádí základní vyšetření zaměstnanců a samotný rentgen se provádí v Nemocnici ve Valašském Meziříčí. Termíny prohlídek se sjednávají u doktora Podzemného, který je poté zasílá sám do nemocnice. Výsledky si lékař ponechává u sebe včetně objednacích termínů na rentgen zaměstnanců a na oddělení bezpečnosti práce se dodávají v hromadných tabulkách, kde jsou dále uloženy a ponechány ke kontrole.

Riziko zátěže teplem:

Lékařské prohlídky včetně měření EKG věnující se zjišťování zátěže teplem se uskutečňuje 1 x za 2 roky a to po dohodě s Nemocnicí ve Valašském Meziříčí. Oddělení bezpečnosti práce stanovuje termíny těchto prohlídek vždy na období od května do září aktuálního roku. Do nemocnice se zasílají seznamy zaměstnanců s telefonními čísly, kteří se jí mají zúčastnit a sama sestra obvolává a objednává pacienty. Výsledky jsou ponechány v kartách pacientů v nemocnici. Firma obdrží fakturu od nemocnice včetně tabulek se zaměstnanci a termíny uskutečněných prohlídek. Jestli se u nějakého zaměstnance zjistí nějaký problém, který by mu v práci překážel či škodil, začne se ihned pracovat na jeho léčbě.

5.4 Aktuální péče o zdraví zaměstnanců

Prvním signálem pro zavedení programu zdraví ve společnosti SCHOTT CR bylo vyhlášení Roku Bezpečnosti.

5.4.1 Organizování Roku bezpečnosti

Byl zaveden v roce 2003 po poradě s vedením společnosti a to na základě ročního rozboru pracovní úrazovosti, kdy došlo k 24 pracovním úrazům a z toho 18 z nich bylo způsobeno pořezáním.

Prvořadým cílem Roku bezpečnosti bylo snížení počtu pracovních úrazů. Pro jeho dosažení byla učiněna řada opatření jak standardních (kontrola dodržování bezpečnostních předpisů ve všech oblastech pracovní činnosti), tak také nadstandardních. Mezi ně hlavně patřily krátké prezentace o ochranných pomůckách, které byly vedeny specialisty dodavatelských firem; prezentace a drobný prodej ochranných pomůcek pro volný čas a sport při Dnu otevřených dveří společnosti SCHOTT CR. Dále byla vedena jednání s lékaři ohledně rehabilitací a zvedání břemen. Proběhla prezentace společnosti Mattoni na téma pitný režim, v rámci které zaměstnanci obdrželi zdarma nápoj o objemu 0,33 litru. Byla provedena vyšetření tlustého střeva, díky které se podařilo odhalit a včasné léčit rakovinu u několika zaměstnanců. V Novém Jičíně byly zařízeny prohlídky mamografu a také společnost Eurest přinesla svůj příspěvek v podobě Dne zdravé výživy.

Důraz byl kladený na kontrolu pracovišť vedoucími pracovníky na všech úrovních řízení či důsledné šetření pracovních úrazů a přijímání nápravných opatření. V rámci pravidelné akce pro veřejnost Den otevřených dveří byl zájemcům z řad účastníků, za účasti zdravotních sestřiček, zdarma změřen tlak.

5.4.2 Zavedení programu zdraví

Byl vyhlášen v Německu v roce 2010 mateřskou organizací a postupně se začal realizovat ve všech pobočkách SHOTT. Oficiální vyhlášení programu se konalo v prosinci roku 2010. Hlavním cílem je udržet dobrou kondici zaměstnanců a udělat tak pro zaměstnance co nejvíce.

První prezentace se uskutečnila koncem února loňského roku, kde vedení společnosti stanovilo časový plán průběhu programu a vytyčilo úkol projektu. Následně byla svolána pra-

covní schůzka vedoucích jednotek a zástupců odborů pro rok bezpečnosti práce, kde proběhl brainstorming. Na základě této schůzky byl jmenován realizační tým, který má tento program na starost.

V průběhu roku 2011 bylo v rámci programu zdraví realizováno několik podpůrných aktivit, mezi které patří například:

- spolupráce s pojišťovnami – koncem roku výdej vitamínových balíčků, v zimním období poskytnutí balíčků pro prevenci nachlazení;
- konání interních přednášek – o správné manipulaci s břemeny, správném sezení u počítače; externích – realizované doktorkou Cherynovou a městskou nemocnicí na téma zdravý životní styl;
- pořádání turistického zájezdu do oblasti Roháče, kam byly vyslány 2 autobusy;
- tištění článků a letáků zaměřené na zlepšování zdraví zaměstnanců;
- zakoupení tlakoměru a speciální váhy, které jsou k dispozici na oddělení bezpečnosti práce;
- obstarání automatického externího defibrilátoru;
- zabezpečení kvalitních ochranných pracovních pomůcek na pracovišti a pracovního oděvu pro zaměstnance.

5.5 Výpočty pracovní úrazovosti

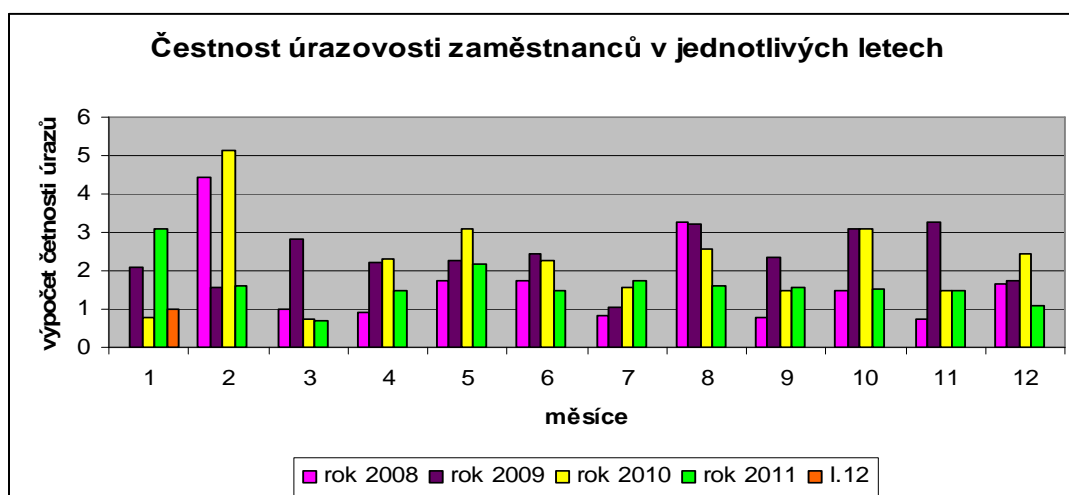
Výpočty pracovní úrazovosti vychází z prvních dvou vzorců uvedených v teoretické části, tedy počítala jsem četnost úrazovosti a míru incidence. Veškeré výpočty jsou zpracovány na základě podkladů s údaji, obdrženy od společnosti. Jednalo se o měsíční statistiku pracovní úrazovosti, kterou zpracovává personální oddělení a následně ji zasílá na oddělení bezpečnosti práce, kde jsou záznamy ukládány a analyzovány.

Nejvíce měsíčních pracovních úrazů během sledovaných let bylo 6 v únoru roku 2010. Poté 4 úrazy měsíčně byly ve společnosti zaznamenány 9 x a to: v roce 2008 v měsících únoru a srpnu; v roce 2009 v březnu, srpnu, říjnu a listopadu; v roce 2010 v květnu a říjnu a v roce 2011 v lednu.

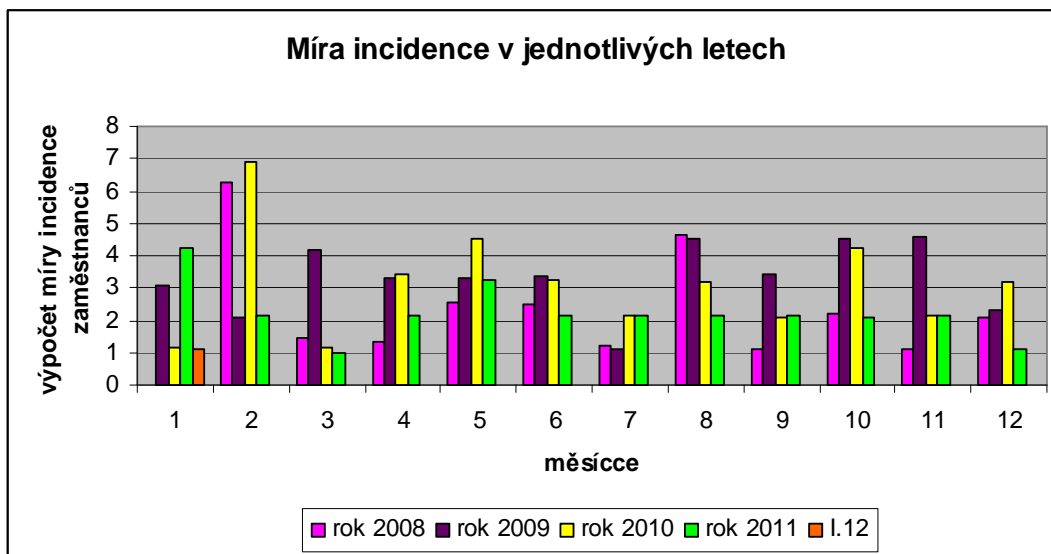
Dalo by se říci, že v průběhu sledovaných let si společnost prošla dvěma obdobími, kdy zaměstnávala více než 900 zaměstnanců a zároveň dosahovala největšího počtu odpracovaných hodin. První období začíná říjnem 2008 a končí květnem 2009. Společnost v tomto období zaměstnávala v průměru 936 lidí a průměrný počet odpracovaných hodin byl 133 942. Druhým obdobím je rozmezí od června 2010 do června 2011, kde se průměrný počet zaměstnanců pohyboval okolo 946 a jejich odpracované hodiny činily průměrně 131 167. V obou obdobích došlo v průměru ke 2,5 pracovním úrazům měsíčně.

Nejvíce úrazů bylo zaznamenáno v období od června 2009 do května 2010, tedy 3 úrazy měsíčně. Zajímavostí ale je, že v tuto dobu ve společnosti pracovalo průměrně 878 zaměstnanců, kteří odpracovali průměrně 123 253 hodin.

Z předešlých informací si lze tedy závěrem říci, že společnost nemá žádné zásadní problémy ve svém systému bezpečnosti práce, jelikož v analyzovaném období byly hodnoty četnosti a míry incidence na nízké úrovni. Zároveň lze také konstatovat, že počty pracovních úrazů nebyly zapříčiněny růstem počtu zaměstnanců či počtem odpracovaných hodin, ale chyba se musela nacházet jinde – buď neopatrností a nesprávným přístupem k práci na straně zaměstnanců nebo špatnými podmínkami bezpečnosti práce na straně společnosti.



Obr. 1. Graf výpočtu četnosti úrazovosti v období leden 2008–leden 2012 (vlastní zpracování dle interních materiálů SCHOTT CR)



Obr. 2. Graf výpočtu míry incidence zaměstnanců v období leden 2008-leden 2012
(vlastní zpracování dle interních materiálů SCHOTT CR)

5.6 Dotazník

Jak již bylo zmíněno v úvodu praktické části, informace ze společnosti SCHOTT byly získány prostřednictvím kvantitativní metody – anonymního dotazníku s 23-mi otázkami, ve kterých je zjišťován současný stav péče o zaměstnance obecně, zejména jak ji zaměstnanci vnímají. Jsou zde zachyceny nejdůležitější příčiny, které ovlivňují jejich zdraví.

Dotazníky byly distribuovány do různých jednotek společnosti SCHOTT a jejich návratnost činila 100%, jelikož dotazníky byly vždy dány osobně zaměstnancům před začátkem či ukončením jejich pracovní doby s vyčkáním na jejich vyplnění a následným zpětným odběrem.

Dotazník je tvořen 6-ti uzavřenými, 9-ti otevřenými a 8-mi polouzavřenými otázkami, kde respondenti mohli napsat další možnosti, které nebyly uvedeny v základní nabídce odpovědí, či doplnit konkrétní odpověď. Celý dotazník je přiložen v závěru diplomové práce jako Příloha P IV.

V souvislosti s navrženými otázkami, kterým se věnuji v mém dotazníku zaměřeném na péči o zdraví zaměstnanců, stanovuji následující měřitelné hypotézy:

H1: Předpokládá se, že více než 50% zaměstnanců trpí zdravotními potížemi způsobenými v souvislosti s výkonem práce.

H2: Většina respondentů uvítá jako další benefit příspěvek na sportovní aktivity nebo masáže.

H3: H3: Více než 25 % respondentů není ochotno si za benefity dopláctet.

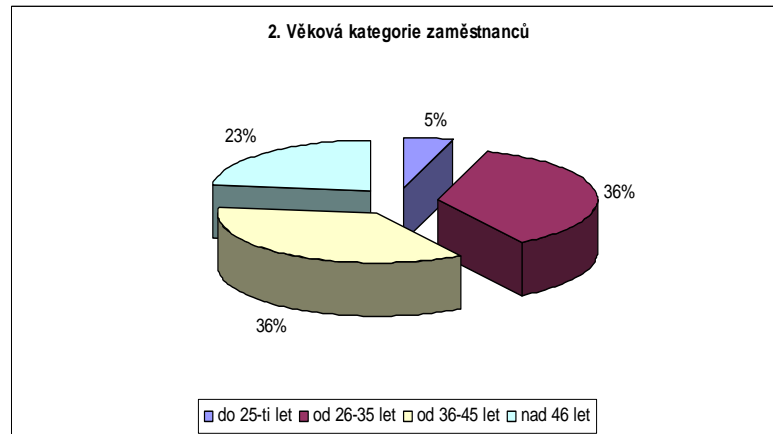
5.6.1 Vyhodnocení dotazníků

Nejčtenější odpovědi z uzavřených otázek získané z dotazníků jsem zpracovala podle pořadí otázek (odpovídající navrženému dotazníku) do následující tabulky (Tab. 3). Zde je zaznamenána pouze jedna odpověď ze dvou možných (druhá je vždy dopočet do 100%).

Tab. 3. Vyhodnocování dotazníků (vlastní zpracování)

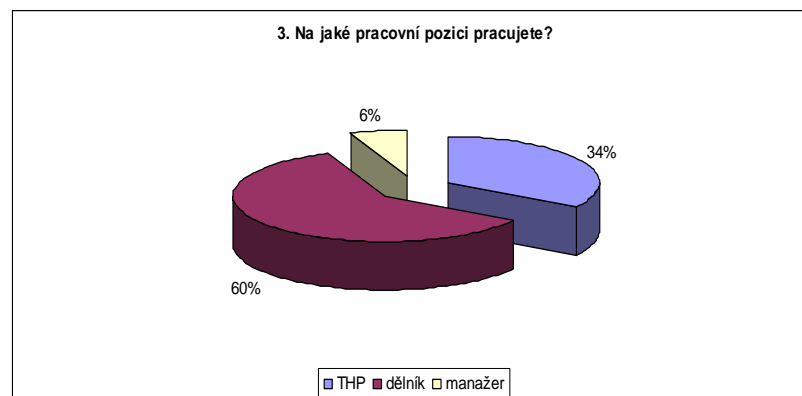
Otázky z dotazníků včetně jejich očíslování	Odpovědi	Podíl v %
1. Pohlaví	Muž	64%
5. Souvisí Vaše nemoci s výkonem Vaší práce?	Ne	57%
7. Poskytuje společnost možnost zdravého stravování?	Ano	59%
9. Jste v zaměstnání vystaveni stresu?	Občas + Ano	92%
11. Stará se zaměstnavatel o zlepšení Vašeho zdravotního stavu?	Ne	68%
12. Děláte sám něco pro své zdraví?	Ano	95%
13. Je pro Vás současná nabídka zdravotních výhod motivující?	Ne	82%
14. Užíváte sám benefity určené pro Vás nebo je věnujete jiným?	Sám	68%
21. Byli byste ochotni doplatit si za nějaké benefity?	Ano	89%

Z uvedené tabulky lze konstatovat, že se sami zaměstnanci starají o své zdraví a to i bez ohledu na to, je-li jim k této péči poskytnuta pomoc ze strany zaměstnavatele-společnosti, či nikoliv. Co se týká péče zaměstnavatele o zdraví svých zaměstnanců, tak podle dotazovaných je nedostatečná a rozhodně nepatří mezi hlavní motiv, který by zaměstnance podněcoval k lepšímu pracovnímu výkonu či jejich spokojenosti.



Obr. 3. Věková struktura respondentů (vlastní zpracování)

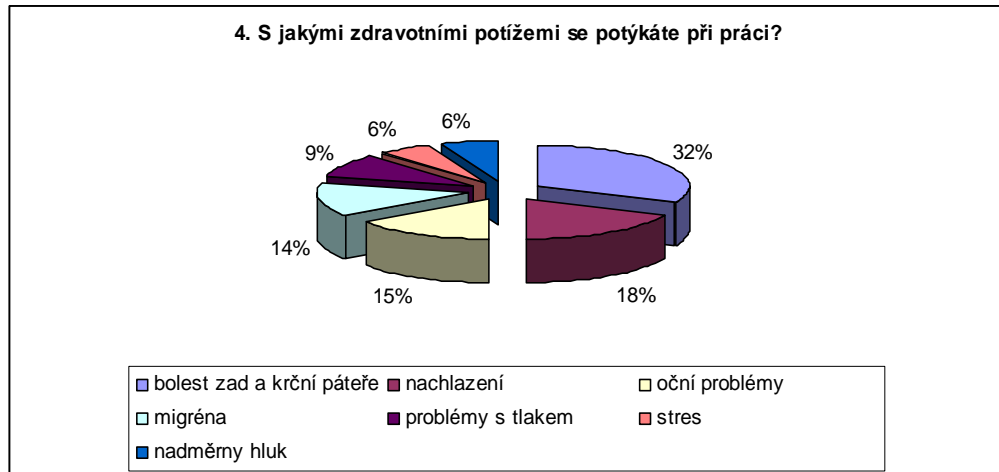
Co se týká věkové struktury, tak jsou ve společnosti zaměstnaní zejména lidé ve středním věku a věková kategorie od 26 do 35 let. Celkem tyto dvě skupiny představují téměř 2/3 ze všech respondentů, což by mohlo být důsledkem toho, že se jedná o výrobní firmu, která potřebuje výkonné pracovníky, kteří jsou vystaveni někdy poměrně velkému fyzickému vypětí. Další početnou skupinou jsou zkušení lidé, kteří dle mého mínění pracují ve společnosti delší dobu, a proto dosahují vyššího věku. Pouze 5% tvoří mladí, dospívající lidé, což může být dáno také jejich nerozhodností ve výběru pracovní pozice a tedy vysokou fluktuací.



Obr. 4. Pracovní pozice zaměstnanců (vlastní zpracování)

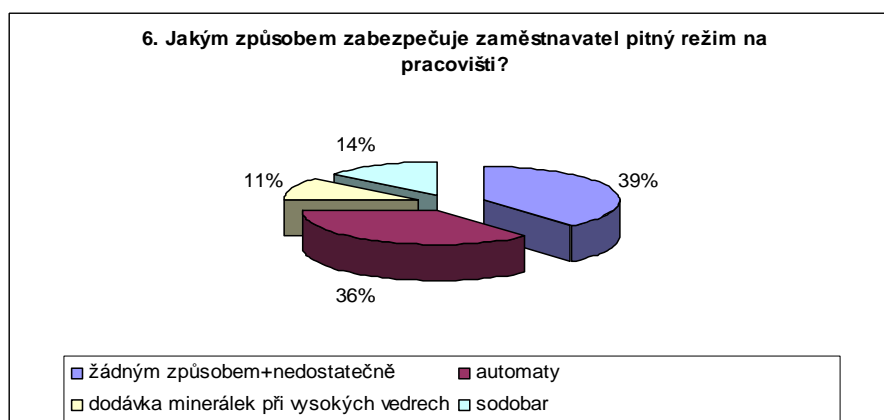
Druhý obrázek zobrazující pracovní pozice zaměstnanců jasně poukazuje na fakt, že téměř všechny pracovní pozice, které se zde nachází, spadají do oblasti výroby, což je dáno oborem, ve kterém společnost působí. Nejvíce respondentů (60%) tvořili dělníci pracující ve společnosti převážně na strojním zařízení. Konkrétní funkce zmíněných dělnických pozic představovali operátoři, kvalitáři, brusiči, technici a laminátoři. Třetina respondentů spadá

do skupiny THP pracovníků, kteří vykonávají tzv. duševní práci (tedy jde o konstruktéry, IT pracovníky a administrativní zaměstnance). Zbýlých 6% tvořili zaměstnanci na manažerských pozicích.



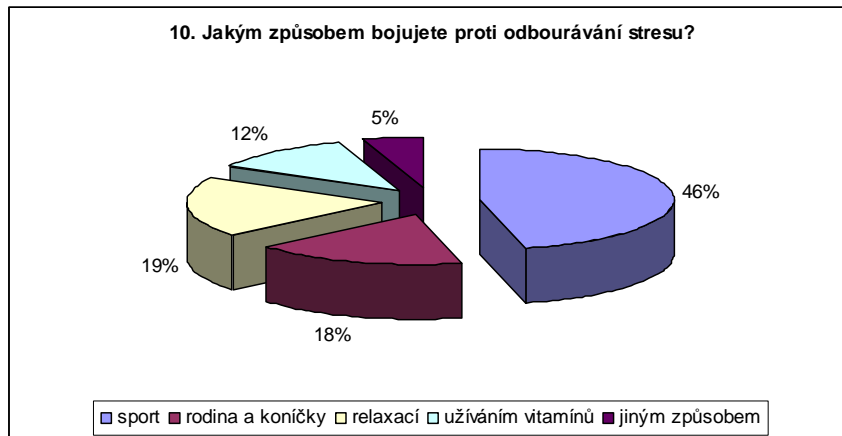
Obr. 5. Nejčastější zdravotní potíže respondentů při práci (vlastní zpracování)

Z uvedeného obrázku je zřejmé, že nejčastějším zdravotním problémem je bolest zad a krční páteře, kterým trpí třetina respondentů. To je zapříčiněno těžší fyzickou prací, neboť se ve společnosti dost často zvedají těžké věci a jedná se tedy o dělníky. 1/5 zaměstnanců se potýká s nachlazením, jež může být důsledkem toho, že se jedná o práci, která je vykonávána ve velkých halách, které v zimním období nebývají dostatečně vytápěné a navíc díky jízdě vozíků z haly do haly se zde poměrně často větrá. Očními problémy (slzením a pálením) trpí 15% respondentů, přesněji jde o THP zaměstnance, kteří mají namáhané oči zejména z nadměrného užívání počítače potřebného k výkonu své práce.



Obr. 6. Zabezpečení pitného režimu na pracovišti (vlastní zpracování)

Respondenti uvedli, že na jejich pracovišti není z více než 1/3 zajištěný pitný režim nebo je zajištěn nedostatečným způsobem. Druhá třetina z nich ví o možnosti zakoupit si láhve s nápoji z automatů. Je tomu tak, protože některá pracoviště mají tuto možnost a jiná jimi vybavena nejsou. 14% zaměstnanců uvedlo, že mají na svém pracovišti možnost si načerpat vodu-sifon ze sodobarů a 11% zmínilo možnost obdržet mimořádnou dodávku minerálek v letním období, kdy jsou vysoké teploty.



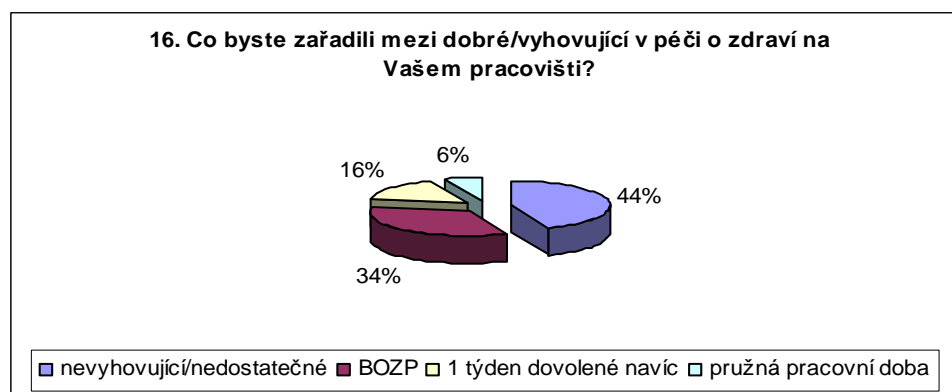
Obr. 7. Jak bojují respondenti s odbouráváním stresu (vlastní zpracování)

Se stresem se na pracovišti potýká velká většina zaměstnanců a téměř polovina z nich se ho snaží zbavit sportovními aktivitami. Pětině respondentům k tomu pomáhá rodina či koníčky. Druhé pětině hlavně relaxace a to jak v podobě masáží, tak pouhým odpočinkem doma. 12% dotazovaných zmínila, že jim k odbourávání stresu pomáhají vitamíny, které si zakupují sami v lékárnách. Jiný způsob, který zaměstnancům pomáhá k odstranění stresu, je komunikace s kolegy, četba nebo jiná práce.



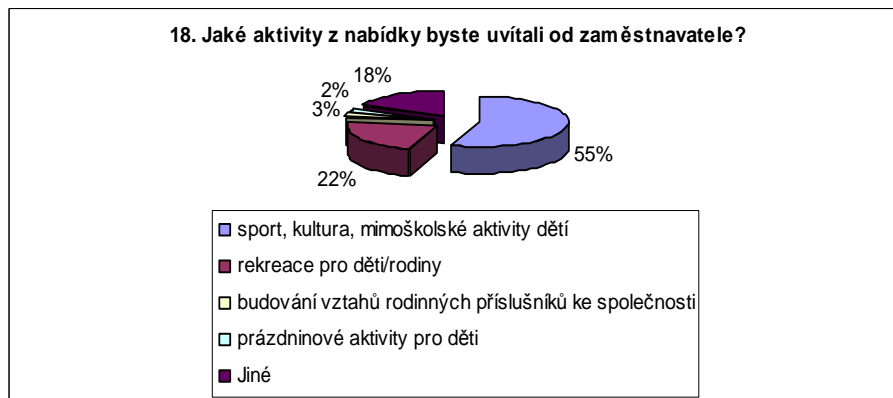
Obr. 8. Hlavní nedostatky péče o zdraví zaměstnanců na pracovišti (vlastní zpracování)

U této otázky 1/3 respondentů nevedla žádnou odpověď, tak se můžu jen domnívat, jestli to bylo z důvodu, že žádný není, nebo spíše nevěděli, co zde napsat. Uvedené odpovědi jsou tedy vytvořeny jen z počtu zodpovězených otázek (tedy 2/3). Nejčastějším problémem je špatná klimatizace, přesněji jde o minimum klimatizace na pracovišti v letním období, nebo špatně nastavená klimatizační jednotka, ze které někdy nepříjemně fouká a jindy je naopak zase přetopeno. Jak uvedli respondenti, tak s těmito problémy se potýkají zejména operátoři. Čtvrtina zaměstnanců má špatně uspořádané pracoviště co se týká osvětlení nebo nepohodlných židlí, ze kterých mívají občas i následné zdravotní potíže převážně se zády. Další více jak čtvrtina respondentů odpověděla, že nemůžou zmínit nedostatky v péči o své zdraví na pracovišti, neboť nemají vůbec nebo skoro žádnou nabídku. Mezi jiné nedostatky byly uvedeny: nedostatek finančních prostředků společnosti na péči o jejich zdraví, tlak či nezáměr nadřízených, nedostatek zdravé stravy a aktivního odpočinku.



Obr. 9. Dobré a vyhovující aktivity péče o zdraví na pracovišti (vlastní zpracování)

Tato otázka byla stejně jako předchozí zodpovězena pouze u 2/3 respondentů a postup vyhodnocování byl také stejný. U pouhých 56% zaměstnanců jsem získala přesnou odpověď na tuto otázku, neboť zbylých 44% uvedlo, že dobré a vyhovující jim nepřijde nic. Zaměstnanci nejvíce vyzdvihli možnost očkování proti chřipce a pravidelné preventivní prohlídky či dostatek pracovních ochranných pomůcek. 16% respondentů zmínila 1 týden dovolené navíc. Jednalo se hlavně o THP pracovníky. Dalším dobrým příspěvkem je dle zaměstnanců možnost pružné pracovní doby.

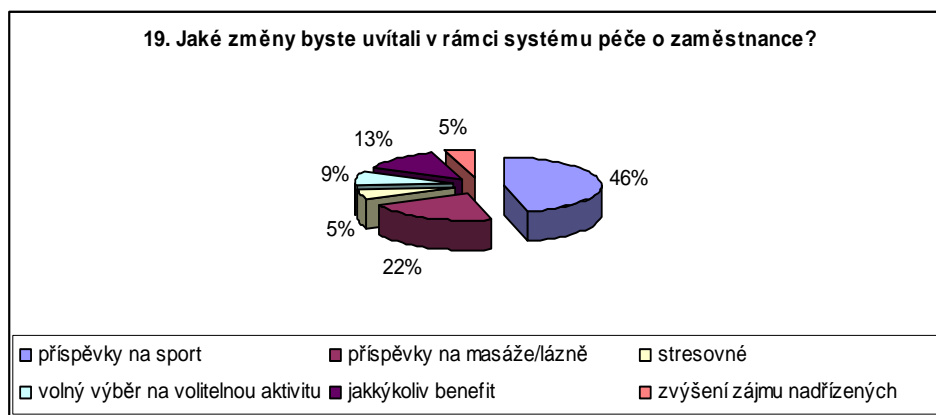


Obr. 10. Aktivity uvítané od zaměstnavatele (vlastní zpracování)

Tato otázka měla dvě části. První se skládala z otázky, jestli zaměstnavatel některou z uvedených aktivit poskytuje a následně měli respondenti z této nabídky aktivit přiřadit jednotlivým aktivitám body podle toho, kterou by od zaměstnavatele uvítali, aby byla popřípadě zavedena.

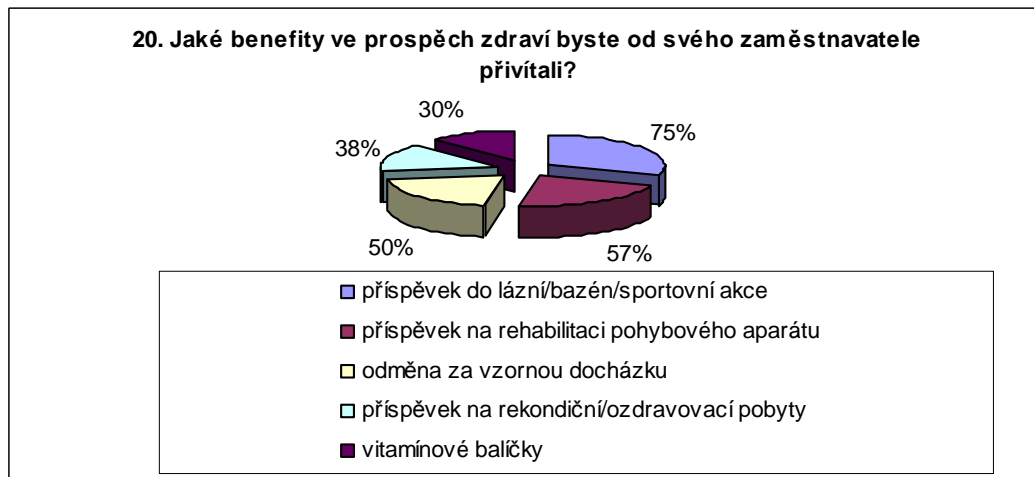
Na první část otázky odpověděla většina zaměstnanců shodně a to, že společnost poskytuje pouze sportovní aktivitu a to v podobě sportovního dne, který je organizován jednou za rok. Po té bylo často dodáváno, že je to málo.

S tím také souvisí následné odpovědi v druhé části otázky. Nejvíce zaměstnanců by totiž uvítalo právě sportovní aktivity v podobě různých výletů, nebo také kulturní akce – divadla apod. Druhou nejčastější odpovědí (22%) byla rekreace pro rodiny a děti. O budování vztahů a prázdninové aktivity pro děti nebyl skoro vůbec zájem. Naopak byly jako jiné aktivity doporučeny mimofiremní akce jako teambuilding, pořádání letních aktivit či organizování dne otevřených dveří.



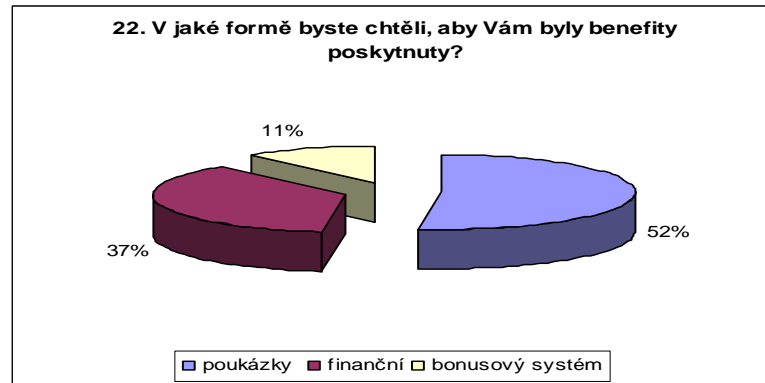
Obr. 11. Změny v systému péče o zaměstnance (vlastní zpracování)

Změny, které by zaměstnanci přivítali byly nejčastěji opět v oblasti sportu (téměř polovina dotazovaných). Jako příspěvek žádali permanentky a flexipasy převážně na bazén a fitness. Skoro čtvrtina respondentů by uvítala příspěvky na masáže nebo do lázní. Dále 13-ti% zaměstnancům by bylo jedno, o jaký benefit by se jednalo a 9% by uvítalo možnost volného výběru aktivity. 5% respondentů uvedlo, že by jim stačilo pouze zvýšení zájmu nadřízených.



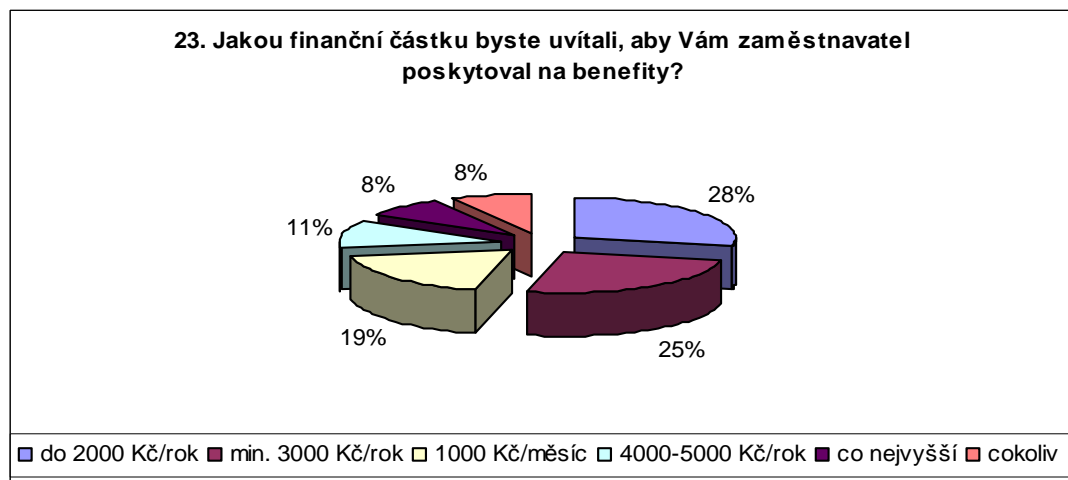
Obr. 12. Budoucí benefity ve prospěch zdraví (vlastní zpracování)

Otázka, která se věnovala většinou novými benefity, jež by zaměstnanci přivítali od zaměstnavatele, byla podána formou výběru z 9 možností a z nich mohli respondenti zatrhnout jakýkoliv počet odpovědí. Pro lepší přehlednost jsem tedy každou možnost poměřovala k celkovému počtu dotazníků (tedy k 90 jako 100%), a proto procentní součet přesahuje 100%. Nejvíce byly zmíněny benefity v podobě příspěvku do lázní, na bazén či sportovní akce a ty by si přály $\frac{3}{4}$ ze všech respondentů. 57% by přivítalo příspěvek na rehabilitaci pohybového aparátu a polovina zaměstnanců by ocenila benefit za vzornou docházku v podobě odměny. Čtvrtou nejčtetnější odpovědí byl příspěvek na rekondiční/ozdravovací pobyty a menší třetina zaměstnanců by uvítala vitamínové balíčky. Další 4 možnosti zde zmíněné nejsou z toho důvodu, jelikož byly zastoupeny pouze v malém počtu a to přibližně kolem 15%.



Obr. 13. Formy poskytování benefitů (vlastní zpracování)

Na základě nabídky v dotazníku byly respondentům nabídnuty 4 možnosti výběru formy poskytování benefitů. Poslední možností byla jiná, kterou ale nikdo nezmínil. Většina z respondentů volila poukázky a finanční formu poskytování. Více jak polovina z nich se spíše přiklání k poukázkám. Větší třetina by chtěla finanční obnos na benefity a pouze 11% by volila bonusový systém.



Obr. 14. Výše částky na benefity poskytovaná zaměstnavatelem (vlastní zpracování)

Poslední otázka v dotazníku úzce souvisela s otázkou číslo 21, kde zaměstnanci měli vyjádřit, jestli by si byli ochotni doplatit za benefity a popřípadě za jaké a do jaké částky. Zde se nejvíce vyskytovala odpověď, že by si doplatili za lázně, masáže, rehabilitace a bazén a to do 50% z ceny daného benefitu (to zmínila 1/5 zaměstnanců).

U této otázky byly nejčastějšími odpověďmi poskytování částky od zaměstnavatele ve výši 2000 nebo 3000 Kč za rok. Tyto dva názory zastupovaly dohromady více jak polovinu respondentů. 19% zaměstnanců vyjádřilo požadavek na 1000 Kč za měsíc. 4000-5000 Kč

ročně by uvítalo 11% zaměstnanců a ve stejném počtu 8% zmínili respondenti částku buď co nejvyšší, nebo jakoukoliv.

5.6.2 Potvrzení, vyvrácení hypotéz

Uvedené hypotézy, stanovené v analytické části diplomové práce péče o zdraví zaměstnanců, jsem si ověřila prostřednictvím odpovědí zjištěných z výsledků dotazníků.

H1: Předpokládá se, že více než 50 % zaměstnanců trpí zdravotními potížemi, které jsou způsobeny v souvislosti s výkonem práce.

První zmíněnou hypotézu musím vyvrátit, jelikož 57 % respondentů uvedlo, že i přestože se velmi často potýkají se zdravotními potížemi, tak se nedomnívají, že by byly zapříčiněny druhem výkonu jejich práce.

H2: Většina respondentů by uvítala jako změnu-novinku v rámci systému péče o zaměstnance benefit ve formě příspěvku na sportovní aktivity a masáže.

Hypotéza, zabývající se změnou v systému péče o zaměstnance, byla potvrzena. K této odpovědi dospělo přesně 68 % respondentů. Největší zájem by přitom byl o příspěvek na sportovní aktivity, které by uvítalo 46 % pracovníků.

H3: Víc než 25 % respondentů není ochotno si za benefity doplácet.

Poslední stanovenou hypotézu musím také vyvrátit, neboť 89 % zaměstnanců odpovědělo, že by jim nevadilo doplatit určitou částku na poskytované benefity a následně se lišili pouze ve výši částky na doplácení. Přesněji pouhých 11% zaměstnanců by si za benefity nechtělo doplácet.

5.7 SWOT analýza

Pro vyhodnocení výsledků v oblasti péče o zaměstnance ve společnostech SCHOTT, přesněji o zdraví zaměstnanců, je na závěr analytické části použita metoda SWOT analýzy. Ta shrnuje výsledky zjištěné z dotazníků a celkově všechny informace získané v této praktické analytické části.

5.7.1 Hodnocení SWOT analýzy

Silné stránky:

- velmi nízká úrazovost, které je dosaženo zajištěním bezpečného pracovního prostředí a dostatečnými pracovními ochrannými prostředky. Tento stav je zachycen výše v grafu 1;
- zajištění stravování pro zaměstnance v areálu společnosti SCHOTT CR, a. s. prostřednictvím firmy EUREST, kde mají zaměstnanci na výběr minimálně ze čtyř teplých jídel, z nichž jedno je zaměřeno na podporu zdravého stravování;
- rozšířená péče o zdraví zaměstnanců zahrnující očkování proti chřipce.

Slabé stránky:

- nedostatečná nabídka benefitů v celém systému péče o zdraví zaměstnanců, jež zaměstnanci jednoznačně postrádají.
- špatná ergonomie pracovišť způsobující více zdravotních potíží zaměstnanců, kterými by jinak netrpěli. Jedná se zejména o nevhodné židle, způsobující bolesti zad, špatnou/žádnou klimatizaci, která je příčinou nachlazení či špatné osvětlení a práce s počítačem jsou příčinou bolestí očí;
- je pořádáno málo aktivit, které by směřovaly k teambuilding, zlepšování a upevňování vztahů v pracovních týmech;
- nedostatečné zabezpečení pitného režimu na pracovištích, které se nachází pouze v některých jednotkách společnosti.

Příležitosti:

- zajistit větší motivaci zaměstnanců k péči o zdraví, která by vedla k lepším pracovním výkonům zaměstnanců a následně ke zvýšení ekonomické výkonnosti společnosti;
- úprava pracoviště, jež by zlepšila pohodlí zaměstnanců a zabránila jejich zbytečným zdravotním potížím;
- podpora duševního zdraví na pracovišti a zajištění prevence proti stresu například organizováním většího počtu mimofiremních akcí či teambuildingu;
- zajištění lepšího pitného režimu díky nákupu barelů s vodou, které by byly k dispozici alespoň v každé jednotce a v letním období by byla jejich dodávka ještě navýšena;
- vyrovnání se sociálními a demografickými změnami souvisejícími se stárnutím společnosti, prodlužováním aktivního věku prostřednictvím kvalitnější péče o zdraví zaměstnanců a zajištění dosahování stále dobrého pracovního výkonu.

Hrozby:

- růst nároků na pracovní tempo, kvalitu a intenzitu práce, jež může mít za důsledek zvýšení výskytu stresu či nemocí z povolání.;
- stále rostoucí nezaměstnanost, která může vyvolat snahu zaměstnanců pracovat i v době, kdy jsou nemocní či mají nějaký zdravotní problém, neboť mají obavy ze ztráty svého zaměstnání;
- nedostatek finančních prostředků od německých mateřských společností vyhraněných na péči o zdraví zaměstnanců;
- prodlužování věku pro odchod do důchodu s sebou přináší potřebu zajistit optimální pracovní podmínky pro zaměstnance vyšších věkových kategorií včetně uplatnění základních ergonomických přístupů, které umožní dosahovat bezpečného a kvalitního výkonu i ve starším věku;
- navyšování poplatků za návštěvu u lékaře, jež mají v roce 2014 vzrůst ze současných 30 Kč na 200 Kč v důsledku výskytu stále většího počtu stížností na stávající poplatky a nadstandardy na Ústavním Soudu. Připlatit by si lidé také měli za nadstandardní péči v nemocnici (např. rehabilitaci). Tyto poplatky by měly pomoci zdravotnickému systému k zabezpečení peněz na nákladnější léčby.

6 PROJEKTOVÁ ČÁST

Poznatky použité pro tvorbu projektu jsou získané z analytické části, která zachycuje současný stav péče o zdraví zaměstnanců. Na základě těchto poznatků bude vytvořen projekt na zkvalitnění péče o zdraví zaměstnanců, jež by měl být podkladem pro dosahování stále kvalitního pracovního výkonu a zároveň by měl také zvýšit spokojenost zaměstnanců díky rozšířené nabídce zdravotních benefitů.

V návrhu projektu budou využity poznatky získané z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci ve společnostech SCHOTT, které jsou podkladem proto, aby výsledná péče o zdraví zaměstnanců co nejvíce vyhovovala nejen požadavkům a potřebám společnosti, ale aby současně byly také naplněny potřeby a přání zaměstnanců.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že společnosti SCHOTT neposkytují svým zaměstnancům benefity, jež by podporovaly zlepšení jejich zdravotního stavu ve volném času. Zaměstnanci nejvíce v dotaznících projeví zájem o benefity ve formě permanentek či poukázek, které by mohli uplatnit zejména na sportovní aktivity či masáže. Fakt, že mají o tyto permanentky velký zájem, spočíval v jejich ochotě si i za tyto benefity dle potřeby doplatit určité procento z jejich hodnoty. Velmi zajímavé bylo také zjištění, že se sami zaměstnanci věnují aktivně sportu (především turistice, plavání či navštěvují fitnesscentrum). Celkově by se dalo shrnout, že o sportovní aktivity v jakékoliv formě byl v dotaznících vždy projevěn velký zájem, a proto projekt na rozšíření péče o zdraví zaměstnanců bude zaměřen právě na tyto benefity či aktivity.

Dalším podkladem, který by mohl rozšířit nebo zkvalitnit péči o zdraví zaměstnanců ve společnostech SCHOTT, bylo zjištění nedostačujícího zabezpečení pitného režimu v některých jednotkách, jež zaměstnanci také často postrádali.

Již zmíněné přání a nedostatky v péči o zdraví zaměstnanců budou tvořit náplň navrhovaného projektu.

6.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektové části je rozšířit stávající systém péče o zdraví zaměstnanců s důrazem na zkvalitnění péče o jejich zdraví ve všech jednotkách společnosti SCHOTT ve Valašském Meziříčí.

6.1.1 Dílčí cíle projektu:

Tohoto zásadního cíle by mělo být dosaženo prostřednictvím následujících cílů:

- zlepšit zdravotní stav zaměstnanců,
- zabránit pracovní úrazovosti,
- snížit počet nemocí z povolání,
- naučit se odreagování ve stresových situacích,
- stmelit kolektiv zaměstnanců v rámci teambuildingových akcí,
- zvýšit motivaci, produktivitu a spokojenost zaměstnanců,
- zvýšit atraktivitu zaměstnavatele zavedením rozsáhlejší škály zdravotních benefitů,
- monitorovat pracovní výkony a zátěž zaměstnanců ve snaze vyhnout se nadbytečným pracovním potížím,
- stanovit časovou, nákladovou a rizikovou náročnost jednotlivých navrhovaných projektových částí.

6.1.2 Aktivity potřebné k uskutečnění cílů projektu

Aby došlo ke splnění výše uvedených cílů, je třeba určit cestu a způsob, jež by zajistil naplnění těchto cílů. S přihlédnutím k výsledkům z analytické části byly definovány 3 hlavní aktivity, které by měly přispět k dosažení všech zmíněných cílů. Mezi ně patří:

- zavedení poukázek pro volnočasové aktivity,
- zkvalitnění pitného režimu zaměstnanců,
- pravidelné organizování zájezdů se sportovním zaměřením.

6.2 Návrhy na rozšíření a zkvalitnění péče o zdraví zaměstnanců

6.2.1 Zavedení poukázek pro volný čas

V první oblasti projektové části se budu věnovat zavedením poukázek pro volnočasové aktivity, neboť z analytické části (zejména z dotazníkového šetření) vyplynulo, že zaměstnanci mají nejvíce zájem o benefity ve formě poukázek, a že by téměř polovina zaměstnanců uvítala příspěvek od zaměstnavatele na sportovní aktivity, poté následoval příspěvek

na masáže (22%). Tyto zjištěné informace mě vedly k návrhu na zavedení poukázek pro volný čas. Realizací této projektové části by společnost mohla docílit zlepšení zdravotního stavu, vyšší produktivity a spokojenosti zaměstnanců, kteří by se ve svém volném času více věnovali aktivnímu odpočinku.

Samotné poskytování poukázek je navíc velmi výhodné a motivující nejen pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele. **Hlavní výhody** zahrnují:

Pro zaměstnavatele:

- úspora nákladů v nepeněžním odměňování v porovnání se mzdou;
- udržení a posílení motivace zaměstnanců;
- administrativní úspora, neboť poukázky jsou vždy doručeny dle požadavků;
- široká síť partnerů akceptujících poukázky, která se je rozmístěna po celém území České republiky;
- pokud si společnost přeje, lze zaručit 100% účelové využití poukázek;
- snadná objednávka, dodávka, skladování či distribuce poukázek. (Sodexo, ©2012c)

U zaměstnance se některé výhody shodují s výhodami zaměstnavatele, ale existují také další, jako:

- snadné a rychlé použití;
- možnost volby kdy, kde a jak poukázky utratit;
- možné slevy a jiné výhody u partnerů akceptujících poukázky;
- daňová výhodnost, jelikož je výhodnější získat určitou hodnotu v poukázkách oproti stejné hodnotě v hrubé mzdě. (Sodexo, ©2012d)

Po konzultaci s oddělením bezpečnosti práce ve společnosti SCHOTT, byly zvoleny poukázky od firmy Sodexo Pass a. s. a to ze 3 důvodů s ohledem na jejich:

- širokou uplatnitelnost ve Valašském Meziříčí, kde se také nachází sídlo společnosti SCHOTT;
- typ poukázek v oblasti sportu a relaxace, které firma Sodexo poskytuje;
- v neposlední řadě také na její vysoké pozici na českém trhu - získala ocenění specialisty na zaměstnaneckou motivaci, o čemž svědčí i široká škála uživatelů využívající její služby.

Jak již bylo zmíněno, tak by zaměstnanci uvítali benefity podporující jejich zdraví v podobě příspěvků na sport a masáže a stejných odpovědí bylo dosaženo také u otázky zabývající se změnami v systému péče o zaměstnance. Z toho důvodu po konzultaci s bezpečnostním a požárním technikem společnosti SCHOTT CR, a. s. byly zvoleny z nabídky poukázek Sodexo Passů konkrétně Relax Passy, neboť právě ty lze využít v široké síti kulturních, sportovních a relaxačních zařízení (např. divadlo, plavání, squash, fitcentrum, masáže a další). Zaměstnavatel tímto benefitem může přispět nejen ke zlepšení duševního a fyzického stavu svých pracovníků, ale také dosáhnout vyrovnané pracovní výkonnosti. Poukázky jsou nabízeny v nominálních hodnotách 50 Kč, 100 Kč a 200 Kč. (Sodexo, ©2012e)

Tyto Relax Passy mohou zaměstnanci ve Valašském Meziříčí uplatnit v 15 zařízeních a to na 27 aktivit věnujících se oblasti sportu, relaxaci či kultuře. Výhodou u těchto poskytujících zařízení je také to, že nabízí různorodé sportovní aktivity od bowlingu, squashe, badmintonu, plavání, aerobiku, posilovny, tance až po možnost využít i golfové hřiště. Relaxační zařízení zahrnují aktivity jako rehabilitace, masáže, lázně-wellness a kardiozónu. (Sodexo, ©2012b)

Stanovení podmínek společností SCHOTT CR

Zaměstnanci budou o zavedení poukázek informováni prostřednictvím firemního intranetu a časopisu v měsíčním předstihu, před jejím zavedením.

Firma Sodexo a. s. nabízí několik možností objednání a doručení objednávek. Po konzultaci se zástupci personálního oddělení společnosti SCHOTT CR, a. s. se bude objednávka zadávat na internetových stránkách firmy Sodexo a. s. prostřednictvím internetového objednávkového systému a její doručení bude provozovat bezpečnostní agentura (neboť se jedná o velký finanční obnos) za poplatek 500 Kč. Společnost SCHOTT CR, a. s. také využije službu balení od firmy Sodexo, která nabízí balit poukázky zdarma personalizovaně v obálkách se jménem zaměstnance (Sodexo, ©2012a). Společnosti SCHOTT CR, a. s. tedy stačí pouze zaslat firmě Sodexo, a. s. seznam zaměstnanců s počtem poukázek a jejich nominální hodnotou, kterou má každý obdržet a firma Sodexo všechno nabalí a do společnosti SCHOTT CR, a. s. doručí již vše připravené k okamžité distribuci zaměstnancům. To je pro společnost SCHOTT CR, a. s. velmi výhodné, neboť ji odpadnou náklady a čas, který by musela strávit administrativou.

Firma Sodexo také poskytuje možnost umístění vlastního názvu nebo loga firmy na poukázku (zdarma) na místo, kde je napsán vzor (viz Obr. 13). Toho by společnost SCHOTT také využila ke zjišťování kontroly účinnosti a k tomu, aby se dozvěděla, o které aktivity mají zaměstnanci největší zájem. Následně by se těmito výsledky mohla inspirovat v dalších zlepšeních týkajících se péče o zaměstnance.



Obr. 15. Vzor poukázky Relax Pass (Sodexo, ©2012b)

Po konzultaci se zástupci společnosti SCHOTT CR, a. s. budou poukázky objednávány a vypláceny vždy dvakrát ročně - v měsících prosinci a červnu z toho důvodu, aby je mohli využít během následujících vánočních svátků v měsíci prosinci a letních prázdnin v měsících červenci a srpnu, neboť se předpokládá, že tuto dobu většina zaměstnanců stráví různými aktivitami, ke kterým v průběhu roku nemá dostatek času, či k odreagování se od pracovních povinností.

Společnost SCHOTT zaměstnávají v současné době přibližně 920 zaměstnanců, což je velký počet, a proto by hodnota poukázek činila 300 Kč na zaměstnance, a byla by vyplácena jak v červnu tak i prosinci. Celková částka za rok bude tedy činit 600 Kč na každého zaměstnance. Poukázka ve výši 300 Kč bude vyplácena vždy za 6 měsíční období (prosinec-květen nebo červen-listopad) z toho důvodu, aby na každý měsíc připadla hodnota 50 Kč. Tento fakt bude poté zohledněn i v situaci, kdy v průběhu roku nastoupí nový zaměstnanec, kterému tak bude hodnota poukázky počítána od měsíce, kdy nastoupil do zaměstnání, tedy součet 50 Kč vynásobených měsíci, kdy již ve společnosti pracoval. (Př: Zaměstnanec nastoupí v březnu a v červnu dostane poukázku pouze ve výši 150 Kč – za březen 50 Kč, duben 50 Kč a květen Kč). Poukázky budou zaměstnancům předávány spolu s výplatní páskou v měsících červnu a prosinci (výplatní pásky bývají rozdávány do 12 dne

následujícího měsíce – tedy v tomto případě 12. 6 nebo 12. 12. by měli zaměstnanci poukázky obdržet).

Nákladová analýza projektové části zavedení poukázek Relax Passů

Nákladovou složku související se zavedením poukázek zachycuje tabulka (Tab. 4.). Tvoří ji pouze částka související s hodnotou poukázky a poplatek za doručení zásilky. Náklady v rámci informování zaměstnanců společnosti odpadají, protože vše bude zprostředkováno vlastními intranetovými stránkami společnosti a článku ve firemním časopisu, na které budou zaměstnanci předem upozorněni. Celkové náklady na realizaci Relax Passů činí 553 000 Kč.

Tab. 4. Nákladová složka zavedení poukázek (vlastní zpracování)

	Celková hodnota poukázky (Kč)	Počet poukázek (ks)	Součet (Kč)
Objednávka v květnu (na červen)	300	920	276 000
Objednávka v listopadu (na prosinec)	300	920	276 000
Poplatek za bezpečnostní agenturu 2x ročně	(2 x 500)		1 000
NÁKLADY CELKEM	553 000 Kč		

Časová analýza projektové části zavedení Relax Passů

Zavedení poukázek, jako první ze 4 navrhovaných doporučení v rámci projektu rozšíření péče o zdraví zaměstnanců v lokalitě SCHOTT ve Valašském Meziříčí lze z časového hlediska rozdělit do několika navazujících činností, které se musí uskutečnit, aby se dosáhlo požadovaného návrhu.

Tab. 5. Jednotlivé činnosti potřebné k realizaci zavedení Relax Passů (vlastní zpracování)

Činnost	Název činnosti	Doba trvání (dny)	Předchozí činnost
A	Sestavení realizačního týmu	1	-
B	Specifikace požadavků (včetně rozpočtu)	3	A

C	Kontaktování potenciálních dodavatelů	2	B
D	Prostudování nabídek od dodavatelů	4	C
E	Analýza a výběr dodavatelů	5	B, D
F	Sjednání smluvních podmínek s dodavatelem	5	B, D, E
G	Vydání vnitřní směrnice	2	B, F
H	Informování zaměstnanců o zavedení poukázek	2	G
I	Zpracování podkladů pro objednávku	1	F, G
J	Odeslání objednávky	1	F, G, H
K	Zaplacení faktury	1	F, I
L	Dodání a převzetí poukázek	3	F, I
M	Distribuce poukázek zaměstnancům	7	G, K
N	Závěrečné vyhodnocení společnosti	2	F, G, L

Pro znázornění časové analýzy tohoto návrhu jsem využila metodu CPM přes modul PERT/CPM v programu WinQSB.

Tuto metodu jsem zvolila z toho důvodu, neboť její aplikací zjistím tzv. kritickou cestu. Ta totiž představuje nejdelší možnou cestu mezi vstupem a výstupem daného projektu, nebo-li nejkratší možná doba realizace projektu je dána délkou kritické cesty v celém projektu (tj. součet dob trvání všech činností ležících na této kritické cestě).

Tab. 6. Výsledky v programu WinQSB pro zavedení Relax Pas-sů (vlastní zpracování)

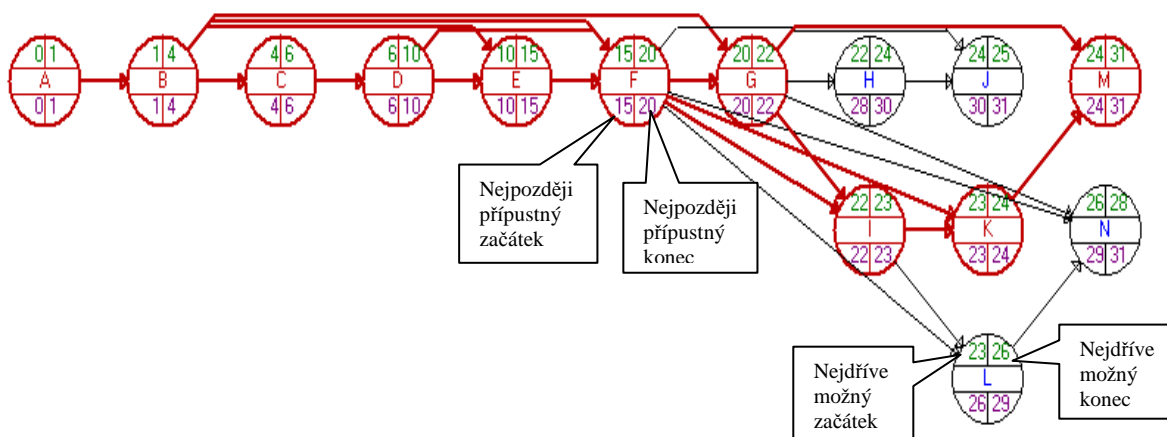
04-01-2012 22:57:09	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	1	0	1	0	1	0
2	B	Yes	3	1	4	1	4	0
3	C	Yes	2	4	6	4	6	0
4	D	Yes	4	6	10	6	10	0
5	E	Yes	5	10	15	10	15	0
6	F	Yes	5	15	20	15	20	0
7	G	Yes	2	20	22	20	22	0
8	H	no	2	22	24	28	30	6
9	I	Yes	1	22	23	22	23	0
10	J	no	1	24	25	30	31	6
11	K	Yes	1	23	24	23	24	0
12	L	no	3	23	26	26	29	3
13	M	Yes	7	24	31	24	31	0
14	N	no	2	26	28	29	31	3
	Project Completion	Time	=	31	days			
	Number of Critical	Path(s)	=	18				

Z tabulky (Tab. 6.) je zřejmé, že bylo nalezeno hned 18 kritických cest, a proto jsem pro ukázkou vybrala první a poslední tři, které jsem vytvořila prostřednictvím modulu PERT/CPM v programu WinQSB.

Tab. 7. Ukázky kritických cest zavádění poukázek v rámci programu WinQSB
(vlastní zpracování)

04-01-2012	Critical Path 1	Critical Path 2	Critical Path 3	Critical Path 16	Critical Path 17	Critical Path 18
1	A	A	A	A	A	A
2	B	B	B	B	B	B
3	C	C	C	F	G	G
4	D	D	D	K	I	M
5	E	E	E	M	K	
6	F	F	F		M	
7	G	G	I			
8	I	M	K			
9	K		M			
10	M					
Completion Time	31	31	31	31	31	31

Nejdůležitější informace obsažená v tabulce (Tab. 7) nám říká, že **nejkratší možná doba realizace projektu činí 31 dní**. Pro ukázkou jsem zde uvedla první a poslední tři kritické cesty získané z programu WinQSB.



Obr. 16. Znárodnění síťové analýzy v projektové části Relax Passů ve WinQSB (vlastní zpracování)

Výše uvedený obrázek (Obr. 14.) představuje uzlově orientovaný síťový graf, který pomocí červených čar potvrzuje existenci mnoha kritických cest v rámci projektové části zavedení poukázek Relax Pass. Nejdelší výsledná kritická cesta je tvořena činnostmi: A, B, C, D, E, F, G, I, K a M. Mezi nejkratší kritické cesty obsahující pouze 4 činnosti, které je třeba ukončit ve stanovených časových intervalech, aby se zabránilo ohrožení doby realizace projektu, jsou: A, B, G a M. Nedodržení nejdříve možných a nejpozději přípustných začátků či konců činností, jež jsou znázorněny v uzlech grafu (viz popisek v grafu) by zapříčinilo prodloužení realizace celého projektu.

6.2.2 Zkvalitnění pitného režimu

Druhou navrhovanou projektovou část bude tvořit zkvalitnění pitného režimu a to na základě výsledků z dotazníkového šetření, kde bylo zjištěno, že 39% zaměstnanců je nespokojeno s jeho zabezpečováním a to mě vedlo k návrhu na jeho zkvalitnění.

Na základě konzultace s bezpečnostním a požárním technikem, který má tuto oblast na starosti jsem se dozvěděla, že v současné době je pitný režim ve společnostech SCHOTT zajišťován různými způsoby. Prostory, ve kterých se nachází kanceláře techniků a manažerů nejsou vybaveny žádnou možností, jež by podporovala dodržování pitného režimu i v práci. Tato skutečnost se týká přibližně 150 zaměstnanců. Důkazem jsou i výsledky z dotazníků, kde více jak 1/3 zaměstnanců odpověděla, že jim jejich zaměstnavatel nezabezpečuje pitný režim. Dále všichni dělníci ve všech jednotkách mají k dispozici v místě výrobních provozů sodobary, na chodbách automaty s balenými 0,5 litrovými pet láhvemi a v letních obdobích zaměstnanci navíc obdrží dodávky minerálních vod.

Nejvíce je pitný režim zabezpečován ve společnosti SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o., neboť ta zaměstnává největší počet lidí. Zde zaměstnanci obdrží navíc oproti jiným jednotkám od mistra na každé směně nápoje – balenou pet láhev minerální vody.

V rámci zkvalitnění pitného režimu ve všech společnostech lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí, a s ohledem na již zavedené podmínky jeho zabezpečování, by mým doporučením byla instalace barelů s teplou a studenou vodou. Hlavním důvodem jejich instalace je již zmíněný nezabezpečený pitný režim pro pozice techniků a manažerů. Další důvod souvisí s nadcházejícím projektovým návrhem v této oblasti a to s poskytováním ochranných iontových nápojů zaměstnancům. Tyto nápoje jsou v podobě prášků a jejich příprava vyžaduje pouhé rozpuštění jak ve studené, tak i teplé vodě, kterou by mohli využít právě z již zmíněných barelů nebo pouze z vodovodu.

O každém z uvedených projektových návrhů budou zaměstnanci informováni prostřednictvím firemního časopisu v rubrice „Zdraví“, ve které se budou zaměstnanci vždy s předstihem dozvídat o nových opatřeních, které má firma v plánu v následujícím měsíci uskutečnit. Dalším informačním zdrojem, který mohou zaměstnanci využít k získání novin v oblasti péči o jejich zdraví, je firemní intranet.

1) Instalace barelů s vodou

Instalace barelů bude podporovat potřebu pitného režimu zaměstnanců a zároveň by měla i přispět ke zvýšení jejich spokojenosti, neboť dostatečné zabezpečení pitného režimu přispěje k tomu, aby se zaměstnanci cítili méně unaveni, oslabeni a nepotýkali se s bolestmi hlavy a lépe se soustředili na práci, což by mělo být také přínosem pro zaměstnavatele, jehož zaměstnanci budou více produktivní.

Užívání vody z barelů s sebou přináší několik výhod, mezi hlavní patří zejména:

- dostupnost pitné vody kdykoliv je potřeba;
- možnost výběru studené vody především v letních obdobích a horké vody v zimním období pro přípravu čaje.
- možnost rychlé přípravy kávy a polévek bez čekání na ohřev vody;
- menší náklady v porovnání s nákupem jednotlivě balených pet lahví s vodou z obyčejných automatů;
- menší zátěž pro životní prostředí v porovnání s nákupem jednotlivě balených pet lahví s vodou;
- tato voda podporuje také dietní programy.

Barely by byly objednány prostřednictvím internetového obchodu Stolni-Voda.cz, který pracuje na principu výběru zboží a následného dávání do nákupního košíku. S naplněným košíkem se přejde k pokladně, kde bude sečtena cena zboží, vystaven potřebný doklad o nákupu a vybere se způsob platby.

Společnosti SCHOTT by objednávaly vodu v barelech o velikosti 18,9 litrů a její cena je 130 Kč včetně DPH 10%. Záloha na barel je 300 Kč, jelikož voda je ve vratných barelech a tedy tímto způsobem i vyřeší problém společnosti SCHOTT s plastovými odpady. Voda z barelů od společnosti Aqua Oasa je zdravotně nezávadná, vhodná i pro přípravu kojenecké stravy a nápojů, její kvalita odpovídá Vyhlášce 275/2004 Sb. a navíc obsahuje optimální počet minerálů. (Stolnivoda, ©2004 – 2012b)

Dále bude potřeba dokoupit výdejníky na vodu, které budou také objednány z internetového obchodu Stolni-Voda.cz. Společností SCHOTT byly zvoleny stolní výdejníky na vodu za cenu 4 200 Kč. Tyto výdejníky jsou výhodné také díky možnosti ohřevu vody na 90-95 stupňů Celsia a chlazením na 8-14 stupňů, což umožní připravit si nejen

horký nápoj, ale také velmi osvěžující studený nápoj, či si teplotu vody namíchat dle potřeby a přání zaměstnanců. (Stolnivoda, ©2004 – 2012c)



Obr. 17. Barel a výdejník na vodu (Stolnivoda, ©2004 – 2012c,d)

Jak již bylo zmíněno výše, instalace barelů je důležitá pro pozice techniků a manažerů, neboť dělníci mají na svém pracovišti zajištěn přístup k sodobarům v neomezeném množství. Ve společnostech lokality SCHOTT ve Valašském Meziříčí je počet techniků a manažerů různý, a proto se tento fakt musí zohlednit i v rámci nákupu počtu barelů vody, jež budou využívat.

Ve společnosti SCHOTT Solar CR, s. r. o. je jich celkem 25 techniků, v SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o. je 8, SCHOTT CR, a. s. jich zaměstnává 60 a SCHOTT Flat Glass CR, s. r. o. jich má 50.

Aby každý z nich měl k dispozici 1,5 litru, jež by měli dle obecných zásad denně minimálně vypít, tak by ve společnosti SCHOTT Solar CR, s. r. o. byly instalovány 2 výdejníky na vodu se 2 barely, jež se budou každý den vyměňovat za nové ($= 25 \text{ zaměstnanců} \times 1,5 \text{ litru} / 18,9 \text{ litrů} - \text{objem barelu} = 1,98 \text{ barelů}$).

V SCHOTT Lighting and Imaging CR, s. r. o. stačí 1 výdejník s 1 barelem vody, který jim vydrží na 1,5 dne ($8 \times 1,5 / 18,9 = 0,635 \text{ barelů denně}$);

V SCHOTT CR, a. s. pracuje nejvíce techniků a manažerů, neboť se jedná o servisní oddělení, proto by zde byly instalovány 3 výdejníky na vodu se 3 barely, z nichž 2 by byly ještě doplněny během dne dle potřeby (celkem 4,76 barelů vody denně), aby se zabezpečily stanovené zásady ($3 \times 18,9 = 56,7 \text{ litru}$ z barelu zaměstnanců $60 \times 1,5 \text{ litru} = 90 \text{ litrů}$, rozdíl je $33,3 \text{ litrů} = 2 \text{ barely o } 18,9 \text{ litrech}$).

V poslední společnosti SCHOTT Flat Glass, CR s. r. o. by se instalovaly 2 výdejníky na vodu se 2 barely ($50 \times 1,5 / 18,9 = 3,97$), které by byly denně jednou vyměňovány. Všechny barely by se nacházely ve veřejných prostorech – ve vestibulu, popřípadě v kuchyňkách každé jednotky, kde jsou zaměstnání technici a manažeři, neboť jim toto umístění umožní zajistit dobrý přístup k barelům s vodou. Pro vypočítání celkového počtu barelů je brán počet pracovních dní 21, jež je udáván pro rok 2012 (v rámci 251 pracovních dní za rok).

Zapotřebí tedy bude nakoupit **8 výdejníků a barelů 240** [$42 (1,98 \times 21) + 14 (0,635 \times 21) + 100(4,76 \times 21) + 84(3,97 \times 21)$].

Protože každá pitná voda obsahuje minerály, jež se usazují na stěnách nádob výdejního automatu, měla by se u něj dle doporučení Státního zdravotního ústavu provádět každé 3 měsíce sanitace přístroje během které je ze studených vodních cest odstraněn biofilm, řasy a případné bakterie a z horkých cest vodní kámen. Tato sanitace zajistí prvotřídní kvalitu vody. Provádí ji specializovaná společnost, jež je držitelem certifikátu kvality ISO 9001. V průběhu sanitace budou společnosti odebrány její přístroje a zapůjčeny náhradní a po kompletním vyčištění budou odvezené přístroje opatřené etiketou o provedení sanitace a vráceny zpět do společnosti SCHOTT (Stolnivoda, ©2004 – 2012b). Jelikož bylo společnosti doporučeno objednávat celkem 8 výdejníků na vodu, z nichž se má každý co 3 měsíce čistit (tedy 4 x ročně), bude se sanitace provádět celkem 32 x za rok. Cena za 1 sanitaci činí 1 000 Kč se zárukou 3 měsíce a je v ní zahrnuto i zapůjčení náhradního přístroje po dobu sanitace.

Náklady na instalaci výdejnímu s vodou: $8 \times 4\,200 \text{ Kč} = 33\,600 \text{ Kč}$.

Náklady na barely s vodou činí: $240 \times 130 \text{ Kč} = 31\,200 \text{ Kč}$.

Celkové měsíční náklady (bez sanitace) jsou : **64 800 Kč.**

Za dopravu zboží společnost SCHOTT nebude platit, jelikož na internetových stránkách Stolni-Voda.cz je uvedeno, že u vody a ostatního zboží při nákupu nad 4 000 Kč je doprava zdarma (Stolnivoda, ©2004 – 2012a). Celkové měsíční náklady jsou pouze počátečními náklady, neboť v dalších měsících budou náklady sníženy o instalaci výdejníků, které je zapotřebí v prvním měsíci realizace zakoupit. Dále se tedy bude jednat pouze o náklady spojené s barely s vodou.

Časová analýza instalace barelů

Tab. 8. Jednotlivé činnosti potřebné pro instalaci barelů s vodou (vlastní zpracování)

Činnost	Název činnosti	Doba trvání (dny)	Předchozí činnost
A	Identifikace potřeby barelů útvarem BOZP	3	-
B	Analýza současné ho stavu	3	A
C	Identifikace počtu barelů a výdejníků	1	A,B
D	Předložení návrhu vedení společnosti	2	A,B,C
E	Schválení návrhu (včetně stanoveného rozpočtu)	5	D
F	Informování zaměstnanců o instalaci barelů	2	B,E
G	Prostudování nabídek od dodavatelů	4	E
H	Výběr dodavatele	2	G
I	Uzavření smlouvy s dodavatelem	1	H
J	Objednání barelů s výdejníky	1	I
K	Zaplacení faktury	1	J
L	Dovoz barelů s výdejníky na vodu	4	K
L	Instalace barelů a výdejníků	3	L

Po zadání všech činností včetně jejich délek a předcházejících činností uvedených v tabulce Tab. 8. do programu WinQSB bylo zjištěno, že projektová část, zabývající se instalací barelů s vodou, zabere společnosti **nejméně 30 dní v rámci doby její realizace** – viz tabulka Tab. 9. Z ní lze také vyčíst, že jediná činnost a to F může být v rámci projektu opožděna v délce 14 dní, jelikož není součástí kritické cesty (viz. sloupce „Slack“). Délka trvání u ostatních činností musí být zachována, jinak by došlo k prodloužení doby realizace projektové části.

Tab. 9. Výsledky délky projektu instalace barelů v programu WinQSB (vlastní zpracování)

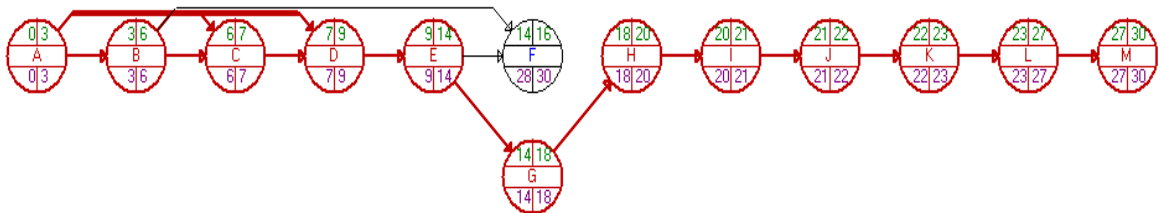
04-08-2012 16:48:25	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	3	0	3	0	3	0
2	B	Yes	3	3	6	3	6	0
3	C	Yes	1	6	7	6	7	0
4	D	Yes	2	7	9	7	9	0
5	E	Yes	5	9	14	9	14	0
6	F	no	2	14	16	28	30	14
7	G	Yes	4	14	18	14	18	0
8	H	Yes	2	18	20	18	20	0
9	I	Yes	1	20	21	20	21	0
10	J	Yes	1	21	22	21	22	0
11	K	Yes	1	22	23	22	23	0
12	L	Yes	4	23	27	23	27	0
13	M	Yes	3	27	30	27	30	0
	Project	Completion	Time	=	30	days		
	Number of	Critical	Path(s)	=	4			

Kritické cesty projektové části instalace barelů s vodou:

- 1) A→B→C→D→E→G→H→I→J→K→L→M
- 2) A→B→D→E→G→H→I→J→K→L→M
- 3) A→C→D→E→G→H→I→J→K→L→M
- 4) A→D→E→G→H→I→J→K→L→M

V rámci projektové části instalace barelů existují 4 kritické cesty udávající shodný počet dní pro nejkratší dobu její realizace (30 dní).

Následný obrázek Obr. 16. znázorňuje síťový graf projektu, kde jsou všechny kritické cesty vyznačeny červenou barvou.



Obr. 18. Znázornění síťového grafu projektové části na instalaci barelů (vlastní zpracování)

2) Nákup a poskytování iontových ochranných nápojů

K návrhu na poskytování iontových ochranných nápojů vedl fakt, že ve společnostech SCHOTT jsou zaměstnanci často vystavováni velké fyzické zátěži či nadměrné tepelné zátěži. Je tedy zřejmé, že zaměstnanci pracující v takových podmínkách vyžadují, aby se o jejich zdraví pečovalo daleko intenzivněji než u „obyčejnějších“ pracovních pozic, neboť potřebují mít vyvinutou větší odolnost vůči různým nemocem a posílenou imunitu, která jim pomůže udržovat si stále dobrý zdravotní stav.

Užívání iontových ochranných nápojů je přínosem zejména k(e):

- snížení nemocnosti zaměstnanců,
- prevenci chřipky a nachlazení,
- posílení imunity,
- zajištění prevence rizik dle § 102 Zákoníku práce,
- zaměstnavateli může pomoci ke zvýšení jak své prestiže, tak i celé společnosti.

Společnostem SCHOTT byly nabídnuty a doporučeny ochranné nápoje od společnosti Maxpharma, s. r. o. v rámci internetového obchodu MAXPHARMA a e-shopu Pharma benefit. V sekci ochranných nápojů byl vybrán Work Drink, protože jako jediný má možnost přípravy rozpuštění jak ve studené vodě, tak i teplé. Tento fakt je důležitý převážně kvůli zimnímu období, kdy tímto způsobem bude zaměstnancům poskytován teplý a zároveň výživný nápoj, který si budou moci sami snadno a rychle namíchat.

Iontový ochranný nápoj Work Drink je určený k doplnění tekutin, které organismus ztrácí společně se značným množstvím minerálních látek a vitaminů při těžké fyzické aktivitě. Tento prášek je k přípravě 1,5 litru nápoje a obsahuje komplex 12 vitaminů a minerálních látek, které přispívají k podpoře fyziologických procesů v organismu. Kromě vitaminů skupiny B, vitamínu K1 a D3 jsou zde obsaženy také vitaminy C a E, které patří do skupiny antioxidantů. Tyto látky významně přispívají k podpoře imunitního systému a tím i k ochraně organismu před nepříznivými vlivy zhoršeného životního prostředí. Balení Work Drinku obsahuje 20 sáčků se 4 různými příchutěmi: pomeranč a citron, grapefruit, zelený čaj a citron, malina. (Pharmabenefit, ©2009b)



Obr. 19. Balení nápoje

(Pharmabenefit, ©2009b)

Každému zaměstnanci bude poskytován na počátku každého měsíce 1 balení Work Drinku za cenu 90 Kč. Objednávky budou realizované v internetového obchodu MAXPHARMA eSHOP a to stejným způsobem, jak tomu je u objednávání barelu na vodu- tedy vybráním zboží do košíku a následným zpracováním objednávky a výběrem způsobu platby. Jelikož bude objednáván vždy velký počet balení (920 ks každému zaměstnanci), bude se provádět s týdenním předstihem, i přestože je dodací lhůta 2 dny. Společnosti odpadnou náklady spojené s doručováním zásilky, neboť při nákupu nad 1 500 Kč je poštovné zdarma dle stanovení v e-shopu. (Pharmabenefit, ©2009a)

Náklady společnosti připadající na nákup iontových ochranných nápojů budou ve výši $920 \times 90 = 82\,800$ Kč za měsíc.

Časová analýza poskytování iontových ochranných nápojů

Tab. 10. Jednotlivé činnosti potřebné pro nákup a poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování)

Činnost	Název činnosti	Doba trvání (dny)	Předchozí činnost
A	Identifikace potřeby nápojů útvarem BOZP	3	-
B	Analýza současné ho stavu	3	A
C	Předložení návrhu vedení společnosti	2	A,B
D	Schválení návrhu (včetně stanoveného rozpočtu)	5	C
E	Prostudování nabídek od dodavatelů	5	B,D
F	Výběr dodavatele	2	B,E
G	Sjednání smluvních podmínek s dodavatelem	1	B,D,E,F
H	Vydání vnitřní směrnice	1	D,G
I	Informování zaměstnanců o poskytování nápojů	2	H
J	Objednání ochranných nápojů	1	G,H
K	Zaplacení faktury	1	J
L	Příjem a distribuce nápojů	5	K

Identifikace potřeby ochranných nápojů spočívá ve zjišťování velikosti fyzické a tepelné zátěže pracovníků, na které jsou kladeny čím dál tím větší nároky kvůli zvedání těžkých věcí či práce se sklem za velmi vysokých teplot, kdy zaměstnanci ztrácejí hodně energie a slábnou. Analýza současného stavu je založena na rozboru již zabezpečených pracovních podmínek zaměstnanců a návrhů na jejich zlepšení s důrazem na udržování dobrého zdravotního stavu.

Tab. 11. Výsledky časové náročnosti poskytování nápojů ve WinQSB (vlastní zpracování)

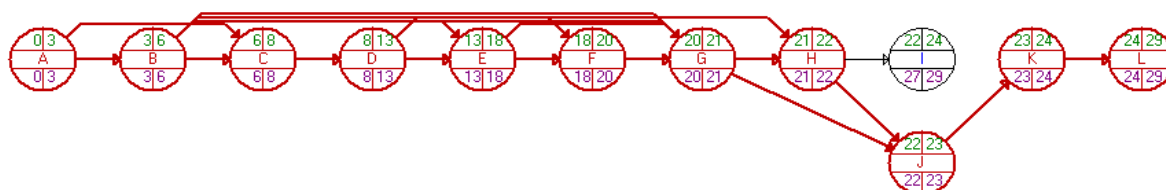
04-08-2012 17:21:59	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	3	0	3	0	3	0
2	B	Yes	3	3	6	3	6	0
3	C	Yes	2	6	8	6	8	0
4	D	Yes	5	8	13	8	13	0
5	E	Yes	5	13	18	13	18	0
6	F	Yes	2	18	20	18	20	0
7	G	Yes	1	20	21	20	21	0
8	H	Yes	1	21	22	21	22	0
9	I	no	2	22	24	27	29	5
10	J	Yes	1	22	23	22	23	0
11	K	Yes	1	23	24	23	24	0
12	L	Yes	5	24	29	24	29	0
	Project	Completion	Time	=	29	days		
	Number of	Critical	Path(s)	=	22			

Z tabulky Tab. 11. je zřejmé, že opět jediná činnost – I není součástí kritické cesty, a proto by se společnost v její realizaci mohla opozdit o 5 dní, aniž by se prodloužila doba trvání celého projektu. Zbylé činnosti musí být dodrženy ve stanovených termínech, aby byla dodržena nejkratší doba projektu 29 dní.

Tab. 12. Ukázky kritických cest projektové části na poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování)

04-08-2012	Critical Path 1	Critical Path 2	Critical Path 3	Critical Path 4	Critical Path 5	Critical Path 6
1	A	A	A	A	A	A
2	B	B	B	B	B	B
3	C	C	C	C	C	C
4	D	D	D	D	D	D
5	E	E	E	E	G	G
6	F	F	G	G	H	J
7	G	G	H	J	J	K
8	H	J	J	K	K	L
9	J	K	K	L	L	
10	K	L	L			
11	L					
Completion Time	29	29	29	29	29	29

Kritických cest existuje celkem 22, a proto jsou v tabulce Tab. 12. zobrazeny pouze jen některé z nich, neboť je jich velmi mnoho.



Obr. 20. Znárodnění síťového grafu na poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování)

Celková nákladová analýza 2. projektové návrhu – zkvalitnění pitného režimu

Tab. 13. Nákladová analýza zkvalitnění pitného režimu (vlastní zpracování)

Druh nákladů	Počáteční náklady v (Kč)	Pravidelné měsíční náklady v (Kč)
Na výdejníky s vodou	33 600	-
Na barely s vodou	31 200	31 200
Na nákup iontových ochranných nápojů	82 800	82 800
Měsíční náklady celkem	147 600	114 000
Na čištění a sanitaci přístroje (co 3 měsíce = 4 x ročně)		(32 x 1 000)

	32 000
Prvotní roční náklady	(147 600 + 11 x 114 000 + 32 000) 1 433 600
Pravidelné roční náklady	1 400 000

6.2.3 Organizování sportovně-turistického zájezdu pro zaměstnance

V rámci projektu rozšíření péče o zdraví zaměstnanců respondenti častokrát vzpomínali na zájezd do oblasti Roháče, který pro ně připravila v minulém roce jejich firma. V očích zaměstnanců vzbudil tento zájezd velký ohlas a vnímali ho jako jednu z mála příležitostí k upevnění svého zdraví poskytovaných ze strany zaměstnavatele.

Mým dalším projektovým návrhem by tedy bylo pravidelné organizování zájezdů se sportovním zaměřením s ohledem na roční období. Zejména by se jednalo o turistiku, neboť v dotazníkovém šetření pracovníci uváděli, že se ve svém volném čase nejvíce věnují turistickým výletům a navíc jim k odreagování se od pracovních záležitostí pomáhá prostředí přírody. Dalším důvodem pořádání těchto zájezdů je snaha o stmelení kolektivu zaměstnanců, jež by se díky volnočasovým aktivitám mohli více sblížit, vypěstovat si k sobě vřelejší vztahy a docílit toho, aby se ze spolupracovníků stali postupně přátelé, kteří by si byli v práci oporou při řešení krizových, stresových a jiných situací.

Průběh organizování zájezdu

Zájezdy by byly pořádány vždy jedenkrát v průběhu letního období a jedenkrát v zimním, aby se zohlednil fakt, že někteří lidé mohou mít raději zimní krajinu než tu letní a tomu by se také přihlíželo při výběru místa – oblasti, kam by výlet naplánován. Po stanovení finančního rozpočtu vedením společnosti, by určilo oddělení BOZP oblast zájezdu spolu s maximálním počtem osob, který se ho může zúčastnit. Dále by byl oddělením BOZP sestaven informační leták s přesným termínem uskutečnění zájezdu, s jeho cíly a plány, finanční částkou, jež by každý zaměstnanec musel zaplatit jako potvrzení své účasti a datem, dokdy se mohou přihlašovat. Přihlašovat by se zaměstnanci chodili buď osobně na oddělení BOZP, kde by do příslušného formuláře vyplnili osobní informace potřebné pro uskutečnění zájezdu, nebo by se přihlašovali elektronicky e-mailem. Pokud by došlo k zaplnění kapacity autobusů dříve, než bylo stanoveno v informačním letáku, byla by zaměstnancům nabídnuta možnost objednání dalšího autobusu, jestliže se přihlásí potřebný počet lidí na jeho zaplacení a zaplnění. Tito zájemci by byli sepsáni na zvláštním seznamu a následně

kontaktování. Po vypršení data přihlášení by se stanovil konečný počet potřebných autobusů a účastníků, se kterými by se dohodly podrobnější informace o zájezdu a to na základě telefonního kontaktu uvedeného ve formuláři, nebo osobně prostřednictvím jednotlivých pracovníků oddělení BOZP či mistrů v příslušných výrobních halách, kteří by jim informace sdělili nebo předali v písemné podobě. Zaměstnanci by závazně potvrdili svou účast na zájezdu zaplacením příspěvku na jeho uskutečnění ve výši stanovené vedoucími pracovníky lokality SCHOTT. Doprava by byla zajišťovaná autobusy od Zdeňka Svobody z místní obce Krhová, jelikož s tímto dopravcem společnost SCHOTT již několikrát spolupracovala. Po realizaci zájezdu (v autobusu při cestě domů) by byli pracovníci požádáni o vyplnění krátkého dotazníku v rámci ohodnocení a spokojenosti s tímto výletem, včetně výběru z možností pro návrh organizování dalšího zájezdu. Následně budou dotazníky vyhodnoceny oddělením BOZP, které na jeho zpracování bude mít dostatek času, neboť jeho výsledky bude potřebovat až při pořádání dalšího zájezdu.

Časová analýza projektové části organizování turistického zájezdu

Tab. 14. Jednotlivé činnosti k realizaci sportovně-turistického zájezdu - 3. projektová část (vlastní zpracování)

Činnost	Název činnosti	Doba trvání (dny)	Předchozí činnost
A	Předběžné odsouhlasení rozpočtu společností	5	-
B	Objednání termínu u autobusového dopravce	1	A
C	Stanovení přesného rozpočtu vedením společnosti	2	A
D	Vytvoření informačního letáku oddělením BOZP	2	B,C
E	Závazné přihlašování zaměstnanců	14	D
F	Zaplacení zálohy dopravci na zájezd	1	B,C
G	Potvrzení a zaplacení zájezdu zaměstnanci	5	D,E
H	Upřesnění objednávky u dopravce-místo,počet lidí	1	B,D,E
I	Vytvoření dotazníků na ohodnocení zájezdu	1	H
J	Realizace zájezdu a vyplnění dotazníků	1	G,H,I

Tab. 15. Výsledky délky projektu turistického zájezdu ve WinQSB (vlastní zpracování)

04-14-2012 13:56:50	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	5	0	5	0	5	0
2	B	no	1	5	6	6	7	1
3	C	Yes	2	5	7	5	7	0
4	D	Yes	2	7	9	7	9	0
5	E	Yes	14	9	23	9	23	0
6	F	no	1	7	8	28	29	21
7	G	Yes	5	23	28	23	28	0
8	H	no	1	23	24	26	27	3
9	I	no	1	24	25	27	28	3
10	J	Yes	1	28	29	28	29	0
	Project	Completion	Time	=	29	days		
	Number of	Critical	Path(s)	=	2			

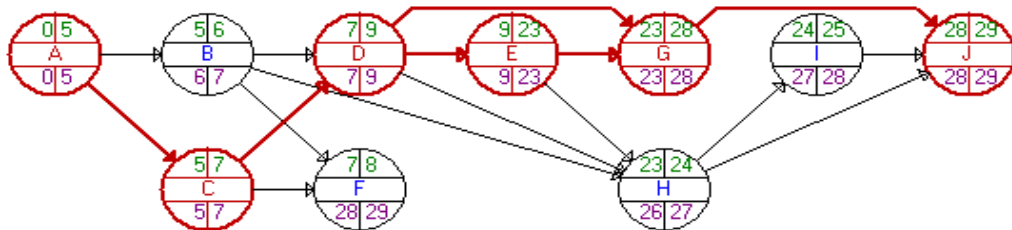
Tabulka (Tab. 15.) vypovídá o nejkratší době projektové části turistického zájezdu, jež je prostřednictvím výpočtů v programu WinQSB stanovena na 29 dní. Za kratší dobu by společnost tuto projektovou akci nemohla uskutečnit.

Organizování zájezdu je možné ho uskutečnit celkem 2 různými způsoby – kritickými cestami, které zajistí, aby délka projektu byla právě 29 dní. V rámci projektu by bylo možné prodloužit délku 4 činností – B, F, H a I, aniž by došlo k prodloužení doby projektu, neboť žádná z daných neleží na kritických cestách.

Kritické cest projektu turistického zájezdu:

1) A→C→D→E→G→J

2) A→C→D→G→J



Obr. 21. Znáznornění kritických cest turistického zájezdu (vlastní zpracování)

Nákladová analýza projektové části organizování turistického zájezdu

Po konzultaci s pracovníkem BOZP a personalistkou SCHOTT CR, a. s. by byla společnost ochotna vyčlenit na organizování zájezdu finanční částku ve výši 31 000 Kč a každý zaměstnanec by svou závaznou účast potvrdil zaplacením částky 100 Kč, aby si zajistila, že se zájemce zájezdu určitě zúčastní.

Náklady, které jsou nutné pro zajištění a uskutečnění akce, jsou následující:

Tisk informačních letáků umístěných na nástěnkách, ve vestibulech, dveřích všech společností a ve společných prostorech – kuchyňkách, jídelně apod. v celkovém počtu 30 ks.

Autobusová doprava by byla zajištěna dopravcem Zdeňkem Svobodou z místní obce Krhová, který nabízí smluvní ceny dopravy pro turistické výlety ve větším počtu a navíc má se společností SCHOTT již vytvořené kontakty z minulých let. Vedení společnosti schválilo financování autobusů za cenu 30 000 Kč. Jelikož společnost vychází z toho, že by nabídka zájezdů byla orientovaná do odlehlejších turistických oblastí (zejména na Slovensko), jež zaměstnanci většinou sami moc nemají možnost nenavštívit právě z důvodu větší vzdálenosti, předpokládá se cena za 1 autobus ve výši cca 15 000 Kč (po telefonickém kontaktu s dopravcem např. do oblasti Malé Fatry, Vysokých Karpat apod. se vzdáleností kolem 200 km.). Společnost by tedy byla ochotna zaplatit z rozpočtu 2 autobusy a v případě většího zájmu zaměstnanců by bylo možno přiojednat ještě další autobusy v takovém počtu, jež by bylo možno doplatit ze 100 Kč příspěvku od pracovníků, kteří jeho zaplacením závazně potvrdí svou účast.

Poslední nákladovou složku budou tvořit závěrečné dotazníky hodnocení spokojenosti se zájezdem, jež budou zaměstnancům rozdány při zpáteční cestě k vyplnění. Počet kusů bude shodný s počtem účastníků zájezdu, nyní se předpokládá s tiskem zhruba 100 kusů.

Tab. 16. Nákladová analýza projektové části organizování turistického zájezdu (vlastní zpracování)

Druh nákladů	Cena celkem v (Kč)
Tisk informačních letáků (formát A4 barevně – 3 Kč/ks)	90
Autobusová doprava – 2 autobusy	30 000
Tisk dotazníků (formát A5 černobílé – 1,50 Kč/ks)	150
Náklady celkem	30 240
Roční náklady společnosti v rámci vyčleněného rozpočtu na organizování zájezdů	(2 x 31 000) 62 000

Celkové náklady společnosti SCHOTT činí 30 240 Kč, což splňuje stanovení rozpočtu firmy.

Jelikož vedení firmy uvedlo, že by bylo ochotno na organizování zájezdu vyčlenit z rozpočtu částku ve výši 31 000 Kč na každý výlet, jež bude pořádán 2 x ročně, počítá se s ročními celkovými náklady společnosti 62 000 Kč.

6.3 Celková nákladová analýza projektu

V celém projektu byly navrženy 3 dílčí projektové části, z nichž ani jedna neovlivňuje realizaci jiné, a proto se mohou uskutečnit jak najednou, tak také s různým časovým odstupem dle rozhodnutí a dostupnosti finančních prostředků všech 4 společností SCHOTT.

Veškeré náklady, které jsou uvedeny v projektové části, představují celkový finanční výdaj společnosti za 1 rok. U některých projektových částí, jak tomu je u nákupu a instalace barelů (v rámci zkvalitnění pitného režimu) nebo organizování turistického zájezdu, se mohou roční náklady lišit, neboť u instalace barelů s vodou jsou navýšené počáteční náklady a to z toho důvodu, že se v prvním roce musí zakoupit navíc výdejníky na vodu. Po té v dalších letech budou náklady na nákup barelů nižší o 33 600 Kč (o náklady na výdejníky). Co se týká pořádání turistického zájezdu, tak náklady na jeho uskutečnění mohou společnost stát vždy méně než 31 000 Kč, které jsou vyčleněny z finančního rozpočtu společností na jeho realizaci, s ohledem na počet zúčastněných či délku trasy jízdy. V následující tabulce (Tab. 17.) jsou uvedeny roční náklady firmy v prvním roce jejich zavedení..

Tab. 17. Roční náklady společnosti po realizaci projektu (vlastní zpracování)

Druh nákladu	Částka v (Kč)
Na poukázky – Relax Passy	553 000
Na zkvalitnění pitného režimu (barely s vodou + ochranné iontové nápoje)	1 433 600
Na realizaci turistického zájezdu	62 000
Celkové roční náklady projektu	2 048 600

Jelikož se společnosti SCHOTT nejen ve Valašském Meziříčí, ale po celém světě, ještě i tento rok potýkají s dopady finanční krize a jejich rozpočty na program zdraví nejsou zcela vyhovující, po konzultaci s personálním oddělením a oddělením bezpečnosti práce by firma v tomto roce realizovala pouze letní turistický zájezd a další projektové části by byly uváděny postupně v roce 2013, kdy se již počítá s větším finančním rozpočtem.

6.4 Přínosy projektu

S realizací každého projektu jsou spojeny nejen rizika, jež mohou nečekaně ovlivnit jeho průběh a celkový dopad, ale také přínosy kvůli kterým bývá většinou projekt vymyšlen a sestaven a jež by měl s sebou přinést řadu pozitivních skutečností. Tento navrhovaný projekt by měl být přínosem pro společnosti SCHOTT zejména v následujících bodech:

- zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců,
- eliminování nebo alespoň snížení pracovní úrazovosti,
- snížení počtu nemocí z povolání,
- předcházení vzniku syndromu vyhoření u zaměstnanců,
- zvládání chování ve stresových situacích,
- stmelení kolektivu zaměstnanců v rámci teambuildingových a volnočasových aktivit,
- odreagování se od pracovních povinností,
- zvýšení motivace, produktivity a spokojenosti zaměstnanců,
- posílení atraktivity zaměstnavatele prostřednictvím zavedení rozsáhlejší škály zdravotních benefitů.

6.5 Riziková analýza projektu

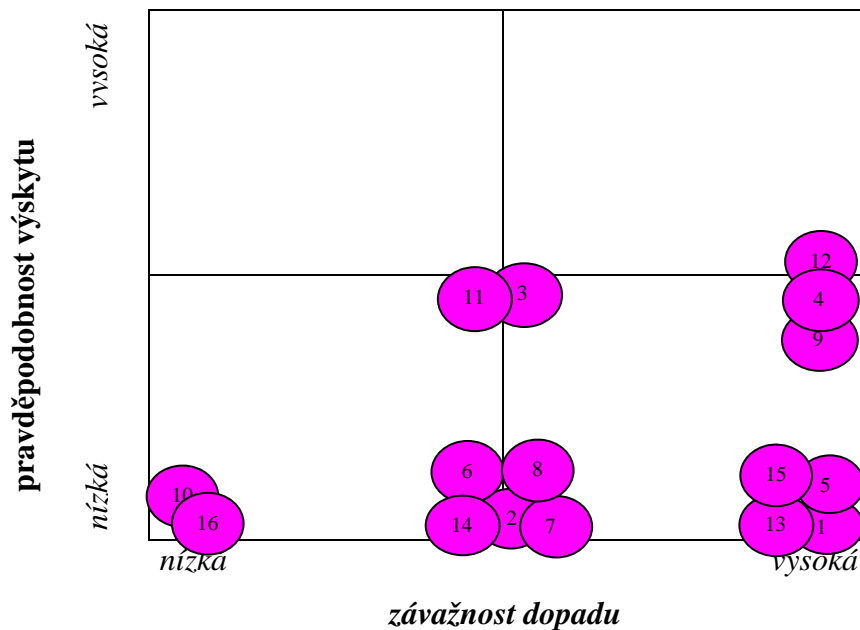
V rámci rizikové analýzy se budu věnovat druhu a velikosti rizika, které je potřeba brát v úvahu, aby nedošlo k narušení projektu. Také se musí počítat s tím, že některá rizika nelze úplně odstranit, a proto je nezbytné tyto rizika alespoň postupně eliminovat a snažit se snížit míru jejich dopadu.

Hodnocení rizik je prováděno na základě hodnotící škály dle výše jejich závažnosti a pravděpodobnosti výskytu (nízká = 0,2, střední = 0,5, vysoká = 0,8). Následně je vypočítaná a graficky zachycena jejich výsledná bodová hodnota. Jednotlivá rizika, jež jsou spjata se všemi projektovými návrhy zmíněnými v této části práce a mohla by ovlivnit úspěch jejich realizace, jsou zahrnuta v následující tabulce (Tab. 18.), v níž jsou nejprve sepsána společná rizika pro všechny projektové části a poté jsou uspořádány podle jejich posloupnosti v projektu.

Tab. 18. Jednotlivá rizika projektové části (vlastní zpracování)

Riziko	Pravděpodobnost výskytu	Závažnost dopadu	Bodová hodnota rizika
1. Nedostatek finančních zdrojů potřebných na projekt	0,2	0,8	0,16
2. Nedostatečná podpora projektu ze strany vedení společnosti	0,2	0,5	0,1
3. Nedostatek času na realizaci projektu	0,5	0,5	0,25
4. Nesplnění stanovených cílů	0,5	0,8	0,4
5. Nedostatek lidských zdrojů potřebných pro realizaci projektu	0,2	0,8	0,16
6. Nedodržení termínů dodavatelů	0,2	0,5	0,1
7. Výběr nevhodných dodavatelů	0,2	0,5	0,1
8. Nedodržení objednaného množství ze strany dodavatelů	0,2	0,5	0,1
9. Užívání-věnování poukázek jiným lidem	0,4	0,8	0,4
10. Problémy s instalací výdejníků na vodu	0,2	0,2	0,04
11. Nadměrný odběr vody zaměstnanci	0,5	0,5	0,25
12. Užívání-věnování nápojů jiným lidem	0,5	0,8	0,4
13. Nezájem zaměstnanců o zájezd	0,2	0,8	0,16
14. Nevyužití kapacity autobusů	0,2	0,5	0,1
15. Špatná organizace zájezdu	0,2	0,8	0,16
16. Možnost úrazů zaměstnanců	0,2	0,2	0,04

Vypočítané výsledky z tabulky (3. sloupec) lze zaznamenat i graficky do matice viz obrázek níže (Obr. 21.)



Obr. 22. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika (vlastní zpracování)

Bodová hodnota rizika bývá stanovena každou společností dle jejího vlastního uvážení. Pro firmu SCHOTT byly stanoveny tyto tři kategorie rozdělení rizikovosti:

Nízké riziko - interval (0,00 – 0,16)

Střední riziko - interval (0,161 – 0,5)

Vysoké riziko - interval (0,501 – 1)

Dle výpočtů bodové hodnoty rizika byly aktivity zařazeny do těchto kategorií (vždy od nejmenšího čísla):

Nízké riziko:

Problémy s instalací výdejníků na vodu:

- by neměly nastat, neboť ji budou zajišťovat odborníci.

Možnost úrazů zaměstnanců:

- jsou možné, ale předpokládá se, že účastníci budou prostřednictvím organizátora dobře seznámeni s tím, jak se vhodně vybavit; náročnost zájezdů bude přizpůsobena tomu, aby je zvládli i méně fyzicky zdatní pracovníci, což by mělo zabránit hrozícímu nebezpečí.

Nedostatečná podpora projektu ze strany vedení společnosti:

- je velmi malá, jelikož právě firma SCHOTT má zájem o rozšíření programu zdraví zaměstnanců a návrh na uskutečnění projektu byl iniciován právě od ní.

Nedodržení termínů dodavatelů :

- zde se předpokládá, že objednávky budou uváděny v předstihu a navíc všechny dodavatelské kontakty bude mít společnost sjednané ve smluvních podmínkách a jejich nedodržení by tedy pro dodavatele představovaly nadbytečné náklady.

Výběr nevhodných dodavatelů:

- jelikož výběr dodavatelů bude vždy podmíněn podrobnou a důkladnou analýzou, na kterou budou mít příslušní pracovníci dostatek času, je výskyt a dopad rizika velmi malý.

Nedodržení objednaného množství ze strany dodavatelů:

- je podmíněno stejnými podmínkami jako u nedodržení termínů.

Nevyužití kapacity autobusů:

- se nepředpokládá, protože to byli právě zaměstnanci, kteří si jeho organizování přáli a pokud by došlo k tomu, že by autobusy nebyly doplněny příslušnými zaměstnanci, mohla by být zbylá místa doplněna rodinnými příslušníky účastníků zájezdu.

Nedostatek finančních zdrojů potřebných na projekt:

- i přestože by dopad rizika na uskutečnění projektu byl velký, tak tato aktivita spadá ještě do krajní hranice kategorie nízkého rizika, neboť naopak pravděpodobnost, že by společnost neměla potřebné finance na projekt zdraví, je velmi malá. Doporučené projektové návrhy nemusí být v případě nižšího finančního rozpočtu firmy uskutečněny najednou, ale v různých časových intervalech dle vhodnosti hospodaření společnosti SCHOTT.

Nedostatek lidských zdrojů potřebných pro realizaci projektu:

- samotná realizace projektu se dotkne pouze několika skupin lidí, nejvíce se však bude týkat oddělení BOZP a v menší míře personálního oddělení. Všichni lidé budou navíc s projektem dobře seznámeni a budou mít dostatek času vyčleněný na to, aby se mu mohli řádně věnovat.

Nezájem zaměstnanců o zájezd:

- jak vyplynulo z dotazníkového průzkumu, kde zaměstnanci projevili velký zájem o volnočasové a teambuildingové aktivity, není důvod se domnívat, že by jejich zájem nějak měl poklesnout.

Špatná organizace zájezdu:

- lze ho zařadit mezi možná rizika, ale organizace zájezdu bude zajišťována zodpovědnou osobou z oddělení BOZP.

Střední riziko:

Nedostatek času na realizaci projektu:

- výskyt tohoto rizika je střední, neboť průběh projektu se nebude dotýkat pouze pověřených zaměstnanců firmy, ale zodpovědnost za úspěšné uskutečnění bude spadat i na externí pracovníky, zejména dodavatele, proto může dojít u některé činnosti k časovému prodlení. Všem činnostem je ale ponecháno dostatek času na jejich včasné splnění, tak aby tomuto riziku mohla společnost předejít.

Nadměrný odběr vody zaměstnanci:

- s tímto problémem se firma může potýkat hlavně v průběhu fáze jejího zavádění, pokud by někteří zaměstnanci nerespektovali nařízení, že každému z nich je přidělen v průběhu jednoho dne vždy 1,5 litru vody a na ostatní by tedy zůstalo méně. Jelikož budou barely s vodou objednávány a dodávány do společnosti vždy s dostatečným předstihem, případný větší odběr vody by byl zabezpečen z těchto zásob a následně by byli zaměstnanci na tuto situaci upozorněni.

Nesplnění stanovených cílů:

- tato situace může nastat třeba v případě, pokud by všichni zaměstnanci nedodržovali jakékoliv pokyny, které jim budou určeny v rámci projektu, nebo když by nebyly přesně určeny jejich konkrétní záměry. Aby k tomuto riziku nedošlo, měly by být stanoveny také cíle, jež budou zejména realistické a jasně měřitelné.

Užívání–věnování nápojů jiným lidem:

- je zařazeno do středního rizika, jelikož lze jen těžko kontrolovat zaměstnance, jestli ochranné iontové nápoje, které jim budou každý měsíc darovány, budou užívat sami či nikoliv. To by ovšem mělo velký dopad právě na naplnění stanovených cílů v rámci zlep-

šení a ochrany zdravotního stavu. Jedním z opatření by mohlo být intenzivní zdůrazňování přínosů při jejich konzumaci.

Užívání-věnování poukázek jiným lidem:

- představuje střední riziko díky stejným potížím s jejich uplatněním a užíváním jak tomu je u ochranných nápojů. Zde se ale předpokládá, že by k tomuto riziku nemělo dojít, protože zaměstnanci projevovaly v dotazníkovém šetření o tyto poukázky největší zájem, proto by je měli využívat sami pro zkvalitnění svého zdravotního stavu a nesnažit se je věnovat někomu jinému. Pokud by se společnost začala potýkat s tímto rizikem, bylo by možné na poukázky vypisovat konkrétní jména zaměstnanců, ale tato činnost, by s sebou přinesla jisté omezení důvěry společnosti k zaměstnancům, což by nemělo pozitivní dopad na plánování dalších – nových projektů na podporu jejich zdraví.

ZÁVĚR

Dobrý zdravotní stav ovlivňuje chování každého z nás a má rozhodující význam pro kvalitu života všech lidí. Většině problémům spojených se zdravím lze předejít správným životním stylem a dostatečnou péčí o něj, zejména díky zlepšení stravovacích návyků, zvýšení fyzické kondice a snaze zanechat kouření. Žít zdravě je soukromou věcí každého jedince a je pouze na něm, jestli se rozhodne toto chování dodržovat či nikoliv. Samozřejmě je potřeba vyvíjet aktivní úsilí nejen zaměstnance, ale také zaměstnavatele, který by mu měl poskytovat zdravé pracovní prostředí, podmínky a organizaci práce, jež by přispívaly k zlepšování jejich zdraví a pohody.

Cílem diplomové práce bylo rozšířit - zkvalitnit péči o zdraví zaměstnanců v lokalitě společností SCHOTT ve Valašském Meziříčí. Dle získaných poznatků z teoretické části a informací z analýz byl vytvořen projekt, který by měl přispět k naplnění tohoto hlavního cíle.

Práce byla rozdělena do dvou velkých celků: nejprve byla vytvořena teoretická oblast zabývající se problematikou péče o zdraví, jež byla čerpána z literárních pramenů odborné literatury, časopisů a zejména množství internetových článků věnujících se tomuto dosti aktuálnímu a zmiňovanému tématu.

Ve druhé části bylo provedeno několik druhů analýz, avšak nejvíce vypovídající charakter pro mě mělo dotazníkové šetření, které mne inspirovalo ke zpracování projektových návrhů pro společnosti SCHOTT. Vyhodnocení těchto dotazníků je uvedeno v analytické části, kde jsou veškeré její poznatky zpracovány a shrnuty v rámci SWOT analýzy, jelikož právě ta představuje důležitý klíč k rozpoznání nedostatků v péči o zdraví zaměstnanců.

Zjištěné problémové oblasti, stejně tak jako vyslovená přání a potřeby pracovníků, jsem dále rozebírala v projektové části. Zde jsem navrhovala, jak tyto oblasti změnit k lepšímu. Dosažení stanovených cílů bylo podmíněno třemi hlavními kroky a to prostřednictvím zavedení poukázek Relax Passů pro uplatnění na sportovní a rehabilitační aktivity, zkvalitnění pitného režimu díky instalaci barelů s vodou či nákupu ochranných iontových nápojů a pravidelného organizování turistických zájezdů, jež by zaměstnancům přispělo nejen ke zlepšení fyzické kondice, ale také by pomohlo ke stmelení kolektivu a podpoře volnočasových aktivit. Všechny navrhované činnosti vzešly z vyslovených přání a potřeb zaměstnanců z dotazníkové šetření. V poslední fázi byl projekt podroben časové, nákladové a rizikové analýze.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

ARMSTRONG, Michael, 2003. *A handbook of human resource management practice*. 9th edition. London: Kogan Page Limited. ISBN 0-7494-4105-4.

BRANHAM, Leigh, 2009. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2903-9.

ČERMÁK, Jaroslav, 2001. *Bezpečnost práce: Základní otázky ochrany bezpečnosti a zdraví při práci*. 4. přepracované vydání. Praha: Eurounion. ISBN 80-7317-005-1.

ČERMÁK, Jaroslav, 2002. *Bezpečnost práce*. 4. přepracované vydání. Praha: Eurounion. ISBN 80-7317-013-2.

D'AMBROSOVÁ, Hana et al., 2009. *Abeceda personalisty*. 3. vydání. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-512-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.

FOOT, Margaret a Caroline HOOK, 2005. *Personalistika*. Brno: Computer Press. ISBN 80-7226-515-6.

KISLINGEROVÁ, Eva a kol., 2005. *Chování podniků v globalizujícím se prostředí*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-847-9.

KLOUBEK, Josef, 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOCIÁNOVÁ, Renáta, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2497-3.

ULRICH, Dave, 2009. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3058-5.

Periodikum

BOHÁČKOVÁ, Libuše. Co dělat pro své zdraví? *Personál: časopis pro rozvoj lidských zdrojů*. Trutnov: Pratr, 2005, č. 7-8. s. 60-61. ISSN 1213-8878.

EU OSHA. Nepodceňujte stres na pracovišti. *HRM: Odborný časopis pro řízení lidských zdrojů*. Praha: Economia, 2009, č. 5. s. 20-22. ISSN 1801-4690.

Kulatý stůl k problematice muskuloskeletálních onemocnění. *Personál: časopis pro rozvoj lidských zdrojů*. Trutnov: Pratr, 2007, č. 12. s. 31. ISSN 1213-8878.

Observatorium rizik: Nové biologické hrozby v evropském pracovním prostředí. *Personál: časopis pro rozvoj lidských zdrojů*. Trutnov: Pratr, 2008, č. 2. s. 38. ISSN 1213-8878.

Interní materiály:

Organizační směrnice závodní preventivní lékařské péče. SCHOTT CR: Valašské Meziříčí, 2012.

Elektronické zdroje:

Příspěvky do webového sídla

BERAN, Karel. Investovat do zdraví zaměstnanců se vyplatí. In: *KarieraIhned.cz* [online]. 1. 8. 2011 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-52427190-investovat-do-zdravi-zamestnancu-se-vyplati>

KOWALSKI, Albert A. M.D. Health in the workplace-role of employee health services, compliance with state and federal regulation. In: *Statesuniversity.com* [online]. © 2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://careers.stateuniversity.com/pages/844/Health-in-Workplace.html>

MUŽÍKOVÁ, Michaela. Nový trend: Firmy platí manažerům VIP péči. Manažeři se mění v kulichy. In: *Ihned.cz* [online]. 5. 8. 2011 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-52488150-novy-trend-firmy-plati-manazerum-vip-peci-manazeri-se-meni-v-kulichy>

SUBOVÁ, Eva. Zdraví zaměstnanců české firmy zatím příliš nezajímá. In: *Penize.cz* [online]. 25.11.2008 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/47185-zdravi-zamestnancu-ceske-firmy-zatim-prilis-nezajima>

VAŠICOVÁ, Pavlína. Analýza systému vzdělávání zaměstnanců ve firmě SCHOTT CR, a.s. [bakalářská práce] In: *Utb.cz* [online]. 2010-05-21 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/13017/va%c5%a1icov%c3%a1_2010_bp.pdf?sequence=1

Personalisté se stále častěji setkávají se syndromem psychického vyhoření. In: *Kariera.ihned.cz* [online]. 16. 6. 2011 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c3-52091140-q00000_d-zneklidnujici-trend

Webová stránka

THE NATION. Company that cares gets employees who care. *Nationmultimedia.com* [online]. July 18, 2011 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.nationmultimedia.com/2011/07/18/business/Company-that-cares-gets-employees-who-care-30160449.html>

Webové sídlo:

Acas.org.uk: Health and the workplace [online]. ©2001-2009 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1972>

Ccohs.ca: Advancing Healthy workplaces [online]. 2011-08-31 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.ccohs.ca/healthyworkplaces/#cont>

Hennlich.com: Péče o zaměstnance [online]. ©2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.hennlich.cz/o-firme/hennlich/spolecenska-odpovednost/pece-o-zamestnance.html>

Ipodnikatel.cz: Zdravotní benefity-podpora zdraví zaměstnanců [online]. ©2011a [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zdravotni-benefity-podpora-zdravi-zamestnancu.html>

Ipodnikatel.cz: Šest tipů, jak mít zdravé a produktivní zaměstnance [online]. ©2011b [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/sex-tipu-jak-mit-zdrave-a-produktivni-zamestnance.html>

I-poradce.cz: Zaměstnanecké výhody z pohledu zákoníku práce [online]. ©2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/subpages/hladanie/hladanie.aspx?query=benefity&type=17&tabs=9&y=2012+2011+2010&eds=255&in=0&adv=1&filter=0&lockedLast=false>

Mzcr.cz: Věstník 23-24/1967 [online]. ©2010 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/obsah/1967_1776_11.html

Pharmabenefit.cz: Obchodní podmínky [online]. ©2009a [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.pharmabenefit.cz/index.php?stranka=6>

Pharmabenefit.cz: Work drink [online]. ©2009b [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.pharmabenefit.cz/index.php?kategorie=20&detail=183&obrazek=199>

Pravnik.cz: Úplná znění - o péči o zdraví lidu - 20/1966 Sb [online]. ©2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.pravnik.cz/uplna-zneni/uz-68.html>

Sagit.cz: Vyhláška č. 56/1997 Sb., kterou se stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek. [online]. ©1996-2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: http://www.sagit.cz/pages/uztxt.asp?tema_id=37&cd=61&typ=r&det=&levelid=407233&datumakt=15.8.2002&full=y

Stolni voda.cz: Obchodní podmínky [online]. ©2004 – 2012a [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.stolni-voda.cz/obsah/obchodni-podminky/>

Stolni voda.cz: Pramenitá voda - automaty na vodu [online]. ©2004 – 2012b [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.stolni-voda.cz/>

Stolni voda.cz: Pramenitá voda - automaty na vodu [online]. ©2004 – 2012c [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.stolni-voda.cz/detail/stolni-vydejnik-2d108-5>

Stolni voda.cz: Pramenitá voda - automaty na vodu [online]. ©2004 – 2012d [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.stolni-voda.cz/detail/pramenita-voda-18-9-litru-aqua-oasa-3>

Sodexo.cz: Jak objednat stravenky a poukázky [online]. ©2012a [2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/informace-pro/zamestnavatele/objednavka/objednavka.asp>

Sodexo.cz: Kde uplatnit poukázku [online]. ©2012b [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/informace-pro/uzivatele-poukazek/kde-uplatnit-poukazku/vyhledavani-vysledky.asp?f_product=71&f_what=&f_where=Vala%C5%A1sk%C3%A9+Mezi%C5%99%C3%AD%C4%8D%C3%AD&f_recsp=50&h_type=r&x=24&y=11

Sodexo.cz: Poukázky a jejich výhody [online]. ©2012c [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/informace-pro/zamestnavatele/vyhody-poukazek/vyhody-poukazek.asp>

Sodexo.cz: *Poukázky a jejich výhody* [online]. ©2012d [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/informace-pro/uzivatele-poukazek/vyhody-poukazek/vyhody-poukazek.asp>

Sodexo.cz: *Relax Pass - poukázky na sport a kulturu* [online]. ©2012e [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darkey/zamestnanecke-benefity/volny-cas/relax-pass/relax-pass.asp>

Vzp.cz: *Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů* [online]. ©2003 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: http://archiv.vzp.cz/www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/legislativa/zakon_48_1997_sb.html

Zakonik-prace-online.cz: *Kompletní úplné znění-Zákoník práce 2011* [online]. ©2012 [cit. 2011-04-13]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/>

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Graf výpočtu četnosti úrazovosti v období leden 2008–leden 2012 (vlastní zpracování dle interních materiálů SCHOTT CR).....</i>	<i>46</i>
<i>Obr. 2. Graf výpočtu míry incidence zaměstnanců v období leden 2008-leden 2012 (vlastní zpracování dle interních materiálů SCHOTT CR).....</i>	<i>47</i>
<i>Obr. 3. Věková struktura respondentů (vlastní zpracování).....</i>	<i>49</i>
<i>Obr. 4. Pracovní pozice zaměstnanců (vlastní zpracování).....</i>	<i>49</i>
<i>Obr. 5. Nejčastější zdravotní potíže respondentů při práci (vlastní zpracování).....</i>	<i>50</i>
<i>Obr. 6. Zabezpečení pitného režimu na pracovišti (vlastní zpracování).....</i>	<i>50</i>
<i>Obr. 7. Jak bojují respondenti s odbouráváním stresu (vlastní zpracování).....</i>	<i>51</i>
<i>Obr. 8. Hlavní nedostatky péče o zdraví zaměstnanců na pracovišti (vlastní zpracování).....</i>	<i>52</i>
<i>Obr. 9. Dobré a vyhovující aktivity péče o zdraví na pracovišti (vlastní zpracování).....</i>	<i>52</i>
<i>Obr. 10. Aktivity uvítané od zaměstnavatele (vlastní zpracování).....</i>	<i>53</i>
<i>Obr. 11. Změny v systému péče o zaměstnance (vlastní zpracování).....</i>	<i>53</i>
<i>Obr. 12. Budoucí benefity ve prospěch zdraví (vlastní zpracování).....</i>	<i>54</i>
<i>Obr. 13. Formy poskytování benefitů (vlastní zpracování).....</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 14. Výše částky na benefity poskytovaná zaměstnavatelem (vlastní zpracování).....</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 15. Vzor poukázky Relax Pass (Sodexo, ©2012b).....</i>	<i>63</i>
<i>Obr. 16. Znázornění síťové analýzy v projektové části Relax Passů ve WinQSB (vlastní zpracování).....</i>	<i>66</i>
<i>Obr. 17. Barel a výdejník na vodu (Stolnivoda, ©2004 – 2012c,d).....</i>	<i>69</i>
<i>Obr. 18. Znázornění síťového grafu projektové části na instalaci barelů (vlastní zpracování).....</i>	<i>72</i>
<i>Obr. 19. Balení nápoje.....</i>	<i>73</i>
<i>Obr. 20. Znázornění síťového grafu na poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování).....</i>	<i>75</i>
<i>Obr. 22. Znázornění kritických cest turistického zájezdu (vlastní zpracování).....</i>	<i>78</i>
<i>Obr. 23. Matice pravděpodobnosti výskytu a dopadu rizika (vlastní zpracování).....</i>	<i>83</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Posuzování situací dle potenciálních rizik úrazu (Foot a Hook, 2005, s. 343).....</i>	18
<i>Tab. 2. Evidence rizikových prací (Čermák, 2001, s. 90).....</i>	19
<i>Tab. 3. Vyhodnocování dotazníků (vlastní zpracování).....</i>	48
<i>Tab. 4. Nákladová složka zavedení poukázek (vlastní zpracování).....</i>	64
<i>Tab. 5. Jednotlivé činnosti potřebné k realizaci zavedení Relax Passů (vlastní zpracování).....</i>	64
<i>Tab. 6. Výsledky v programu WinQSB pro zavedení Relax Passů (vlastní zpracování).....</i>	65
<i>Tab. 7. Ukázky kritických cest zavádění poukázek v rámci programu WinQSB (vlastní zpracování).....</i>	66
<i>Tab. 8. Jednotlivé činnosti potřebné pro instalaci barelů s vodou (vlastní zpracování).....</i>	71
<i>Tab. 9. Výsledky délky projektu instalace barelů v programu WinQSB (vlastní zpracování).....</i>	71
<i>Tab. 10. Jednotlivé činnosti potřebné pro nákup a poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování).....</i>	74
<i>Tab. 11. Výsledky časové náročnosti poskytování nápojů ve WinQSB (vlastní zpracování).....</i>	74
<i>Tab. 12. Ukázky kritických cest projektové části na poskytování ochranných nápojů (vlastní zpracování).....</i>	75
<i>Tab. 13. Nákladová analýza zkvalitnění pitného režimu (vlastní zpracování).....</i>	75
<i>Tab. 14. Jednotlivé činnosti k realizaci sportovně-turistického zájezdu - 3. projektová část (vlastní zpracování).....</i>	77
<i>Tab. 15. Výsledky délky projektu turistického zájezdu ve WinQSB (vlastní zpracování).....</i>	77
<i>Tab. 16. Nákladová analýza projektové části organizování turistického zájezdu (vlastní zpracování).....</i>	79
<i>Tab. 17. Roční náklady společnosti po realizaci projektu (vlastní zpracování).....</i>	80
<i>Tab. 18. Jednotlivá rizika projektové části (vlastní zpracování).....</i>	81

SEZNAM PŘÍLOH

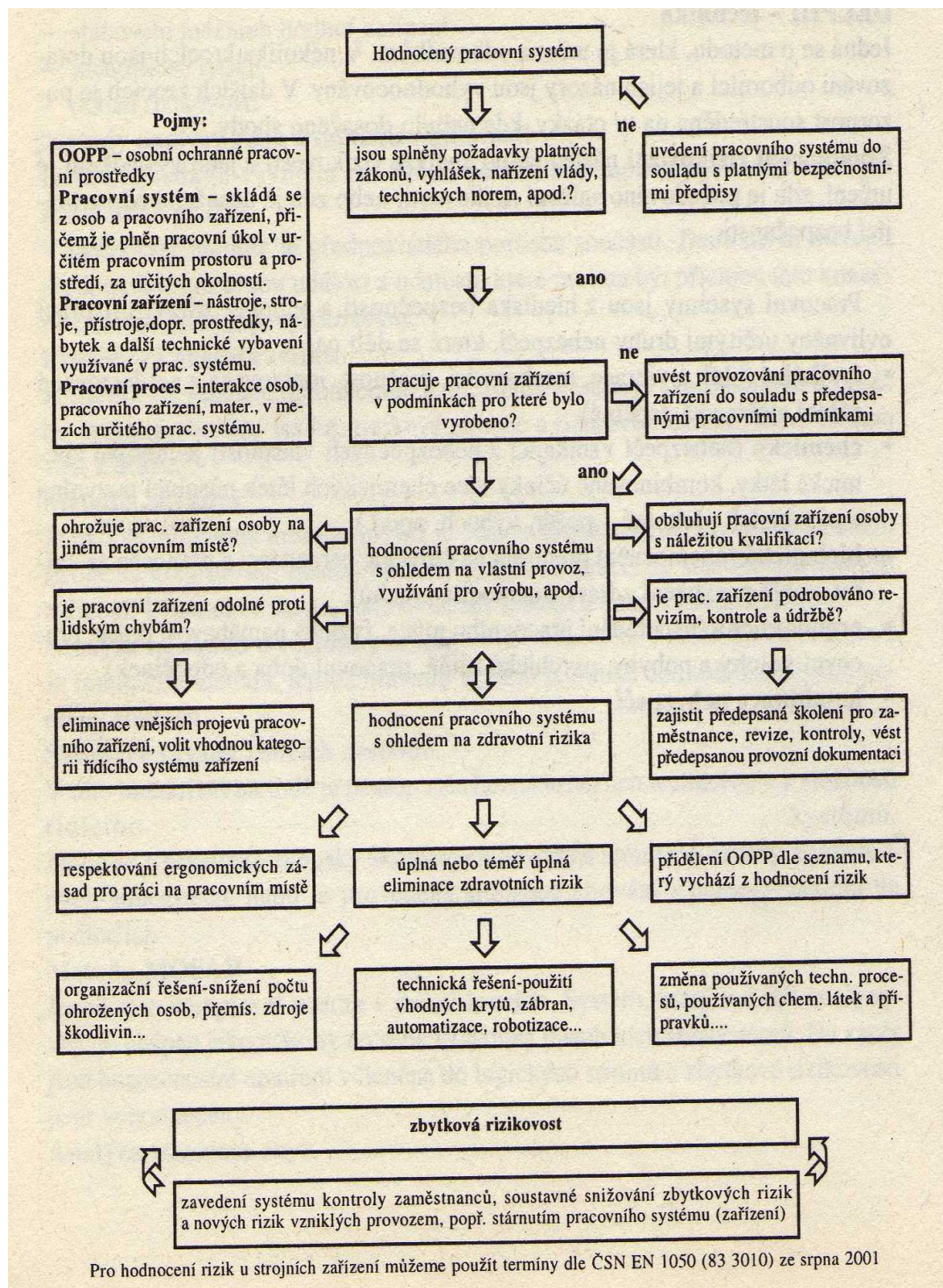
P I - Postup hodnocení míry rizika pracovního systému

P II - Lhůtník preventivních (periodických a řadových) lékařských prohlídek

P III - Rozhodnutí KHS ve Zlíně za SCHOTT CR, a. s.

P IV - Anonymní dotazník

PŘÍLOHA P I: POSTUP HODNOCENÍ MÍRY RIZIKA PRACOVNÍHO SYSTÉMU



PŘÍLOHA P II: LHŮTNÍK PREVENTIVNÍCH (PERIODICKÝCH A ŘADOVÝCH) LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK

profese	lhůta preventivní lékařské prohlídky (v letech)	
	do 50 let věku	nad 50 let věku
řidiči motorových vozíků	2	1
elektromechanik	5	3
elektrorozvody VN a VVN	5	3
svářeči	5	3
obráběči kovů	5	3
obsluha plynových zařízení	3	3
obsluha nízkotlakých kotelen	3	3
obsluha kompresorů	3	3
obsluha sypkých hmot	3	3
obsluha zdvihacího zařízení	3	3
obsluha pracovní plošiny	3	3
jeřábníci	3	3
vazači	3	3
údržbář	5	3
Práce ve výškách nad 10 m	3	1
instalatér	5	3
hasiči	1	1
mladiství	1	
noční práce	1 x za rok	
činnosti na rizikových pracovištích	dle rozhodnutí KHS	
ostatní zaměstnanci ve výrobě	1x za 3 roky	
administrativní pracovníci, technici	1x za 5 let, nad 50 let věku 1x za 3 roky	

(SCHOTT CR, 2012)

PŘÍLOHA P III: ROZHODNUTÍ KHS ZLÍN ZA SCHOTT CR, A. S.

Krajská hygienická stanice Zlínského kraje

se sídlem ve Zlíně

Územní pracoviště Vsetín, 4. května 287, 755 01 Vsetín
tel.: 571 498 011, fax: 571 498 077, e-mail: khs.vs@khszlin.cz

Č.j.4448/243/07/Po-04

ve Vsetíně, dne: 18.09.2007

Vyřizuje: Anna Pončíková, tel 571 498 027

SCHOTT CR, a.s.
Zašovská 850
75701 Valašské Meziříčí

Rozhodnutí

V řízení podle § 82 odst. 2 písm. c) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, rozhodla Krajská hygienická stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně, oddělení hygieny práce, jako příslušný správní úřad takto:

U zaměstnavatele SCHOTT CR, a.s., Zašovská 850, Valašské Meziříčí, IČ: 64609855 se podle § 37 odst. 1 a 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

z a ř a z u j e

práce do kategorií takto:

SCHOTT CR, a.s., Zašovská 850, VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ

- tavení

Označení	Název práce	Kategorie práce
001	tavič	3

- výroba BL

Označení	Název práce	Kategorie práce
002	strojník výroby BL	3

V řízení podle § 82 odst. 2 písm. e) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, rozhodla Krajská hygienická stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně, oddělení hygieny práce, jako příslušný správní úřad takto:

U zaměstnavatele SCHOTT CR, a.s., Zašovská 850, Valašské Meziříčí, IČ: 64609855 se

s t a n o v u j í

pro výkon rizikových prací následující minimální rozsah a termíny sledování faktorů pracovních podmínek

SCHOTT CR, a.s., Zašovská 850, VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ

- tavení

Označení	Název práce	Název faktoru	Termín
001	tavič	Zátěž teplem	1x za 3roky

- výroba BL

Označení	Název práce	Název faktoru	Termín
002	strojník výroby BL	Hluk	1x za 3 roky
		Zátěž teplem	1x za 3 roky

a minimální náplně a termíny lékařských preventivních prohlídek osob, které vykonávají rizikové práce takto:

SCHOTT CR, a.s., Zašovská 850, VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ

- tavení

Označení	Název práce, prohlídky, lhůty	
001	tavič	
	Vstupní	Zátěž teplem: základní vyšetření, funkce plic, EKG, u osob nad 45 let zátěžové EKG,
	Periodické	Zátěž teplem: základní vyšetření, funkce plic, EKG, zátěžové EKG u osob nad 45 let věku, Lhůty: u osob nad 45 let 1krát za 1 rok (zátěžové EKG 1x za 2 roky) u osob pod 45 let 1krát za 2 roky
	Výstupní	Zátěž teplem: vyšetření v rozsahu periodické prohlídky

- výroba BL

Označení	Název práce, prohlídky, lhůty
002	strojník výroby BL
	Vstupní Hluk: základní vyšetření, vyšetření sluchu šepotem a hlasitou řečí, otoskopické vyšetření, prahová tónová audiometrie (se zhodnocením sluchové ztráty dle Fowlera) Zátěž teplem: základní vyšetření, funkce plic, EKG, u osob nad 45 let zátěžové EKG,
	Periodické Hluk: základní vyšetření, otoskopické vyšetření, vyšetření sluchu šepotem a hlasitou řečí, prahová tónová audiometrie (se zhodnocením sluchové ztráty dle Fowlera) Lhůty: 1 krát za 3 roky mladší 21 let 1krát za 1 rok Zátěž teplem: základní vyšetření, funkce plic, EKG, zátěžové EKG u osob nad 45 let věku, Lhůty: u osob nad 45 let 1krát za 1 rok (zátěžové EKG 1x za 2 roky) u osob pod 45 let 1krát za 2 roky
Výstupní	Hluk: vyšetření v rozsahu periodické prohlídky Zátěž teplem: vyšetření v rozsahu periodické prohlídky

Odůvodnění:

Dne 27. 8. 2007 byl oddělení hygieny práce Krajské hygienické stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně, územnímu pracovišti Vsetín, doručen Váš návrh na změnu v zařazení prací do kategorií podle ustanovení § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Po zhodnocení Vámi předloženého návrhu oddělení hygieny práce Krajské hygienické stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně rozhodlo o zařazení práce taviče na provoz tavení a práce strojníka na provozovně výroby BL ve Vaší společnosti do kategorie 3 tak, jak je uvedeno ve výroku tohoto rozhodnutí. Zařazení těchto prací do kategorie 3 bylo provedeno na základě výsledků měření hluchnosti a mikroklimatických podmínek (viz protokol č. FF-135/2007 a č. FF-131/2007 zpracovaný Zdravotním ústavem se sídlem ve Zlíně), dále na základě znalosti poměrů na místě samém a na základě porovnání podmínek práce s požadavky právních předpisů platných v ochraně veřejného zdraví, zejména s požadavky nařízení vlády ČR č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví pracovníků při práci, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Poučení o odvolání:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat odvolání ve lhůtě do 15-ti dnů ode dne jeho doručení k Ministerstvu zdravotnictví ČR v Praze (§ 81 odst. 1 a § 83 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů). Lhůta pro podání odvolání začíná běžet ode dne následujícího po doručení tohoto rozhodnutí (§ 40 odst. 1 písm. a) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů). Odvoláním lze přitom napadnout výrokovou část rozhodnutí, jednotlivý výrok nebo jeho vedlejší ustanovení. Odvolání jen proti odůvodnění rozhodnutí je nepřipustné (§ 82 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů). Odvolání se podává u správního orgánu, který napadené rozhodnutí vydal, tj. u Krajské hygienické stanice Zlínského kraje se sídlem ve Zlíně (§ 86 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů). Včas podané a přípustné odvolání má odkladný účinek (§ 85 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů).

Rozdělovník

1x adresát na doručení
1x právník KHS ÚP Vsetín
1x ÚP Vsetín - oddělení hygieny práce



Anna Pončíková
referent státní správy v oboru hygiena práce



(SCHOTT CR, 2012)

PŘÍLOHA P IV: ANONYMNÍ DOTAZNÍK

Analýza současné péče o zdraví zaměstnanců ve společnostech SCHOTT ve Valašském Meziříčí.

1. Pohlaví

- Muž
 Žena

2. Vaše věková kategorie

- Do 25-ti let.
 26 až 35 let.
 36 až 45 let.
 46 a více let.

3. Na jaké pozici pracujete?

4. S jakými zdravotními potížemi se potýkáte při práci?

5. Myslíte si, že Vaše nemoci nějakým způsobem souvisí s výkonem Vaší práce?

- ano (uveďte konkrétně)
 ne

6. Jakým způsobem zabezpečuje zaměstnavatel pitný režim na Vašem pracovišti?

7. Poskytuje společnost v rámci závodního stravování možnost zdravé stravy?

- ano
 ne

8. Dodržuje Váš zaměstnavatel:

- Přestávky v práci
 Možnosti stravování
 Pravidelné školení
 Lékařské prohlídky
 Jiné (uveďte konkrétně)

9. Máte pocit, že jste ve svém zaměstnání vystaven/-a stresu?

- Ano, téměř neustále.
 Občas, stresu je vystaven každý zaměstnanec.
 Ne, stres s mou pracovní pozicí nesouvisí.

10. Jakým způsobem bojujete proti odbourávání stresu?

11. Stará se Váš zaměstnavatel nějakým způsobem o zlepšování Vašeho zdravotního stavu?

- ano (uveďte jakým způsobem)
 ne

12. Děláte Vy sám/-a něco pro své zdraví?

- ano (uved'te konkrétně jakou aktivitu)
 ne

13. Považujete současnou nabídku zdravotních výhod za motivující?

- ano
 ne

14. Užíváte Vy sám/sama zdravotní benefity určené pro Vás nebo je věnujete někomu jinému?

- sám/sama
 někdo jiný

15. Co byste zařadil/-a mezi nedostatky související s péčí o zdraví na Vašem pracovišti?

16. Co považujete za dobré/vyhovující v oblasti péče o zdraví na Vašem pracovišti?

17. Jaké vidíte silné stránky péče o zaměstnance ve Vaší firmě?

18. Poskytuje Váš zaměstnavatel některé z uvedených aktivit (zaštkněte jestli ano)? Případně uvítali byste následující aktivity? Přiřaďte jim body (1 – nejlepší, 5 nejhorší)

- Sport, kultura, mimoškolní aktivity dětí
 Prázdninové aktivity pro děti
 Rekreační aktivity pro děti/celé rodiny
 Budování vztahů rodinných příslušníků ke společnosti
 Jiné (uved'te jaké)

19. Jaké změny byste uvítali v rámci systému péče o zaměstnance?

20. Jaké benefity ve prospěch zdraví byste od svého zaměstnavatele přivítali?

- Flexibilní pracovní dobu.
 Příspěvek na rehabilitaci pohybového aparátu.
 Příspěvky na preventivní očkování.
 Nadstandardní periodické preventivní prohlídky.
 Příspěvek na soukromé připojištění dávek v nemoci.
 Příspěvek na pojištění platby regulačních poplatků při hospitalizaci.
 Vitaminové balíčky.
 Jiný benefit (jaký konkrétně).
 Příspěvek do lázní/bazén/rehabilitace, sportovní akce apod.
 Příspěvek na rekondiční/ozdravovací pobyty
 Odměna za vzornou docházku

21. Byli byste ochotni doplatit si za nějaké benefity?

- ano (uved'te konkrétně za jaké a do jaké částky)

ne

22. V jaké formě byste chtěli, aby Vám byly benefity poskytnuty?

- Finanční
- Poukázky
- Bonusový systém
- Jiná (uved'te v jaké)

23. Jakou finanční částku byste uvítali, aby Vám zaměstnavatel poskytoval na tyto benefity?

Zde je prostor pro Vaše názory, postřehy, připomínky:

.....

.....

.....

Děkuji za Váš čas a názor

(vlastní zpracování)