

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci ve společnosti Buzuluk a.s.,
divize Pístní kroužky / Health and Safety Care of Buzuluk a.s. employees, Piston
Rings division

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Říjen / 2015

JMÉNO A PŘÍJMENÍ / STUDIJNÍ SKUPINA

Roman Klenovič / PKLZ 08

JMÉNO VEDOUcíHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

PhDr. Markéta Šnýdrová , Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř. k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 21. srpna 2015 v Králově Dvoře

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucímu bakalářské práce PhDr. Markétě Šnýdrové, Ph.D., za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem této bakalářské práce je rozbor systému BOZP, který je nastaven v divizi PK společnosti Buzuluk a.s. a formulace relevantních doporučení, která povedou ke zkvalitnění systému BOZP. Dílčími cíli bakalářské práce jsou: formulace otázek pro dotazníkové šetření, zpracování a fyzické vyhotovení dotazníků, vyhotovení a instalace sběrných boxů, sběr a zpracování dat z dotazníkového šetření, zpracování závěru.

2. Výzkumné metody:

Teoretická část bakalářské práce byla zpracována formou literární rešerše, jenž byla výsledkem analýzy odborných publikací zabývajících se tématem BOZP. V praktické části bakalářské práce, byla nejprve použita metoda rozboru podnikových dokumentů a statistik. Nosná část bakalářské práce, byla zpracována formou kvantitativního výzkumu, pomocí dotazníkového šetření. Následně byla využita metoda syntézy, díky které autor bakalářské práce formuloval doporučení pro zkvalitnění systému BOZP.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Po komplexním hodnocení systému BOZP, který je nastaven v divizi PK společnosti Buzuluk a.s., dospěl autor bakalářské práce k závěru, že nastavený systém je na dobré úrovni, což potvrzuje dotazníkové šetření. Společnost dodržuje aktuální zákony a vládní nařízení týkající se segmentu BOZP. Je vhodné, aby společnost neustále systém BOZP prověřovala a případně aktualizovala, jelikož systém BOZP není systémem statickým, ale dynamickým.

4. Závěry a doporučení:

Autor bakalářské práce doporučuje: provést šetření s cílem změny OOPP za pohodlnější, snížit pracovní tempo a zvýšit množství přestávek, zavedení permanentních „BOZP boxů“, prověřit možnost zavedení klimatizačních jednotek na exponovaná pracoviště, navýšení počtu namátkových kontrol BOZP, navýšení počtu školení BOZP a další.

KLÍČOVÁ SLOVA

Bezpečnost práce, pracovní úrazy, osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní právo, školení bezpečnosti práce

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The objectives of this bachelor thesis are the analysis of the Health&Safety System in Buzuluk company and the formulation of specific recommendation which will lead to improvement of the current system. Partial objectives are creation of a specific questionnaire and formulation of the questions, installation of the anonymous boxes to collect the answers, analysis of the fulfilled questionnaires and conclusion.

2. Research methods:

The theoretical part of the thesis is a literary research based on the analysis of specialized Health&Safety sources. In the practical part the method of company sources analysis was used at first. The main part of the thesis is the quantitative research with the usage of paper form questionnaires. Based on the data collected the author used a synthesis to formulate the recommendations for improvement of Health&Safety System in the company

3. Result of research:

After the complex evaluation of the Health&Safety System within the PK division of Buzuluk company, the author of the thesis concluded that the system is on a good level, which was confirmed by the output from the questionnaires. The system is in line with Czech Health&Safety legislation. It is highly recommended to update and audit the processes on a regular basis as it is a dynamic system that changes through the time

4. Conclusions and recommendation:

The recommendations of the author are: to prepare a research of the Health&Safety protective equipment and to find more comfortable one; to slow down the the production tact time and add more breaks for the workers; to install permanent „Safety Boxes“ for questions and suggestions; to consider the empowerment of A/C units in specific areas; to increase the intensity of Health&Safety audits and trainings, etc.

KEYWORDS

Health&Safety; Work Accidents; Health&Safety Protective Equipment; Labour Legislation; Safety Training

JEL CLASSIFICATION

K310 - Labor Law
M540 - Personnel Economics: Labor Management
J280 - Safety; Job Satisfaction; Related Public Policy

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Roman Klenovič
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní obor:	Komunikace a lidské zdroje
Studijní skupina:	PKLZ 08
Název BP:	Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců při práci ve společnosti Buzuluk a.s., divize Pístní kroužky
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1 Česká legislativa v oblasti BOZP2.2 Povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance2.3 Systém BOZP2.4 Metodika práce3. Praktická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Systém BOZP divize PK. ve společnosti Buzuluk3.2 Provedení a vyhodnocení nosného dotazníkového výzkumu3.3 Formulace návrhů na zlepšení systému BOZP ve zkoumané společnosti4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• DANDOVÁ, E. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích</i>. 2. opr. vyd. Praha: ASPI, 2008, 138 s. ISBN 9788073573744.• NEUGEBAUER, T. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP</i>. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 258 s. ISBN 978-80-7357-556-4.• ŠENK, Z. <i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS</i>. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. ISBN 9788072637379.• VEBER, J., PINCOVÁ, E. <i>Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</i>. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008, 149 s. ISBN 978-80-86946-46-7.
Harmonogram	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 10.5.2015• Zpracování teoretické části do 30.6.2015• Zpracování výsledků a praktické části do 20.8.2015• Finální verze do 31.8.2015
Vedoucí práce:	PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D.

V Praze dne 28.3.2015

Prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing. Milan Žák CSc.
DN: c=CZ, cn=Prof. Ing. Milan Žák CSc., o=Vysoká škola ekonomie a managementu, o.p.s., title=Rektor, serialNumber=ICA-10340169, serialNumber=IDCCZ113308764
Datum: 2015.03.28 15:14:17 +01'00'

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Obsah:

1 Úvod.....	1
2 Teoreticko-metodologická část.....	2
2.1 Česká legislativa v oblasti BOZP.....	2
2.1.1 Pracovní právo.....	2
2.1.2 Vztah České republiky k BOZP v Evropsko-unijním kontextu.....	3
2.2 Povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance.....	4
2.3 Systém BOZP.....	7
2.3.1 Hodnocení a řízení rizik.....	9
2.3.2 Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	11
2.3.3 Osobní ochranné pracovní prostředky.....	12
2.3.4 Školení BOZP.....	13
2.4 Metodika práce.....	14
3 Praktická část.....	16
3.1 Systém BOZP divize PK společnosti Buzuluk.....	18
3.1.1 Prevence rizik.....	19
3.1.2 Kategorizace prací.....	20
3.1.3 Školení BOZP.....	20
3.1.4 Osobní ochranné pracovní prostředky.....	21
3.1.5 Pracovní úrazy a nemoci z povolání.....	23
3.2 Provedení a vyhodnocení nosného dotazníkového výzkumu.....	28
3.3 Návrhy na zlepšení systému BOZP.....	35
4 Závěr.....	37

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1 rozsah škody	11
Tabulka č. 2 hodnocení závažnosti rizika	19

Seznam grafů:

Graf č. 1 Počet zaměstnanců divize PK.....	17
Graf č. 2 Celkový počet pracovních úrazů 2010-2014 v divizi PK.....	25
Graf č. 3 Pracovní úrazy dle místa vzniku v divizi PK 2011-2014.....	26
Graf č. 4 Divize PK – pracovní úrazy dle zdrojů 2011-2014.....	26
Graf č. 5 Úroveň vstupního školení BOZP.....	29
Graf č. 6 Spokojenost se stavem BOZP.....	31
Graf č. 7 Nespokojenost zaměstnanců.....	32
Graf č. 8 Doporučení pro zlepšení BOZP.....	33

1 Úvod

Na samotném počátku si autor bakalářské práce položil otázku: Co představuje bezpečnost práce? Odpověď na tuto zprvu prostou otázku není jednoduchá. Nejprve je vhodné zaměřit pozornost na samotný pojem bezpečnosti. Již v živočišné říši lze vyzpozorovat, že jednou z priorit většiny biologických druhů je zajištění jejich bezpečí. Nejinak je tomu u tvora nejspělejšího, tedy u člověka. Lorencová a Rohlíková (2009, s. 73) uvádí, že americký psycholog Maslow, popsal již v minulém století hierarchii lidských potřeb, kde potřeba samotného bezpečí je pokládána za druhou nejdůležitější. Je nutné si uvědomit, že jakákoliv lidská činnost představuje určitou míru bezpečnostního rizika. I činnosti, které působí triviálně, mohou při porušení některých bezpečnostních zásad případně shodě okolností působit nebezpečí. Neugebauer (2010, s. 15) pak uvádí, že zcela bezpečné pracoviště a bezpečná práce v podstatě neexistují. Závažnost tohoto tématu roste s vědomím, že velkou část života, tráví člověk v zaměstnání. To pro zaměstnance znamená neustálé vystavení se potenciálním rizikům. Pro podnik to představuje vytvářet takové pracovní prostředí a podmínky, kde budou rizika minimalizována na přijatelnou úroveň. Otázkou však je, jaká minimalizace bezpečnostního rizika je dostatečná?

Teoretická část bakalářské práce bude zpracována formou literární rešerše, která bude výsledkem analýzy odborných publikací zabývajících se problematikou bezpečnosti práce a jim příbuzných oblastí. Nedílnou součástí pak bude představovat zákoník práce, konkrétněji zákon č.262/2006 Sb. a s ním související vládní vyhlášky. Kombinace těchto zdrojů bude tvořit pomyslnou kostru, na které bude tato problematika postavena. Autor přitom bude klást důraz, na porovnání názorových proudů jednotlivých autorů, tak aby bylo možné podat ucelený a objektivní výstup, který bude tvořit základ bakalářské práce, na nějž bude navazovat část analytická, která je zasazená do reálných podmínek konkrétní společnosti.

Analytická část bakalářské práce je zaměřena na rozbor současného stavu BOZP v praxi výrobního podniku Buzuluk a.s., s konkrétním zaměřením na podnikovou divizi Pístní kroužky. Za nosný zdroj dat v této části práce, lze označit kvantitativní dotazníkový výzkum, který bude proveden se zaměstnanci společnosti Buzuluk a.s., pracující v uvedené divizi. Další neodlučitelnou součástí dat, budou podnikové dokumenty a data, díky kterým bylo možné zpracovat tuto problematiku.

Hlavním cílem této bakalářské práce, je rozbor současného systému BOZP společnosti Buzuluk a.s. divize PK, se sídlem v Komárově a následná formulace relevantních doporučení, která by vedla ke zkvalitnění tohoto systému. Dílčími cíli bakalářské práce pak jsou:

- formulace otázek pro kvantitativní výzkum;
- zpracování a fyzické vyhotovení dotazníků;
- vyhotovení a instalace sběrných boxů;
- sběr a zpracování dat dostupných z dotazníkového výzkumu;
- zpracování závěru.

Výčet použitých metod a postupů, díky kterým byla tato bakalářská práce zpracována, je uveden v samostatné sub kapitole teoretické části bakalářské práce s číslem 2.9.

2 Teoreticko-metodologická část

V této části bakalářské práce je rozebrána teoretická problematika BOZP, která tvoří nezbytnou informační základnu potřebnou k zpracování části analytické. Stěžejní informační zdroj představují odborné publikace zabývající se problematikou BOZP a zákoník práce, který společně s navazujícími vládními vyhláškami a nařízeními tvoří základ této práce.

2.1 Česká legislativa v oblasti BOZP

Neugebauer (2010, s. 31) konstatuje, že oblast BOZP je zahrnuta v celé škále právních předpisů a nařízení. S tím se shodují Vebr a Pincová (2008, s. 116), kteří poukazují na to, že nejdůležitějším dokumentem zastřešujícím tuto problematiku, je zákoník práce. S tímto názorovým proudem se v zásadě shoduje i Kubičková (2007, s. 10), která poukazuje na zákon 309/2006 Sb., který konkrétněji definuje oblasti BOZP. Další pojednání o bezpečnosti, je možno nalézt (i když pouze okrajově) v listině základních lidských práv a svobod v čl. 28, kde je uvedeno, že zaměstnanec má právo na uspokojivé pracovní podmínky. Tento právní výrok posiluje čl. 31 téhož dokumentu, který uvádí, že každý člověk má právo na bezpečí.

Konkrétněji určuje právní předpisy týkající se BOZP §349 zákona 262/2006 Sb. který říká, že tyto předpisy jsou : „*Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami, a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.*“

2.1.1 Pracovní právo

Hůrka (2009, s. 12) definuje pracovní právo, jako odvětví práva, které upravuje a specifikuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. S tímto právním výkladem se v zásadě shodují i Šmíd (2008, s. 7) s Richtrem (2012, s. 8), kteří dále dodávají, že společným znakem projevující se v této souvislosti je tzv. „realizace práva na práci“. Smyslem pracovně právních předpisů, je dle Hůrky (2009, s. 12) regulace výkonu práce pro zaměstnavatele. Hůrka dále zdůrazňuje, že v případě pracovně právních vztahů, je smluvní volnost subjektů omezena. Smyslem omezení smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích, je dle stejného autora ochrana zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany.

Funkce pracovního práva

Šmíd (2008, s. 17) zastává názorové přesvědčení, že: „*Funkce pracovního práva vyplývají především z představy zákonodárce, jaké cíle a úkoly by pracovní právo mělo ve společnosti plnit.*“ Richt (2012, s. 9), Šmíd (2008, s. 17) i Galvas s kolektivem (2010, s. 24) se názorově shodují na základních funkcích pracovního práva, které dle těchto autorů jsou: funkce ochranná, funkce organizační a funkce výchovná.

Ochranná funkce pracovního práva je dle Šmída (2008, s. 17) zaměřena především na ochranu zaměstnance, jakožto slabší zainteresované strany. S tímto výkladem se ztotožňuje i Richtr (2012, s. 9), který považuje práva zaměstnance díky ochranné funkci posílena oproti právům zaměstnavatele.

Úkolem **organizační funkce** pracovního práva je dle Šmída (2008, s. 17) stanovení právního rámce pro fungování pracovně-právních vztahů mezi zainteresovanými stranami. Stejný autor shrnuje tuto funkci, jako pravomoc zaměstnavatele organizovat a řídit práci svých zaměstnanců. Stejný autor dále uvádí, že mezi zainteresovanými stranami existuje jistý stupeň hierarchie a vztah nadřízenosti a podřízenosti. S tímto výkladem se v primárních bodech shoduje i Richtr (2012, s. 9-10), který dodává, že zaměstnavatel užívá konkrétních nástrojů organizační funkce, čím se snaží o motivaci zaměstnanců k plnění pracovních úkolů. Stejný autor uvádí, že se tato motivace projevuje ve dvou směrech, a to prostřednictvím pozitivní motivace a sankcí.

Výchovná funkce pracovního práva spočívá dle Richtra (2012, s. 10) v určité míře ovlivnění motivace zaměstnanců, která ovlivňuje zaměstnancovo chování. Stejný autor dále uvádí, že zaměstnanci v ideálním případě aplikují chování, které je v souladu s právními normami a zároveň není v rozporu s jejich přesvědčením.

Zásady pracovního práva

Šmíd (2008, s. 10) definuje základní zásady pracovního práva jako: „*nejobecnější myšlenky, vyjadřující jeho poslání, cíle a úkoly.*“ Stejný autor rozvíjí myšlenku, že samotný smysl právních zásad, je teoretickým základem, ze kterého se právní odvětví skládá. S podstatou tohoto názorového proudu se ztotožňuje i Richtr (2012, s. 38). Hůrkova (2012, s. 12) interpretace základních zásad pracovního práva se opírá především o obecné ideje, na nichž je pracovní právo postaveno. Stejný autor dále rozvíjí myšlenku, že samotné zásady pracovního práva dávají rámec samotnému smyslu existence pracovního práva.

Šmídova (2008, s. 11-14) i Galvasova (2010, s. 20-23) interpretace primárních zásad pracovního práva vychází z práva na práci a svobodné volby povolání, zásady svobodné práce se zákazem práce nucené, zásady rovného zacházení, zákazu diskriminace, zásady úplatnosti práce a dalších. Richtr (2012, s. 39) se názorově shoduje se Šmídem i Galvasem v otázkách týkající se spravedlivého odměňování zaměstnanců, zákazem diskriminace a rovného zacházení. S tímto názorovým proudem se ztotožňuje i Hůrka (2012, s. 12), který podporuje názor Richtra na uspokojivé a bezpečné pracovní prostředí.

2.1.2 Vztah České republiky k BOZP v Evropsko-unijním kontextu

Po vstupu České republiky do Evropské unie, se dle Kubíčkové (2007, s. 10) Česká republika zavázala dodržovat zákony a nařízení EU, tedy i nařízení týkající se BOZP. Stejná autorka dále uvádí, že oblast BOZP je zpracována v sekundárních směrnících EU, které jednotlivé země Evropského společenství aplikují do svého práva samostatně, což dává prostor k individualizaci dle národních potřeb. S tímto názorovým proudem se shoduje i Neugebauer (2010, s. 218), který výše uvedené doplňuje o fakt, že právo Evropské unie je vždy nadřazeno právu členské země.

Důležitým mezníkem v oblasti Evropsko-unijního pojetí BOZP jsou dle Neugebauera (2010, s. 18) osmdesátá léta minulého století, kdy nejzásadnějším krokem je vydání Směrnice rady č. 89/391/EHS ze dne 12.6.1989, o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. S tímto pojetím se shoduje i Dandová (2004, s. 13), která doplňuje, že Česká republika vydala v roce 2000 zákon č. 258/2000, který upravuje ochranu veřejného zdraví, jež se dotýká i implementace směrnic a direktiv Evropské unie zabývající se BOZP.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/35/EU (2013, s. 1) v článku (1) uvádí, že Evropský parlament a Rada může přijímat opatření na zlepšování podmínek pracovního prostředí, směřující ke zvýšení bezpečnosti zaměstnanců. Stejný zdroj dále uvádí, že uvedené směrnice by neměli žádným způsobem omezovat zakládání nových podniků, a to po stránce finanční, právní ani správní. Z uvedeného lze vyvodit závěr, že Evropský parlament a Rada usiluje o lepší pracovní prostředí zaměstnanců, s dílčím cílem neomezovat podnikatele.

Baron et. al (2004, s. 12) uvádí, že jednotlivé členské země ES (včetně ČR), by v souvislosti s řešením otázek týkajících se BOZP měly zejména: „*stanovit měřitelné cíle pro snížení počtu pracovních úrazů a onemocnění souvisejících s prací; zajistit zlepšení implementace platné legislativy; podpořit skutečnou kulturu prevence zahrnutím jejích principů do výuky a dalšího výcviku.*“

2.2 Povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance

Primární povinností zaměstnavatele, je dle Neugebauera (2010, s. 57) zajišťování bezpečnosti veškerých fyzických osob, nacházejících se na jemu patřících pracovištích. Stejný autor tuto myšlenku dále rozvíjí a uvádí, že se zmíněná bezpečnost nevztahuje pouze na přímé zaměstnance, ale de facto na veškeré osoby nacházející se na pracovištích. Tento názorový proud autora lze vymezit právními reáliemi, konkrétně § 101 zákona 262/2006, který fakticky posiluje čl. 31 listiny základních lidských práv a svobod, který říká, že každý má právo na ochranu svého zdraví. Obdobný právní názor na tuto problematiku zastává i Kubíčková (2007, s. 17), jež ve své interpretaci vychází zejména z již zmíněného §101 zákoníku práce.

Další důležité zákonné ustanovení, vychází ze článku č. 6 § 101 zákona 262/2006, které říká: „*Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.*“ Na důležitosti tohoto právního ustanovení se shodují i Neugebauer (2010, s. 57) s Kubíčkovou (2007, s. 17), jež tento článek zákoníku práce ve svých monografiích uvádí.

Z § 102 zákona č. 262/2006 Sb., vyplývají povinnosti, které je zaměstnavatel povinen dodržovat. Odstavec č. (1) zmíněného paragrafu říká, že zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné pracovní prostředí a pracovní podmínky, které nebudou zaměstnance na zdraví ohrožovat. Dále ze stejného paragrafu zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel by měl zejména vytvářet taková opatření, která budou rizikům předcházet. Ze třetího odstavce zmíněného paragrafu dále plyne, že zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy, které jsou zdraví ohrožující, a ty posléze odstraňovat. S tímto právním výkladem, se shodují i Veber

s Pincovou (2008, s. 117). Odstavec č. (4) §102 zákoníku práce říká: „*není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.*“ Zákon však nedefinuje, jaká opatření k minimalizaci rizik jsou dostatečná, pouze v navazujícím odstavci (5) uvádí obecné rysy, jak by měla být preventivní opatření nastavena. Zásady pro nastavení preventivních opatření jsou však dle názoru autora bakalářské práce velmi zobecněna, což přispívá k nejednoznačnosti výkladu některých pojmů.

Zaměstnavatel je dle §103 zákona č. 262/2006 povinen: „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.*“ Z této definice zákona vyplývá, že zaměstnavatel musí znát schopnosti jednotlivých zaměstnanců, aby mohl rozhodnout, jaká práce odpovídá zaměstnancovým schopnostem. Jistým rozšířením je §244 zákoníku práce, který říká, že mladistvé osoby smějí vykonávat pouze tu práci, která je v souladu s jejich fyzickým a mentálním vývojem.

Bod (k) §103 zákona č. 262/2006 říká: „*zaměstnavatel je povinen nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti na zdraví zaměstnanců.*“ Účelem tohoto bodu je bezesporu snaha o ochranu zaměstnance, před zneužitím zaměstnavatelem z jeho nadřazené pozice. Zaměstnavatel by mohl prostřednictvím peněz či jiných statků stimulovat zaměstnance k vyšším pracovním výkonům, které by se však mohli negativně projevit na zaměstnancově zdraví, či bezpečí. Dále je nutno podotknout, že zákoník práce chrání zaměstnance např. §84a (Horní hranice délky směny), §89 (Bezpečnostní přestávka), §93 (Práce přesčas), §94 (Noční práce) apod.

Důležitou povinností zaměstnavatele je dle bodu (i) §103 zákona č. 262/2006 Sb. umožnění zaměstnanci nahlížet do dokumentace zabývající se BOZP, která je o něm vedena. Účelem tohoto bodu, je soustavné zapojení zaměstnance do systému BOZP s možností kontroly údajů zaměstnancem a jeho případné obrany. Je nutné si uvědomit, že zaměstnanec je jednou se zainteresovaných stran a je nutné, aby byl do systému BOZP aktivně zapojen.

Odstavec (2) §103 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat pravidelná školení zaměstnanců, která budou obsahově odpovídat vykonávané práci. Ze stejného zdroje vyplývá, že zaměstnavatel je povinen vést o školeních dokumentaci, která bude dle bodu (i) §103 zákoníku práce přístupná zainteresovaným zaměstnancům.

Práva a povinnosti zaměstnance

Hůrka (2012, s. 10) zastává názor, že po poslední novelizaci pracovního práva, která upravuje zákoník práce z roku 1965, došlo v pracovním právu k mnoha změnám, týkající se především určité smluvní volnosti obou stran, která pramení zejména z přiblížení se pracovního práva k právu soukromému. Vzniká zde velký prostor smluvní volnosti obou stran, avšak zaměstnanec je vždy považován za slabší smluvní stranu, díky čemuž je lépe chráněn zákonem. Dle Neugebauera (2010, s. 63) je vhodné si uvědomit, že povinnosti má nejen zaměstnavatel, ale také zaměstnanec. Stejný autor

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

dále odkazuje na §106 zákona č. 262/2006 Sb., kde jsou práva a povinnosti zaměstnance konkrétně uvedeny.

Jedním ze základních práv zaměstnance je dle odstavce (1) §106 zákoníku práce: „*právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením*“. Stejný odstavec §106 zákoníku práce dále říká, že tyto poskytnuté informace musí být pro zaměstnance srozumitelné. S tímto právním výkladem se ztotožňuje i Neugebauer (2010, s. 63), který tento výklad rozvíjí o důležitou myšlenku, ve které autor zdůrazňuje důležitost prověření správného pochopení informací zaměstnancem.

Ve (2) odstavci §106 zákoníku práce je zakotveno právo zaměstnance na odmítnutí práce, která bezprostředně ohrožuje život nebo zdraví jeho, nebo jiných osob. Zákon ve stejném odstavci pamatuje i na právní ochranu zaměstnance uvedením klauzule, která chrání zaměstnance před postihem za nesplnění jeho povinností. Na tento právní výklad navazuje Neugebauer (2010, s. 63), který se s uvedeným právním výkladem ztotožňuje a shrnuje ho myšlenkou, že oprávněné odmítnutí práce nesmí zaměstnance nikterak poškodit.

Důležitou povinností zaměstnance je dle odstavce (4) §106 zákoníku práce povinnost „*dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci*“. Stejný zdroj dále uvádí, že souhrn právních znalostí, povinností a předpisů, by měl být nedílnou součástí kvalifikace veškerých zaměstnanců. S tímto právním výkladem se ztotožňuje i Neugebauer (2010, s. 63), který rozvíjí myšlenku důležitosti absolvování testů BOZP, které by prokázaly odbornou způsobilost zaměstnanců v oblasti BOZP. Prokázání znalostí zaměstnanců prostřednictvím testu lze považovat za splnění zákonného požadavku uvedeného v odstavci (1) §106 zákoníku práce, konkrétněji požadavku srozumitelnosti informací, kterou úspěšné složení testu prokazuje.

Odstavec (4) §106 zákona č. 262/2006 Sb. v bodě (a) předkládá zaměstnanci povinnost účastnit se školení BOZP s následným prokázáním znalostí. S tímto výkladem se ztotožňují Veber s Pincová (2008, s. 120) i Neugebauerem (2010, s. 63). Zaměstnavatel musí nabýt dojmu, že zaměstnanec danému školení porozuměl a je schopen nabyté znalosti aplikovat. Prokázání znalostí je možné prostřednictvím testů.

Další důležitou povinností zaměstnance je dle bodu b) odstavce (4) §106 zákoníku práce povinnost: „*podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanovenými zvláštními právními předpisy*“. Na tuto právní skutečnost přímo navazuje §37 zákona č. 258/2000 Sb., který pojednává o ochraně zdraví a s tím souvisejících vládních nařízeních, které se úvodního ustanovení dotýkají. Dále je nutné si uvědomit, že příslušný zákon dále upravují vládní vyhlášky a nařízení např. nařízení vlády č. 502/2000 Sb. o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, které bylo následně novelizováno nařízením vlády č. 88/2004 Sb.

Z bodu (c) odstavce (4) §106 zákona č. 262/2006 vyplývá, že povinností zaměstnance je dodržování veškerých pokynů zaměstnavatele vztahující se k zajištění BOZP a řízení se právními a ostatními předpisy k maximalizaci bezpečnosti. S tímto právním výkladem

se v zásadě shodují Veber s Pincovou (2008, s. 120), které názorově podporuje i Neugebauer (2010, s. 63), který dodává, že o konkrétních předpisech vztahující se k BOZP, je nutné vést podnikovou dokumentaci, se kterou musí být zaměstnanci řádně seznámeni.

Volně navazující bod (d) odstavce (4) §106 zákoníku práce říká, že povinností zaměstnance je: „*dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.*“ S touto citací zákona se plně ztotožňuje Neugebauer (2010, s. 63) i Veber s Pincovou (2008, s. 120).

Velmi důležitým bodem vztahujícím se k BOZP je bod (d) odstavce (4) §106 zákona č. 262/2006 Sb., ve kterém je vysloven zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích zaměstnavatele, i jiných k nim přilehlých pracovištích kde jsou účinkům např. kouře vystaveni nekuřáci. Dále stejný zdroj vyslovuje zákaz samotného vstup na pracoviště pod vlivem návykových látek. Je nutné uvést, že podrobné pojednání o návykových látkách řeší zákon č. 167/1998 Sb.

Další důležitou povinností zaměstnance je dle bodu (f) odstavce (4) §106 zákona č. 262/2006 Sb. povinnost informovat nadřízeného pracovníka o veškerých závadách či ohroženích, které se na pracovišti vyskytují. S tímto právním výkladem se shodují Veber, Pincová (2008, s. 120) i Neugebauer (2010, s. 64).

Z bodu (g) odstavce (4) §106 zákona č. 262/2006 Sb. vyplývá, že povinností zaměstnance je: „*s ohledem na druh jim vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.*“ S tímto bodem přímo souvisí zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který výše uvedené konkretizuje.

Zaměstnanec je dle bodu (h) odstavce (4) §106 zákoníku práce povinen oznámit nadřízenému pracovníkovi pracovní úraz svůj nebo jiné osoby, kterým byl svědkem a spolupracovat na jeho objasnění. Ze stejného zdroje dále vyplývá, že se tato povinnost vztahuje pouze na zaměstnance, jemuž to zdravotní stav dovolí. S tímto právním výkladem se ztotožňují Neugebauer (2010, s. 64), i Veber s Pincovou (2008, s. 120).

Závěrečný bod (i) odstavce (4) §106 zákona č. 262/2006 Sb. říká, že zaměstnanec je povinen „*podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.*“ S tímto bodem přímo souvisí již zmíněný zákon č. 167/1998 Sb. a zákon č. 379/2005 Sb., který v §16 konkretizuje vyšetření na alkohol a jiné návykové látky. Se zněním závěrečného bodu i s doplňujícími zákony se plně ztotožňuje Veber a Pincová (2008, s. 120)

2.3 Systém BOZP

Neugebauer (2010, s. 23) uvádí, že efektivní systém BOZP musí být nedílnou součástí podnikového řízení. Dle stejného zdroje je vhodné, aby bylo k systému BOZP přistupováno systémově. Stejný zdroj dále říká, že tento systém musí být vytvořen, realizován a permanentně udržován. Samotný systém BOZP nedává dle stejného zdroje

dogmatický návod, jak dosáhnout bez úrazovosti, poskytuje však instrukce pro procedurální a organizační postupy. Šalamon (2003, s. 6) zastává názorové přesvědčení, že zavedení efektivního systému BOZP je závislé zejména na schopnostech podnikového managementu, který by měl být schopen prosadit politiku BOZP u zaměstnanců. Zaměstnanci by dle stejného zdroje, měly být aktivně zapojeny do tvorby systému BOZP a aktivit vedoucích ke zvyšování jeho úrovně.

Prvky systému řízení BOZP

Šalamon (2003, s. 11) definuje systém řízení BOZP, jako: „*část celkového systému řízení organizace, která zahrnuje organizační strukturu, plánovací činnosti, odpovědnosti, praktiky, procesy (postupy) a zdroje při vývoji, uplatňování, naplňování, přezkoumávání a udržování politiky BOZP, a tím přispívá k řízení rizik BOZP, která je spojena s činností organizace.*“

Dle Šalamona (2003, s. 12-13) je při zavádění systému BOZP nutné, nejprve stanovit a vhodně formulovat politiku BOZP. S tím se shodují i Veber a Pincová (2008, s. 19), kteří dodávají, že k definované politice je nutné stanovit i odpovídající cíle. Neugebauer (2010, s. 23) zastává názorové přesvědčení, že zavedení systému BOZP musí být vždy iniciováno a pravidelně projednáváno managementem společnosti. Dle Šalamona (2003, s. 12-13) by měly z vytvořené základní politiky BOZP vycházet prvky: plánování, zavedení, provozu, kontroly, měření, hodnocení a přezkoumání. Tyto prvky jsou dle stejného zdroje postupně realizovány a průběžně upravovány, přičemž úpravy vychází z výsledků přezkoumávání funkčnosti, účinnosti a výkonnosti systému řízení BOZP. Dle Vebera a Pincové (2008, s. 22) je podoba politiky BOZP závislá vždy na konkrétní organizaci. Veber a Pincová (2008, s. 22) uvádí, že konkrétně bývá politika BOZP zpracována jako jednostránkový dokument, který je rozdělen do těchto částí: představení společnosti a důvody vzniku BOZP politiky; záměry a zásady organizace; závazky organizace. Šalamon (2003, s. 4) dále uvádí, že uvedený systém musí být koncipován jako dynamický proces, který bude koexistovat vedle ostatních systémů ve společnosti a bude podporovat případné změny systému. Šalamon (2003, s. 4) dále uvádí: „*uplatňování principu neustálého zlepšování je také zárukou trvalé funkčnosti, efektivnosti a zvyšování výkonnosti systému řízení BOZP.*“ S tím se v zásadě ztotožňují i Veber s Pincovou (2008, s. 19), kteří zastávají názor, že správně nastavený systém BOZP nezanedbatelně přispívá ke zvyšování výkonnosti podniku.

Postup při zavádění systému řízení BOZP

Prvním bodem v procesu zavádění systému řízení BOZP, je dle Šalamona (2003, s. 17) politika BOZP. S tím se v zásadě shoduje i Neugebauer (2010, s. 25), který uvádí, že zpracovaná politika BOZP by měla být zpracována maximálně na tři roky. Dle Vebera a Pincové (2008, s. 22) definuje politika BOZP elementární představy managementu o chování organizace v oblasti BOZP. Dle stejného zdroje, plní politika BOZP dvě základní úlohy, kterými jsou: interní sdělení (seznámení zaměstnanců s podnikovými cíly v oblasti bezpečnosti práce; informování zaměstnanců, z jakého důvodu je bezpečnosti práce věnována pozornost), externí sdělení (informovat zainteresované strany o zaměření se podniku na bezpečnost práce).

Šalamon (2003, s. 17) zastává názorové přesvědčení, že politika BOZP, by měla být písemně zpracována podnikovým managementem a měli by s ní být seznámeni všichni zainteresovaní zaměstnanci. Neugebauer (2010, s. 25) zastává názorové přesvědčení, že základní politika BOZP by měla obsahovat cíle a závazek zaměstnavatele a zaměstnanců tohoto cíle dosáhnout. Dle Šalamona (2003, s. 17-18) by politika BOZP měla splňovat následující požadavky: být specifická pro danou společnost s vazbou na podnikové činnosti, být rovnocennou součástí celkové politiky společnosti, být srozumitelnou pro zaměstnance a ostatní zainteresované strany, obsahovat závazek plnění předpisů a závazek jejich neustálého přezkoumávání, přispívat k neustálému rozvoji společnosti, zvyšovat pracovní výkonnosti a kulturu práce, být dokumentována, realizována a udržována. S nosnou myšlenkou výše uvedeného se ztotožňují i Veber s Pincovou (2008, s. 22-23), kteří k výše uvedenému dodávají, že politika BOZP musí být v souladu s platnou legislativou týkající se bezpečnosti práce, měla by obsahovat závazky týkající se předcházení zraněním, nemocem z povolání a závazek neustálého zlepšování managementu BOZP a výkonnosti BOZP.

Při zavádění systému řízení BOZP, je dle Šalamona (2003, s. 19) vhodné, aby bylo konkrétně naplánováno provádění politiky BOZP. Plánování předchází dle stejného zdroje úvodní přezkoumání současného stavu BOZP. Z dat získaných úvodním přezkoumáním, jsou dle stejného zdroje stanoveny cíle a měřitelné ukazatele úrovně BOZP.

Šalamon (2003, s. 20) dále rozvíjí myšlenku zavedení a provozu systému BOZP. Pro dosažení tohoto bodu je dle stejného zdroje nutné, aby byly naplněny tyto prvky: musí být stanoveny úkoly, odpovědnosti a pravomoci zaměstnanců a ostatních zainteresovaných stran; musí být zajištěny potřeby v oblasti školení a výcviku BOZP; musí být stanoven postup komunikace mezi zaměstnanci a ostatními zainteresovanými stranami a v neposlední řadě, musí být nastaveny pravidla pro zajištění dokumentace BOZP. S výše uvedeným se názorově shodují i Veber s Pincovou (2008, s. 46), kteří k výše uvedenému doplňují, že je nutné, aby byly dodržovány činnosti stanovené legislativou.

2.3.1 Hodnocení a řízení rizik

Neugebauer (2010, s. 51) uvádí, že riziko při práci je nutno chápat jako souhrn pravděpodobností vzniku nebezpečných událostí a nejzávažnějších následků těchto událostí. Šenk (2012, s. 23) zastává názor, že cílem hodnocení rizik je zpřesňování informací o nebezpečích a rizicích práce. Dle Neugebauera (2010, s. 51) by se měl při posuzování rizik provádět kvalifikovaný odhad, který by měl vycházet z konkrétních podmínek na pracovišti. S tím se v zásadě shodují i Veber s Pincovou (2008, s. 30), kteří považují za samotný smysl hodnocení rizik získání dostatečných informací o rizicích ve společnosti. Stejný zdroj dále uvádí, že z dosažených hodnot může podnik následně vyhodnotit konkrétní místa, která představují bezpečnostní riziko. S podstatou výše uvedeného se ztotožňuje i Kubíčková (2007, s. 22), která doporučuje při hodnocení rizik spolupracovat se zaměstnanci podniku, jelikož spolupráce zvyšuje spokojenost zaměstnanců a přispívá k větší produktivitě.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Prvním krokem hodnocení a řízení rizik je dle Vebera a Pincové (2008, s. 30): „*definice pracovního prostředí a pracovních činností*.“ Dle stejného zdroje je nutné v prvním kroku identifikovat potencionálně nebezpečná místa ve společnosti s přidáním veškerého technického a jiného zařízení, včetně osob zaměstnanců. Z těchto dat následně dle Vebera a Pincové (2008, s. 30) vznikne seznam nebezpečných míst, který tvoří spolu se seznamem vykonávaných prací, základní dokument hodnocení a řízení rizik.

Druhým krokem hodnocení a řízení rizik je dle Vebera a Pincové (2008, s. 31) „*identifikace nebezpečí*“, která vychází z nebezpečných situací, jež může na pracovním místě nastat. Dle stejného zdroje je vhodné při hledání rizikových faktorů čerpat informace zejména ze zkušeností zaměstnanců, statistik nehodovosti a evidence drobných úrazů.

Třetím krokem je dle Vebera a Pincové (2008, s. 33) „*stanovení míry rizika*“. Stejný zdroj definuje riziko jako pravděpodobnost vzniku určité nepříznivé události. S tím se ztotožňuje i Baron et al. (2004, s. 26), který rozlišuje formy hodnocení rizika na: kvalitativní, polokvantitativní a kvantitativní. Stejný zdroj výše uvedené doplňuje o fakt, že formy hodnocení rizika jsou voleny dle účelu a možností společnosti. Veber s Pincovou (2008, s. 33) využívají k stanovení míry rizika vzorec:

$$R = Z * P$$

kde „R“ je riziko vzniku škody, „Z“ závažnost škody a „P“ pravděpodobnost vzniku škody. S věcnou podstatou uvedeného vztahu se shoduje i Baron et al. (2004, s. 26).

Navazujícím čtvrtým krokem je dle Vebera a Pincové (2008, s. 35) „*vyhodnocení rizik*“. Smyslem tohoto bodu je dle stejného zdroje rozhodnutí, zda identifikované riziko je akceptovatelné, kdy v opačném případě je nutné přistoupit k opatřením, která by zjištěná rizika eliminovala na přijatelnou úroveň. Veber a Pincová (2008, s. 35) uvádějí na tabulce č. 1 vzorovou matici rizik, na které jsou uvedeny jednotlivé atributy představující pravděpodobnost vzniku škody a rozsah škody.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Tabulka č. 1

		ROZSAH ŠKODY					
		Zanedbatelný	Malý	Střední	Kritický	Katas trofic ký	
		1	2	3	4	5	
Pravděpodobnost vzniku škody	Častá	5	5	10	15	20	25
	Pravděpodobná	4	4	8	12	16	20
	Možná	3	3	6	9	12	15
	Nepravděpodobná	2	2	4	6	8	10
	Velice nepravděpodobná	1	1	2	3	4	5

Zdroj: Veber a Pincová (2008, s. 35) – vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce je dle stejného zdroje použita pěti bodová škála stupnice, která je zastoupena na vertikální i horizontální ose, kdy po vynásobení příslušných hodnot je získána konkrétní bodová hodnota. Veber a Pincová (2008, s. 35) rozdělují výsledné hodnoty do těchto skupin: přijatelné riziko (bodová hodnota 1-3); riziko vyžadující zvýšenou pozornost (bodová hodnota 4-6); podstatné riziko (bodová hodnota 8-12); riziko kritické (bodová hodnota 15-25). Obdobnou matici rizik s rozdělením hodnot do jednotlivých skupin prosazuje i Baron et al. (2004, s. 30). Je nutné si uvědomit, že výše uvedená matice obsahuje pouze možný návrh. Společnost může pracovat s jiným bodovým rozsahem, případně s jinými výslednými skupinami.

Pátým krokem je dle Vebera a Pincové (2008, s. 38-39) „odstraňování/omezování rizik“. Dle stejného zdroje je cílem tohoto bodu odstranění rizik u samotného zdroje nebo alespoň omezení rizik na přijatelnou úroveň. S věcnou podstatou výše uvedeného se shoduje i Kubíčková (2007, s. 28-29), která pokládá za důležité přijmout v případě neodstranitelného rizika bezpečnostní opatření. Stejná autorka dělí bezpečnostní opatření na prvky individuální a kolektivní ochrany, přičemž kolektivní ochrana je vždy primární.

Závěrečným krokem je dle Vebera a Pincové (2008, s. 39) „kontrola přijatých opatření a opětovné hodnocení rizik.“ Dle stejného zdroje je účelem tohoto bodu kontrola nastaveného systému s případným řešením vyplývajících nedostatků.

2.3.2 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Zákoník práce v §380 odstavci (1) definuje pracovní úraz jako „poškození zdraví, nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Ze stejného zdroje dále vyplývá, že pracovní úraz je každý úraz, který je spojen s plněním pracovního úkolu. Dle Neugebauera (2010, s. 170) je plnění pracovního úkolu souborem činností, které jsou obsahem vykonávané práce nebo s prací nějakým způsobem souvisí. Stejný autor rozvíjí myšlenku, že pracovním úrazem je i úraz, který se stane na služební cestě mimo běžné pracoviště, avšak úraz při cestě do zaměstnání,

nelze dle §380 odstavce (3) zákoníku práce považovat za úraz pracovní. Dále nelze za pracovní úraz považovat úmyslné poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo vědomím jednáním pracovníka s úmyslem si ublížit.

Povinností zaměstnavatele je dle §105 odstavce (1) zákoníku práce, objasnění příčin vzniku pracovního úrazu s přímou účastí poškozeného zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovolí. Stejný zdroj dále uvádí, že je nutné, aby se na objasnění příčin vzniku pracovního úrazu podíleli svědci události, případně pracovník BOZP. Dále je dle Kubičkové (2007, s. 44) povinností zaměstnavatele oznámit pracovní úraz policii, a to v případě podezření spáchání trestného činu, nebo v případě úmrtí zaměstnance.

Důležitou povinností zaměstnavatele vyplývající z §105 odstavce (2) zákoníku práce je, vést evidenci veškerých pracovních úrazů. S tímto právním výkladem se ztotožňuje i Veber s Pincovou (2008, s. 119) a Neugebauerem (2010, s. 171-172), který výše uvedené doplňuje o vhodnost vést dokumentaci pracovních úrazů studentů odborné praxe, i když to zákon přímo nevyžaduje, jelikož se nejedná o úrazy pracovní, ale školní.

Kubičková (2007, s. 48) rozvíjí myšlenku, že k nemocem z povolání by teoreticky nemělo vůbec docházet, jelikož zaměstnavatel by měl veškerá rizika spojená s prací odstraňovat, nebo minimalizovat na přijatelnou úroveň. Všeobecná podniková praxe však ukazuje, že výskyt určitých typů onemocnění souvisejících s povoláním se i při vysoké míře prevence může projevit. Nemoci z povolání blíže upravuje nařízení vlády č. 290/1995, které definuje jednotlivé nemoci z povolání. Uvedené vládní nařízení doplňuje vládní vyhláška č. 104/2012 o posuzování nemocí z povolání.

Důležitou povinností zaměstnavatele vyplývající z §105 odstavce (6) zákoníku práce, je vést *„evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.“* S tímto právním výkladem se ztotožňuje i Kubičková (2007, s. 49) s Danovou (2004, s. 85), která výše uvedené rozšiřuje o fakt, že evidenci osob, u nichž bylo jejich onemocnění klasifikováno jako nemoc z povolání, vede kromě zaměstnavatele také Státní zdravotní ústav v Praze.

2.3.3 Osobní ochranné pracovní prostředky

Z §104 odstavce (1) zákona č. 262/2006 Sb. vyplývá, že osobní ochranné pracovní prostředky se poskytují zaměstnanci v případě, že není možné pracovní rizika nikterak odstranit nebo dostatečně omezit. Osobní ochranné pracovní prostředky musí dle stejného zdroje chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jeho zdraví a nesmí mu bránit při výkonu práce. S tímto právním výkladem se ztotožňuje i Neugebauer (2010, s. 99), který dále uvádí, že je nutné před přidělením osobních ochranných pracovních prostředků hledat řešení v oblasti organizační nebo technické. Konkretizace požadavků na OOPP jsou stanoveny nařízením vlády č. 21/2003 Sb.

Důležitou povinností zaměstnavatele vyplývající z §104 odstavce (3) zákoníku práce je poskytování zaměstnancům mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, a to dle míry a rozsahu znečištění zaměstnance nebo jeho oděvu. S tímto právním výkladem se plně

ztotožňuje i Neugebauer (2010, s. 102), který výše uvedené doplňuje o důležitý fakt, že veškeré OOPP, mycí a dezinfekční prostředky musí být poskytovány zaměstnanci bezúplatně na náklady zaměstnavatele. Obdobné stanovisko na tuto problematiku zaujímá i Kubíčková (2007, s. 36), která považuje za vhodné v případě pořizování mycích, čistících a dezinfekčních prostředků konzultovat jejich vhodnost se závodním lékařem.

Přidělování osobních ochranných pracovních prostředků se dle Neugebauera (2010, s. 100) a Kubíčkové (2007, s. 34) řídí speciálním předpisem, který musí mít zaměstnavatel zpracovaný, přičemž zpracování tohoto předpisu musí vyhovovat nařízení vlády č. 495/2001 Sb., konkrétně příloze č.1 tohoto nařízení.

Důležitou povinností zaměstnavatele vyplývající z odstavce (4) §104 zákona č. 262/2006 Sb. je: „*udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.*“ S tímto právním výkladem se shodují Neugebauer (2010, s. 101) a Kubíčková (2007, s. 34), která zdůrazňuje důležitost zaměstnavatelské kontroly používání OOPP. Stejná autorka výše uvedené doplňuje o fakt, že v případě nehody je inspekcí práce zkoumáno používání OOPP. Dle Neugebauera (2010, s. 100) je nutné při přidělování OOPP poučit zaměstnance o správném užívání těchto prostředků společně s hygienickými zásadami jejich používání. Stejný autor dále doporučuje vést písemnou dokumentaci o přidělení OOPP společně s dokumentací, která dokládá poučení zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen dle odstavce (3) §104 zákoníku práce poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje, kdy jejich poskytování je konkretizováno §5 nařízením vlády č. 178/2001 Sb. S výše uvedeným se ztotožňuje i Dandová (2004, s. 46), která uvádí, že zaměstnavatel sám určí, jaké množství ochranných nápojů zaměstnancům přidělí, dle vyhodnocených bezpečnostních rizik. Dle Kubíčkové (2007, s. 37) nelze za ochranný nápoj považovat pouze čistou vodu, jelikož při zvýšené fyzické zátěži dochází ke ztrátě iontů a jiných minerálních látek, které je nutné doplňovat. Z tohoto důvodu je dle stejné autorky vhodné na exponovaných pracovištích (mezi které autorka zařazuje i pracoviště slévárny), kde je zvýšená zátěž na organismus zaměstnance vhodné používat různé druhy speciálních ochranných nápojů, kdy jejich volbu je nezbytné projednat se závodním lékařem. Kubíčková (2007, s. 31) výše uvedené doplňuje o zajímavý právní fakt, že požívání nízko stupňového piva jako ochranného nápoje na pracovištích, kde jsou zaměstnanci vystaveni zvýšené tepelné zátěži, je právně přípustná. Stejná autorka výše uvedené odůvodňuje tím, že pití pouze čisté vody negativně zatěžuje žaludek a pivo je ve své podstatě kvalitním iontovým nápojem.

2.3.4 Školení BOZP

Dle Barona et al. (2004, s. 54) je výchova a školení zaměstnanců v oblasti BOZP součástí profesního rozvoje, který významným způsobem ovlivňuje celkovou prosperitu společnosti. Je nutné si uvědomit, že zajištění školení zaměstnanců je zákonnou povinností každého zaměstnavatele vyplývající z odstavce (2) §103 zákoníku práce, který říká: „*zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi*

vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.“ Z výše uvedené právní citace je patrné, že jsou na zaměstnavatele kladeny požadavky z několika rovin. Zaměstnavatel předně musí zaměstnávat osoby, které jsou k výkonu práce kvalifikovány. Samotné školení BOZP nemá za úkol zaměstnance odborně připravit na výkon práce, jedná se pouze o doplnění zaměstnancových znalostí, které jsou nutné k výkonu konkrétní práce. Dle Barona et al. (2004, s. 54) zákoník práce nestanoví konkrétní typy školení, jejich vhodnost je v kompetenci zaměstnavatele.

Z (3) odstavce §103 zákoníku práce plyne, že obsah a četnost školení je plně v kompetenci zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel je povinen vést dokumentaci o školení a ověřování znalostí zaměstnanců. S podstatou výše uvedeného se shoduje i Kubíčková (2007, s. 41), která pokládá za důležité vždy přizpůsobit obsah a rozsah školení, znalostem a schopnostem zaměstnanců. Dle Barona et al. (2004, s. 56) zákoník práce nestanoví přesnou lhůtu opakování školení, je však vhodné, aby bylo provedeno do dvanácti měsíců.

Dle Neugebauera (2010, s. 73) by školení nemělo být pouhou přednáškou, ale mělo by využívat současné moderní technologie. Dle stejného zdroje je vhodné doplnit výklad tematickými videi, případně animacemi, které dokážou lépe podnitit představivost zaměstnance než-li samotný výklad.

Kubíčková (2007, s. 42) se názorově shoduje s Baronem et al. (2004, s. 59) na důležitosti vedení dokumentace týkající se BOZP. Dokumentace by měla dle Kubíčkové (2007, s. 42) obsahovat: časový plán školení, školící materiály, jmenný seznam účastníků školení, podklad dokazující ověření znalostí (nejčastěji formou písemného testu), datum a místo konání školení. S věcnou podstatou výše uvedeného se shoduje i Baron et al. (2004, s. 59), který dále poukazuje na fakt, že dokumentace je dokladem prokazujícím zaměstnavatelovo dodržení zákonných požadavků. Je nutné si uvědomit, že v případě havárie, je inspektorát práce oprávněn zkontrolovat veškerou BOZP dokumentaci, kdy v případě nedodržení předepsaných školení může být zaměstnavatel sankcionován.

2.4 Metodika práce

Dle Dismana (2000, s. 131) je vhodné při analýze dokumentů využívat výzkumnou metodu nazývanou obsahová analýza. Stejný autor definuje obsahovou analýzu jako objektivní, kvantitativní analýzu sdělení jakéhokoliv druhu. Z tohoto důvodu je teoreticko-metodická část bakalářské práce zpracována formou literární rešerše, jež je výsledkem analýzy odborných bibliografických zdrojů, které pojednávají o tématu bezpečnosti práce. Dalším významným zdrojem dat představuje zákon č. 262/2006 Sb. a s ním související vládní nařízení pojednávající o BOZP. Převážná část monografií byla zapůjčena z vědecké knihovny Kladno, menší část pak z městské knihovny Beroun. Monografické materiály byly pečlivě prostudovány a zpracovány do výstupu, který tvoří teoretickou část bakalářské práce. Autor přitom kladl důraz na komparaci názorů jednotlivých autorů včetně konfrontace s platnými zákony tak, aby výsledný výstup poskytoval co možná nejobektivnější pohled na řešenou problematiku. Veškeré převzaté zdroje byly náležitě citovány dle harvardského stylu.

Analytická část bakalářské práce byla vytvořena pomocí vzájemné kombinace několika výzkumných metod. V počátku byla využita metoda rozboru podnikových dokumentů, které poskytly autorovy rámcovou představu o podnikových realitách. Neodlučitelnou součástí těchto dat, byly podnikové statistiky zabývající se úrazovostí, a s tím souvisejících oblastí. Primární výzkumnou metodou pak představuje kvantitativní výzkum, který byl realizován za pomoci strukturovaného dotazníku. Soubor otázek, které byly zahrnuty do dotazníkového šetření, byly zvoleny s ohledem na zjištěné skutečnosti, které poskytly podnikové dokumenty s přihlédnutím k současnému vnitropodnikovému stavu. Při tvorbě otázek, se autor bakalářské práce řídil doporučením Reichela (2009, s. 100-101), aby otázky v dotazníkovém výzkumu byly maximálně srozumitelné, jednoznačné, psychologicky přijatelné a nesuggestivní. Reichel (2009, s. 102-103) rozděluje otázky dotazníkového šetření na volné, polouzavřené a uzavřené. Vzhledem k rozsahu a povaze výzkumu se autor bakalářské práce rozhodl pro kombinaci uzavřených, polouzavřených a jedné volné otázky. Uvedené otázky byly koncipovány v souladu s Reichelem (2009, s. 103), a to dichotomicky (u otázek zjišťovacích) a polytomicky. Samotné dotazníkové šetření proběhlo v divizi PK ve společnosti Buzuluk a.s.. Zkoumaný vzorek respondentů (celkový počet zaměstnanců divize PK - stav ke dni 15.7.2015 činil 410 zaměstnanců), byl seznámen s náplní a účelem dotazníkového šetření, a byl vyzván k vyplnění připravených papírových dotazníků s dobou návratnosti 6 dnů. Pro zachování úplné anonymity, byla zřízena dvě sběrná místa v podobě zapečetěných boxů, do nichž měli respondenti dle instrukcí vhazovat vyplněné dotazníky. Po uplynutí stanoveného časového limitu, byly schránky vyzvednuty a obsah analyzován. Dotazníky, které nevyhovovaly kritériím z důvodu nečitelnosti, nebo nejednoznačnosti odpovědí (respondent zaškrtnl odpovědi, které se navzájem vylučovaly) byly vyřazeny. Následně byl dotazníkový výzkum vyhodnocen a ze zjištěných skutečností byla stanovena doporučení s cílem zkvalitnit zavedený systém BOZP. Sub kapitola pojednávající o doporučeních pro zkvalitnění systému, vychází z metody syntézy, kdy autor vycházel z komplexního souboru poznatků výzkumem získaných.

Ucelený přehled výsledků bakalářské práce je uveden v samostatné závěrečné kapitole.

3 Praktická část

Následující část bakalářské práce je zaměřena na praktický rozbor systému BOZP, který je nastaven v divizi PK ve společnosti Buzuluk a.s.. Nejprve je stručně popsán profil společnosti, ve kterém je uvedena stať pojednávající o personální politice a stručně historii společnosti. Následující část bakalářské práce zahrnuje objemnou sub kapitolu pojednávající o systému BOZP, který zahrnuje nejdůležitější podnikové reálie týkající se bezpečnosti práce. V samostatné sub kapitole je uveden dotazníkový výzkum, který byl ve společnosti realizován. Nedílnou součástí bakalářské práce tvoří doporučení, která byla autorem bakalářské práce identifikována, a která by dle zjištěných skutečností měla přispět k celkovému zkvalitnění systému BOZP. Na konci bakalářské práce je uvedena závěrečná kapitola, která shrnuje veškeré poznatky, které byly prostřednictvím bakalářské práce zjištěny.

Profil společnosti Buzuluk a.s.

Společnost Buzuluk a.s. je strojírenský podnik sídlící v obci Komárov ve Středních Čechách. Tato společnost se dle internetových stránek (buzuluk.eu, 2014) primárně zaměřuje na strojní výrobu, ve které má mnohaletou tradici. Společnost Buzuluk a.s. se dle stejného zdroje zabývá především výrobou pístních a těsnících kroužků do motorů a výrobou strojů pro gumárenský průmysl. Podnik se dle stejného zdroje dělí na dvě divize, kterými jsou divize pístních kroužků a divize gumárenských strojů. V příloze č. 1 je uvedena organizační struktura společnosti Buzuluk a.s., ze které jsou patrna jednotlivá podniková oddělení a jejich vzájemná propojení.

Politika BOZP

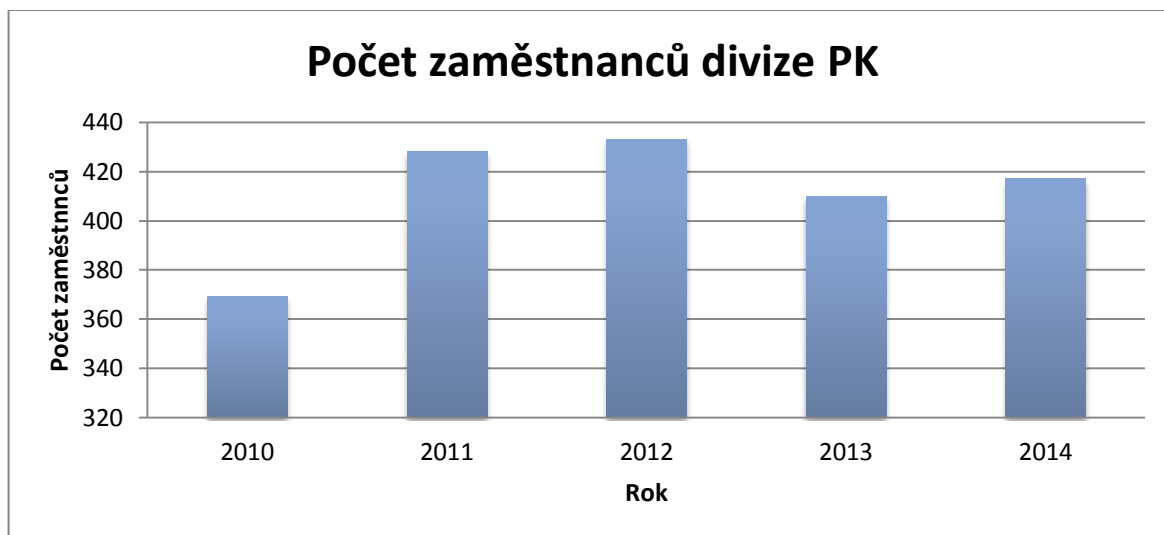
Společnost Buzuluk a.s. věnuje dle Výroční zprávy (2014, s. 11) velké úsilí oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Společnost dle stejného zdroje školí veškeré zaměstnance v oblasti BOZP a systematicky v měsíčních intervalech kontroluje stav jednotlivých pracovišť. Školení probíhá dle stejného zdroje v souladu s vnitřní osnovou školení pro jednotlivá pracoviště, která je schválena generálním ředitelem a.s. V roce 2014 bylo dle stejného zdroje provedeno mnoho kontrol dodržování BOZP na pracovištích za účasti odpovědných vedoucích zaměstnanců, předsedy odborové organizace a poskytovatelů pracovních lékařských služeb, které se společností spolupracují. Odpovědný technik BOZP provedl z každé provedené kontroly zápis, který byl vždy projednán s vedoucím pracovníkem a hospodářským vedením společnosti.

Dle výroční zprávy (2014, s. 11) byla společnost v roce 2014 příjemcem dotace na vzdělání zaměstnanců v rámci projektu EDUCA IV. Cílem tohoto projektu bylo dle stejného zdroje prohloubení znalostí zaměstnanců, které by se mělo odrážet ve zvýšení jakosti produkce společnosti. V roce 2014 absolvovali dle stejného zdroje zaměstnanci divize PK 11 specifických kurzů zaměřených na výrobu pístních kroužků a 4 obecné kurzy zaměřené na systém prohloubení kvality a vzdělávání v oblasti informačních technologií.

Zaměstnanci

Společnost Buzuluk a.s. patří mezi významné regionální zaměstnavatele. Dle výroční zprávy (2014, s. 10), společnost zaměstnávala v roce 2014 celkem 661 zaměstnanců, z toho 364 výrobních dělníků, 103 režijních dělníků a 194 technicko-hospodářských pracovníků. Na níže uvedeném grafu č. 1, je uveden počet zaměstnanců, kteří pracovali v divizi PK mezi lety 2010 – 2014.

Graf č. 1



Zdroj: podniková statistika „Zaměstnanci a.s.“ (2010 - 2014) – vlastní zpracování

Z grafu je jasně patrné, že počet zaměstnanců divize PK se mezi lety 2010 – 2012 zvyšoval, kdy v roce 2012 pracovalo v divizi PK 433 zaměstnanců. V následujícím roce došlo k mírnému poklesu na hodnotu 410 zaměstnanců. V roce 2014 došlo k opětovnému navýšení počtu zaměstnanců divize PK na konečnou evidovanou hodnotu 417 zaměstnanců.

Historie společnosti

Historie hutnictví má v podbrdském regionu, do kterého patří obec Komárov mnohaletou tradici, kterou lze dle Hofmanna (1981, s. 7) počítat na více než tisíciletí. Počátky podniku lze dle internetových stránek (buzuluk.eu, 2014) datovat do 15. století, ve kterém si Jan mladší Pešík z Komárova dal zapsat majetek „s Baštinami, huťmi, horami a doly“. V následujících staletích došlo dle (buzuluk.eu, 2014) k mnoha vlastnickým změnám, avšak zpracování železné rudy pokračovalo. Roku 1902 byly dle stejného zdroje Komárovské železářny zakoupeny firmou C.T. Petzold a spol., načež se v roce 1919 mění struktura společnosti na akciovou společnost se sídlem v Praze. Významným rokem pro společnost byl dle stejného zdroje rok 1932. V tomto roce byla dle stejného zdroje zahájena výroba prvních pístních kroužků pro výbušné motory. Roku 1937 byla dle stejného zdroje zahájena výroba kalandrovacích gumárenských strojů. V roce 1948 byly dle stejného zdroje Komárovské železářny znárodněny a rok nato přejmenovány na nynější název Buzuluk. Rozšíření výroby gumárenských strojů nastalo dle internetových stránek (buzuluk.eu, 2014) roku 1952. V tomto roce byla dle

stejného zdroje převzata výroba speciálních gumárenských strojů z Baťových závodů v tehdejší Gotwaldově. Po listopadu 1989 se dle webových stránek (cgs.cz, 2008) společnost Buzuluk stává státním podnikem, načež roku 1992 prochází kupónovou privatizací a stává se opět akciovou společností. Roku 1996 je společnost začleněna do společnosti ČGS a.s. Posledním významným historickým mezníkem společnosti je dle webových stránek (buzuluk.eu, 2014), odprodej společnosti Buzuluk a.s. čínské společnosti DALIAN.

3.1 Systém BOZP divize písních kroužků společnosti Buzuluk

Systém BOZP je v divizi PK společnosti Buzuluk a.s. nastaven prostřednictvím vnitropodnikových metodických směrnic, jež jsou obsaženy v podnikových dokumentech, které se zabývají problematikou BOZP. Jedná se o komplexní systém, který prostupuje celou organizací a dotýká se všech pracovišť a zaměstnanců. Společnost má řádně vedenu dokumentaci týkající se oblasti bezpečnosti práce a s ní souvisejících oblastí. Primárním dokumentem, který pojednává o systému BOZP je dokument „Bezpečnost práce“ (2015), který byl v letošním roce aktualizován. Tento dokument komplexně zastřešuje zkoumanou problematiku a odkazuje na navazující podnikové dokumenty a směrnice týkající se problematiky BOZP.

Důležitou součástí vnitropodnikového systému BOZP je prevence rizik, která je metodicky zpracována v podnikovém dokumentu „Analýza (prevence) rizik“ (2014, s. 1). Dle stejného zdroje obsahuje tento metodický pokyn postup zpracování seznamu opatření a rizik pro jednotlivé pracoviště divize PK. Dle stejného zdroje má uvedený metodický pokyn, přímou vazbu na podnikové dokumenty „Seznamy rizik a opatření jednotlivých pracovišť společnosti Buzuluk a.s.; Provozní řády jednotlivých pracovišť nebo zařízení společnosti Buzuluk a.s.; Bezpečnost práce.“ Uvedený metodický pokyn, byl dle stejného zdroje zpracován v souladu s §101 a §102 zákona č. 262/2006 Sb.

Neodlučitelnou součástí vnitropodnikového systému BOZP představuje interní dokument „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 1). Tento dokument je důležitým metodickým pokynem, který dle stejného zdroje stanovuje postup a podmínky pro poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních prostředků v rámci celé společnosti Buzuluk a.s.. Tento metodický pokyn, byl dle stejného zdroje zpracován v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb.

Důležitou součástí vnitropodnikového systému BOZP představuje interní dokument „Pracovní úraz“ (2003, s.1), který obsahuje ucelený metodický pokyn týkající se řešení pracovních úrazů a smrtelných úrazů. Tento dokument je dle stejného zdroje zpracován dle platného znění 262/2006 Sb. a zákona 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. Uvedený dokument má dle stejného zdroje úzkou vazbu s vnitropodnikovými dokumenty „Bezpečnost práce“ a „Obecné zásady poskytování první pomoci“.

3.1.1 Prevence rizik

Podnikový dokument „Analýza (prevence) rizik“ (2014, s. 1) uvádí, že smyslem prevence rizik je stanovení postupů a podmínek pro vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a pracovních podmínek vhodnou organizací BOZP a přijímáním takových opatření, která budou rizikům předcházet. Dále interní dokument „Analýza (prevence) rizik“ (2014, s. 3) uvádí, že každé pracoviště musí mít zpracován tzv. seznam rizik a opatření. Tento seznam obsahuje dle stejného zdroje seznam rizik a opatření s těmito údaji: posuzovaný objekt; subsystém; identifikaci nebezpečí; vyhodnocení závažnosti rizika a bezpečnostní opatření. Zpracovaný seznam je dle stejného zdroje podkladem pro požadavky na organizaci BOZP ve společnosti.

Na níže uvedené tabulce č. 2 je uvedena souhrnná matice, která obsahuje hodnocení závažnosti rizika, které je členěno na pěti bodové stupnici.

Tabulka č. 2

	Hodnocení závažnosti rizika		
stupnice	P - pravděpodobnost	N - následky	H - hodnocení
1	Nahodilá	Poranění bez neschopnosti	Zanedbatelné
2	Nepravděpodobná	Absenční úraz	Málo významné
3	Pravděpodobná	Vážný úraz	Nezanedbatelné
4	Velmi pravděpodobná	Těžký úraz s následky trval.	Velký významný
5	Soustavná až trvalá	Smrtelný úraz	Velmi významné

Zdroj: podnikový dokument „Analýza (prevence) rizik“ (2014, s. 3-4) – vlastní zpracování

Vyhodnocení bezpečnostních opatření provádí dle dokumentu „Analýza (prevence) rizik“ (2014, s. 4) technik BOZP a vedoucí pracovník na hodnoceném pracovišti. Dle stejného zdroje využívá společnost k hodnocení rizik vzorec:

$$R = P \times N \times H$$

, kde „R“ je míra rizika, „P“ je pravděpodobnost vzniku škody, „N“ jsou následky škody a „H“ je hodnocení respektive názor hodnotitelů. Společnost má dle stejného zdroje zpracovány tyto hodnoty rizikovosti: 0 – 3 bezvýznamné riziko, 4 – 10 akceptovatelné riziko, 11 – 50 mírné riziko, 51 – 100 nežádoucí riziko, 101-125 nepřijatelné riziko.

Dle stejného zdroje jsou na základě výše uvedené analýzy rizik provedena opatření, k snížení rizikových faktorů a zvýšení ochrany zaměstnanců. Veškeré vydané seznamy rizik a opatření jsou dle stejného zdroje vždy archivovány a zároveň převedeny do elektronické podoby, a to z důvodu okamžité dostupnosti informací.

3.1.2 Kategorizace prací

Dle podnikového dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 3) jsou veškeré vykonávané práce ve společnosti zařazeny do kategorie práce, a to v souladu se zákoníkem práce a s ním souvisejících vládních předpisů a nařízení. Kategorizace práce je dle stejného zdroje prováděna vždy při změně technologie, změně surovin, nástrojů nebo používaných látek na pracovišti. Odpovědnost za zahájení kategorizace práce připadá vždy na vedoucího pracovníka příslušného pracoviště.

Při samotné kategorizaci prací je dle interního zdroje „Bezpečnost práce“ (2015, s. 3) nutné, aby vedoucí pracovník vyplnil interní formulář „BP/009“, který slouží jako základ pro zařazení práce respektive pracovišť do jednotlivých kategorií. Tento vyplněný dokument je dle stejného zdroje postoupen oddělení bezpečnosti práce, které je oprávněno v případě nedostatků vrátit tento dokument odpovědnému pracovníkovi k přepracování.

Vedoucí pracovník je dle interního zdroje „Bezpečnost práce“ (2015, s. 3) povinen seznámit podřízené zaměstnance o kategorii práce, kterou mají v rámci své činnosti vykonávat, a to v rámci úvodního školení BOZP a při každé změně kategorie práce.

Vyhledávání bezpečnostních rizik

Dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 3) je povinností vedoucího zaměstnance vyhledávat bezpečnostní rizika na pracovištích, a to vždy když dojde k jakékoliv změně používané technologie, v případě zásadní změny používaných surovin nebo pracovních postupů a v případě vzniku pracovního úrazu jako součást vyšetřování příčin pracovního úrazu. Smyslem vyhledávání bezpečnostních rizik je dle stejného zdroje vyhodnocení potřeby OOPP na pracovištích a stanovení technických a organizačních opatření k snížení počtu pracovních úrazů a předcházení nemocí povolání. Dále jsou tato data dle stejného zdroje použita při školení zaměstnanců v oblasti BOZP.

Postup při vyhledávání bezpečnostních rizik je dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 3-4) realizován za pomoci interního formuláře „Tabulka pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití ochranných prostředků“, do nějž příslušný vedoucí pracovník zaznamenává veškerá předvídatelná rizika. Dle stejného zdroje navrhne vedoucí pracovník technická nebo organizační opatření pro snížení rizika pracovního úrazu. Dále je dle stejného zdroje postoupen vyplněný formulář odborně způsobilé osobě v prevenci, která identifikovaná rizika posoudí a v případě potřeby vrátí k přepracování.

3.1.3 Školení BOZP

Dle interního dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 17) musí všichni noví nebo stávající zaměstnanci, kteří přerušili výkon práce na dobu delší než pět měsíců a zaměstnanci, kteří přešli na jiné pracoviště absolvovat školení BOZP. Úvodní školení provádí dle stejného zdroje přímí nadřízený nově přijatého zaměstnance, a to dle osnovy, která je ve společnosti zavedena. Bezprostředně po úvodním školení je dle stejného zdroje školitel povinen prověřit znalosti školeného, a to ústním pohovorem. Při každém školení je dle stejného zdroje zaznamenáno absolvování školení do „Zápisníku bezpečnosti práce a požární ochrany“ zaměstnance a do prezenční listiny úvodního

školení na pracovišti. V těchto dokumentech zaměstnanec potvrdí absolvování školení. Po skončení pracovního poměru zaměstnance jsou dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 17) veškeré dokumenty vztahující se k úvodnímu školení zaměstnance skartovány v souladu se zákonem o archivaci dokumentů.

Zaměstnanci společnosti jsou dle podnikového dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 19) povinni účastnit se opakovacího školení, a to v závislosti na vykonávané pracovní funkci. Dělnické profese mají dle stejného zdroje povinnost opakovat školení BOZP v ročních intervalech, vedoucí a administrativní pracovníci v intervalech tříletých. Školení jsou dle stejného zdroje realizována stejně jako ve výše uvedeném případě, dle interní podnikové osnovy. Tato osnova může být dle stejného zdroje aktualizována, a to z iniciativy školitele, který identifikuje potřebu změny osnovy a v případě změny technologií nebo zásadní změně používaných materiálů či nástrojů. Samotné školení je dle „Bezpečnost práce“ (2015, s. 19) prováděno nadřízeným pracovníkem, který se řídí již zmíněnou interní osnovou. Školitel je dle stejného zdroje povinen zaznamenat školení do zaměstnancova dokumentu „Zápisník bezpečnosti práce a požární ochrany“ a do prezenční listiny školení BOZP, která je nedílnou součástí školení. Je nutné, aby školitel i školený potvrdily svou účast v tomto dokumentu.

Mimořádná školení jsou dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 21) prováděna při každé změně technologie, pracovních postupů, bezpečnostních předpisů či pracovních postupů na pracovišti. Dále jsou dle stejného zdroje mimořádná školení prováděna v případě, že dojde k hrubému porušení pracovních předpisů nebo při výrazném zvýšení počtu pracovních úrazů. Školení provádí dle stejného zdroje vedoucí pracoviště, a to dle osnovy opakovacího školení BOZP. Důraz je dle stejného zdroje kladen zejména na oblasti, které byly zaměstnanci zanedbány a kvůli kterým se školení de facto koná.

3.1.4 Osobní ochranné pracovní prostředky

Dle interního dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 7) mají všichni zaměstnanci společnosti na základě vyhledaných bezpečnostních rizik na pracovišti právo na bezplatné přidělení, udržování a výměnu osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen OOPP). Dle stejného zdroje je povinností zaměstnanců přidělené OOPP používat, ve stanovených intervalech předávat k údržbě a v případě jejich poškození vyžádat nové.

Interní dokument společnosti Buzuluk a.s. s názvem „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 1) uvádí, že OOPP jsou poskytovány všem nově přijatým nebo stávajícím zaměstnancům, kteří byli převedeni na nové pracoviště, a to vždy před nástupem na pracoviště. Dle stejného zdroje, se při přidělování OOPP řídí vedoucí zaměstnanci interní směrnicí BP/017 „Seznam osobních ochranných prostředků předepsaných pro pracoviště“, ze které určí, jaké OOPP bude zaměstnanec potřebovat pro výkon své práce. Dále je dle stejného zdroje nezbytně nutné, aby OOPP splňovaly požadavky všech pracovišť, na kterých bude zaměstnanec pracovat. Přidělené OOPP jsou dle stejného zdroje zapsány do firemního formuláře BP/003 „Evidenční list přidělených OOPP“. Dále stejný dokument říká, že zaměstnanec nesmí přidělené OOPP nikterak

poškozovat, provádět na nich jakékoliv úpravy, které by vedly ke snížení účinnosti jim přidělených OOPP.

Dále dokument „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 2) uvádí, že OOPP které identifikuje vedoucí zaměstnanec jako potřebné, ale které jsou nad rámec základního seznamu předepsaných OOPP. Je dle stejného zdroje nutné, aby jejich nákup byl projednán a schválen poradou hospodářského vedení společnosti. Stejný zdroj uvádí, že objednávky odsouhlasených OOPP provádí pověřený zaměstnanec, a to výhradně přes objednávkový formulář na webové adrese <http://www.protectobchod.cz/buzuluk>.

Údržba a čištění OOPP

Dle dokumentu „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 2) se údržba a čištění OOPP řídí druhem vykonávané práce, respektive pracovním místem, které zaměstnanec zastává. Dle stejného zdroje společnost rozděluje pracoviště podle stupně znečištění na: velmi znečištěné pracoviště (údržba OOPP v dvou týdenních intervalech), znečištěné a méně čisté pracoviště (čištění a údržba OOPP v týdenních intervalech), čisté pracoviště a zaměstnanci THP (čištění a údržba OOPP dle posouzení skutečného stavu znečištění). Ze stejného zdroje dále plyne, že je povinností každého zaměstnance, který má přidělené OOPP odevzdat jej na příslušné místo v určeném časovém intervalu a zároveň si vyzvednout OOPP připravené k použití. Je zřejmé, že nesmí nastat stav, kdy zaměstnanec nemá OOPP z důvodu údržby nebo čištění.

Dále dle dokumentu „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 2) je každý zaměstnanec povinen nahlásit vedoucímu zaměstnanci poškození nebo zničení OOPP. Dle stejného dokumentu následuje bezodkladné přidělení nových OOPP a ekologická likvidace poškozených OOPP smluvní ekologickou firmou akciové společnosti, a to v souladu s platnými zákony.

Kontrola používání OOPP

Dle dokumentu „Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků“ (2014, s. 2-3) je každý zaměstnanec povinen na pracovišti používat předepsané osobní ochranné pracovní pomůcky a prostředky. Dle stejného dokumentu jsou všichni vedoucí zaměstnanci povinni kontrolovat u svých podřízených zaměstnanců používání OOPP. Dle stejného zdroje může být v případě porušení povinností při užívání OOPP považováno toto chování za závažné porušení povinností zaměstnance, a to se všemi jeho důsledky. V případě takového zjištění, je dle stejného zdroje vedoucí zaměstnanec povinen provést záznam do zápisníku bezpečnosti práce zaměstnance. Ze stejného zdroje dále plyne, že vedoucí pracoviště má v souladu s ustanovením kolektivní smlouvy pravomoc snížit osobní ohodnocení zaměstnance, který se proti pravidlům BOZP provinil opakovaně. Dle stejného zdroje je v případě pochybení vedoucího zaměstnance, který nekontroluje nebo toleruje nepoužívání OOPP. Dle stejného zdroje tento vedoucí zaměstnanec postižen stejně jako jemu podřízení zaměstnanci, kteří se přestupku dopustili. O pochybení nadřízeného zaměstnance je vždy informován i ředitel divize prostřednictvím interního sdělení.

3.1.5 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Podnikový dokument „Pracovní úraz“ (2003, s. 3) uvádí, že v případě vzniku úrazu je dotyčná osoba, pokud je toho fyzicky schopna nebo zaměstnanec, jež byl svědkem pracovního úrazu po provedení první pomoci, povinen o této skutečnosti neprodleně informovat nejbližšího vedoucího zaměstnance. Dle stejného zdroje je vedoucí zaměstnanec, jemuž je pracovní úraz nahlášen, povinen tento pracovní úraz bezodkladně oznámit technikovi pro oblast BOZP, který provede zápis do knihy úrazů. Dle stejného zdroje jsou veškeré pracovní úrazy evidovány v knize pracovních úrazů, která je uložena v kanceláři zmíněného technika BOZP.

V případě pracovního úrazu, jsou dle interního materiálu „Pracovní úraz“ (2003, s. 4), bezprostředně informovány instituce a orgány státní správy, pojišťovny a další, kteří jsou v tomto problému zainteresováni. Jejich seznam s přehledem časových lhůt a dokumentů jim poskytovaných, vede společnost v dokumentu „Přehled lhůt hlášení, vyhotovení záznamů o úrazu, zasilání záznamů o úrazu a záznamů o úrazu – hlášení změn.“

Záznam o pracovním úrazu je dle dokumentu „Pracovní úraz“ (2003, s. 4) vyhotoven v případě pracovní neschopnosti přesahující 3 pracovní dny nebo při smrtelném úrazu vedoucím zaměstnancem, a to nejpozději do třetího dne od vzniku úrazu. Následně je tento záznam předán technikovi BOZP, který jej doplní o požadované údaje a kopie odešle na příslušná místa.

Vyšetřování příčin pracovních úrazů

Za vyšetřování příčin pracovního úrazu odpovídá dle interního materiálu „Pracovní úraz“ (2003, s. 8) nadřízený vedoucí zaměstnanec, případně jmenovaná komise, a to dle povahy pracovního úrazu. Dle stejného zdroje je nutné, aby vyšetření pracovního úrazu bylo provedeno do tří dnů ode dne vzniku úrazu, a bylo zpracováno do speciálního podnikového formuláře „Záznam o úrazu“, příloha č. 2. Úplnost a správnost záznamů, prověřuje dle stejného zdroje technik BOZP, který v případě potřeby vrátí záznam k doplnění. Dle stejného zdroje, je v případě pochybností nebo nesrovnalostí postoupena záležitost řediteli divize, který určí další postup.

Dokument „Pracovní úraz“ (2003, s. 8) dále uvádí, že odpovědný pracovník zajistí svědecké výpovědi, které musí svědci stvrdit svým podpisem. Za svědeckou výpověď lze považovat pouze vyjádření osoby, která viděla pracovní úraz na vlastní oči. Dle stejného zdroje, je v případě nepravdivých či zkreslených údajů odpovědný zaměstnanec sankcionován.

Podnikový dokument „Pracovní úraz“ (2003, s. 8) uvádí, že nedílnou součástí záznamu o pracovním úrazu je vždy fotodokumentace, a to vždy v minimálním počtu tří fotografií. Dle stejného zdroje odpovídá za zajištění fotodokumentace vždy technický pracovník BOZP, který má k dispozici služební digitální fotoaparát. Dle stejného zdroje je nutné, aby technik BOZP vždy aktivně spolupracoval s osobou odpovědnou za vyšetření příčin vzniku pracovního úrazu, v rámci komise vyšetřující organizační jednotky, kde se pracovní úraz přihodil. Snímek celkového pohledu na místo vzniku

pracovního úrazu, musí být dle stejného zdroje umístěn na nástěnce, která je nejbližší inkrimovanému místu, a to nejpozději do jednoho měsíce.

Vždy je třeba se z nepříznivé situace poučit, proto „Pracovní úraz“ (2003, s. 8) technik BOZP určí nápravná opatření k zamezení opakování pracovního úrazu. Dále je dle stejného zdroje projednán pracovní úraz v rámci nejbližšího školení na pracovišti kde se pracovní úraz stal.

Smrtný pracovní úraz

Smrtný pracovní úraz musí být dle dokumentu „Pracovní úraz“ (2003, s. 9) bezpodmínečně vyšetřen, a to nejdéle do pěti pracovních dnů od vzniku úrazu. Na vyšetření smrtelného pracovního úrazu, je dle stejného zdroje jmenována pětičlenná vyšetřovací komise ve složení: technik BOZP; přímí nadřízený zaměstnanec; vedoucí příslušné organizační jednotky, zástupce personálního oddělení a zástupce odborové organizace. Tito členové vyšetřovací komise jsou dle stejného zdroje uvolněni ze svých běžných pracovních povinností. Dle stejného zdroje je vždy Generálním ředitelem a.s., jmenován předseda vyšetřovací komise, který je za průběh vyšetřování odpovědný. Předseda vyšetřovací komise je zároveň kontaktní osobou pro orgány činné ve vyšetřování pracovního úrazu. Dále je dle stejného zdroje předseda vyšetřovací komise oprávněn vyžádat pro vyšetřování příčin vzniku smrtelného pracovního úrazu veškerou dokumentaci, která s danou problematikou souvisí.

Vedoucí pracovník pracoviště, kde se smrtný pracovní úraz stal, je dle dokumentu „Pracovní úraz“ (2003, s. 9) povinen zajistit ponechání pracoviště, zařízení a přípravků ve stavu, tak jak byly v době úrazu. Změna je dle stejného zdroje možná pouze tehdy, pokud by ponechání původního stavu ohrožovalo zdraví dalších osob. Technik BOZP je dle stejného zdroje povinen zajistit fotodokumentaci, detaily významné z hlediska vyšetřování označit čísly a zajistit popis jednotlivých detailů. Dále je dle stejného zdroje technik BOZP povinen sepsat protokol o pracovním úrazu společně s předběžnými svědeckými výpověďmi. Dle dokumentu „Pracovní úraz“ (2003, s. 10) zajistí technik BOZP ve spolupráci s personálním útvarem veškeré záznamy o školení zaměstnance v oblasti BOZP, záznamy o zdravotní způsobilosti a záznam o kvalifikaci zaměstnance. Kopie těchto záznamů jsou poskytnuty komisi vyšetřující smrtný pracovní úraz a jsou předány vyšetřujícím orgánům. Dále jsou dle stejného zdroje zajištěny veškeré relevantní záznamy o stavu zařízení, na němž ke smrtelnému pracovnímu úrazu došlo. Dle stejného zdroje se jedná zejména o záznamy o revizních prohlídkách, údržbách a opravách zařízení.

Statistiky pracovních úrazů

Na níže uvedeném grafu č. 2, je graficky znázorněn počet pracovních úrazů, které se přihodily v divizi PK mezi lety 2010-2014.

Graf č. 2

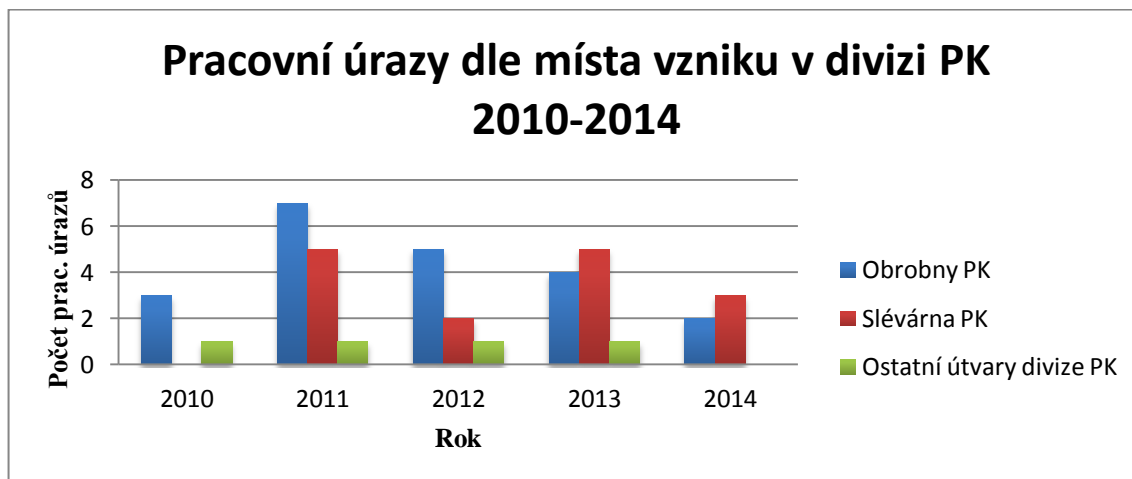


Zdroj: podnikové statistiky 2010-2014 – vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že nejhorším rokem co se pracovních úrazů týče, byl rok 2011. V tomto inkriminovaném roce se v divizi PK přihodilo celkem 13 pracovních úrazů, což je oproti předchozímu roku nárůst o více jak trojnásobek. Autor bakalářské práce si tento fakt vysvětluje tím, že v roce 2011 bylo z důvodu zvýšení poptávky po produktech divize PK přijato 59 nových zaměstnanců (Statistika pracovních úrazů 2011, s. 1). Nově přijatí zaměstnanci zřejmě nedosahovali potřebných zkušeností, což v souvislosti s navýšením počtu zakázek (Výroční zpráva Buzuluk a.s. 2011) způsobilo zvýšený tlak na zaměstnance, který se mohl negativně projevit v počtu pracovních úrazů. V následujících letech nedocházelo v oblasti pracovních úrazů k výraznějším výkyvům. Pozitivně lze hodnotit zejména poslední zkoumaný rok 2014. V tomto roce se v divizi PK přihodilo celkem 5 pracovních úrazů, avšak oproti výchozímu roku se počet zaměstnanců zvýšil o 48 osob.

Na následujícím grafu č. 3 je uveden přehled pracovních úrazů, vztahující se k hlavním pracovištím divize PK.

Graf č. 3

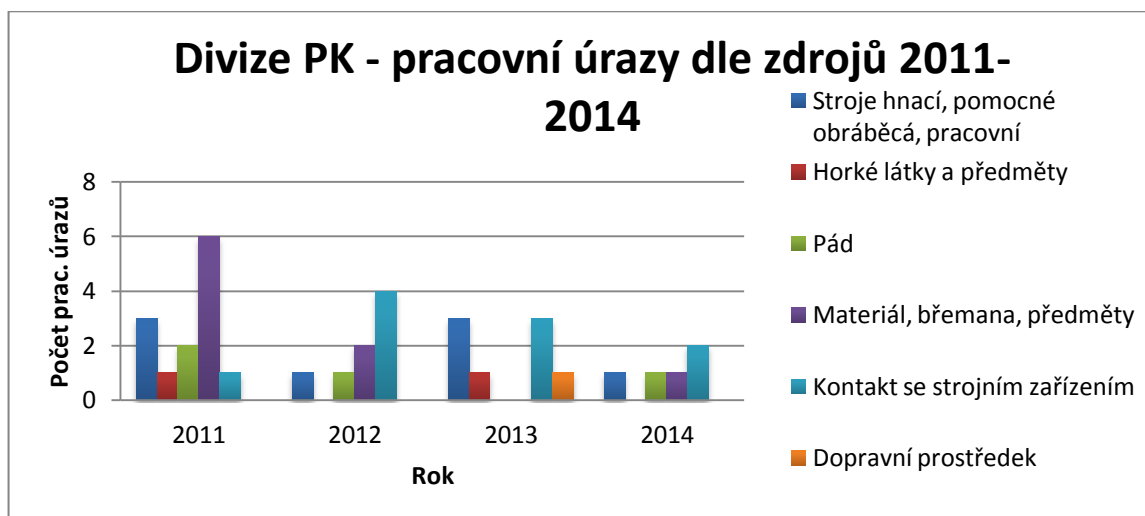


Zdroj: podnikové statistiky 2010-2014 – vlastní zpracování

Z uvedeného grafu je patrné, že mezi lety 2010 – 2012, byla největší koncentrace pracovních úrazů na pracovištích obroben PK. V roce 2013 se tento trend změnil, a v počtu pracovních úrazů začalo dominovat pracoviště slévárny PK. Ostatní pracoviště divize PK se vyvíjely stabilně bez výrazných výkyvů.

Na níže uvedeném grafu č. 4, jsou zachyceny pracovní úrazy řazené dle zdrojů v časovém intervalu 2011 – 2014. V porovnání s předchozími grafy zde není uveden rok 2010. Důvodem je nedostupnost interních dat.

Graf č. 4



Zdroj: podnikové statistiky 2011-2014 – vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že společnost identifikuje pracovní úrazy celkem z pěti zdrojů. V absolutním vyjádření bylo mezi sledovanými roky nejvíce pracovních úrazů (10) způsobeno kontaktem se strojním zařízením. Manipulace s břemeny způsobila celkem 9 pracovních úrazů, přičemž v úvodním sledovaném roce tento zdroj výrazně dominoval. Celkem 8 pracovních úrazů bylo ve sledovaném intervalu způsobeno hnacími a obráběcími stroji. Pádem byly způsobeny 4 pracovní úrazy. Horké látky a předměty byly původcem pouze dvou pracovních úrazů a pracovní úraz, který byl způsoben dopravním prostředkem, figuroval pouze v jednom případě.

Autor bakalářské práce si v souvislosti s výše uvedeným položil otázku, z jakého důvodu dosahují zdroje pracovních úrazů uvedených výkyvů. Odpověď na tuto otázku lze nalézt v již uvedené sub kapitole 3.2.2 (Školení BOZP). Dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 21) se mimořádné školení BOZP koná v případě výrazného zvýšení úrazovosti, kdy náplň školení odpovídá oblasti, která dosahuje největších výkyvů. Z tohoto důvodu kontaktoval autor bakalářské práce technika BOZP s žádostí o poskytnutí záznamů o mimořádných školení BOZP mezi lety 2011 až 2014. Této autorově žádosti nebylo vyhověno, ale bylo technikem BOZP ústně potvrzeno, že mimořádná školení BOZP se skutečně mezi lety 2011 – 2014 konala, kdy obsah školení vždy odpovídal oblasti s největším výkyvem úrazovosti.

Nemoci z povolání

Dle podnikového dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 14) je nemoc z povolání identifikována prostřednictvím Krajské hygienické stanice, která informuje společnost o připravovaném šetření v souvislosti s podezřením na nemoc z povolání zaměstnance společnosti. Před zahájením šetření je dle stejného zdroje odpovědná osoba v prevenci rizik povinna písemně informovat ředitele divize, vedoucího pracovníka příslušného oddělení, přímého nadřízeného vyšetřovaného zaměstnance a předsedu závodního výboru odborové organizace o připravovaném šetření krajské hygienické stanice. Krom ředitele divize, jsou dle stejného zdroje výše uvedení zaměstnanci plně k dispozici Krajské hygienické stanici, se kterou spolupracují při vyšetřování nemoci z povolání. V případě potřeby jsou dle stejného zdroje uvedení zaměstnanci povinni umožnit pracovníkům Krajské hygienické stanice měření a jiné úkony nezbytné k vyšetření vzniku nemoci z povolání. Po skončení vyšetřování na podezření nemoci z povolání je nezbytně nutné, aby byl sepsán záznam, který uvedené osoby potvrdí.

Nemoc z povolání je dle dokumentu „Bezpečnost práce“ (2015, s. 14-15) vyhlášena po obdržení dokumentu „Rozhodnutí o nemoci z povolání“ ze zdravotnického zařízení, které je oprávněno k udělení rozhodnutí. Následně je dle stejného zdroje odpovědná osoba v prevenci rizik povinna vypracovat interní sdělení, ve kterém jsou navržena řešení vzniklého problému, a celé sdělení je postoupeno ředitele divize. Dle stejného zdroje jsou možná řešení především: převedení zaměstnance na jinou pozici v rámci divize, převedení zaměstnance na jinou pozici v rámci a.s., rozvázání pracovního poměru (pouze pokud není možné zaměstnance zařadit na jinou pracovní pozici). Před nástupem zaměstnance na nové pracoviště je dle stejného zdroje nutné, aby zaměstnanec absolvoval pracovní-lékařskou prohlídku, která musí být zaměřena na ověření zdravotní způsobilosti zaměstnance s ohledem na nemoc z povolání.

3.2 Provedení a vyhodnocení nosného dotazníkového výzkumu

Dotazníkové šetření proběhlo v divizi PK společnosti Buzluluk a.s. ve dnech desátého až patnáctého srpna roku 2015. Cílem dotazníkového šetření, bylo zjištění skutečného stavu BOZP v divizi PK a na základě zjištěných skutečností navrhnout opatření, která by systém BOZP zkvalitnila. Otázky dotazníkového šetření byly koncipovány s ohledem na zkoumanou problematiku BOZP týkající se těchto oblastí: školení BOZP, OOPP, pracovní úrazy, důvody nespokojenosti a návrhy na zlepšení. Dotazník je uveden v příloze bakalářské práce, jako příloha č. 3.

Základní soubor dotazníkového šetření, představují zaměstnanci divize PK společnosti Buzluluk a.s. (410 zaměstnanců – stav ke dni 17.7.2015). Vzhledem k počtu zaměstnanců a rozsahu dotazníkového šetření se autor bakalářské práce rozhodl zahrnout do dotazníkového šetření veškeré zaměstnance divize PK. Vzorek respondentů je v tomto případě totožný se vzorkem základním. Reichel (2009, s. 77) tento stav, kdy jsou zkoumány všechny objekty, jichž se šetření týká, označuje za výběr úplný či totální. Celkem bylo prostřednictvím autora bakalářské práce a pověřených zástupců rozdáno 376 dotazníků. Respondenti byli ústně i písemně instruováni, aby vyplněné dotazníky vhodily do připravených sběrných boxů. Dále byli respondenti ujištěni o naprosté anonymitě dotazníkového výzkumu. Po vyhodnocení dotazníkového výzkumu, bylo zjištěno, že návratnost dotazníků činí 351 exemplářů, což představuje 93% návratnost. Ze získaných dotazníků, muselo být vyřazeno 12 exemplářů, které zásadním způsobem nevyhovovaly. Celkem bylo zpracováno a vyhodnoceno 339 dotazníků, což představuje 83% vzorku základního.

Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č.1: kolik let pracujete ve společnosti Buzuluk?

Na úvodní otázku odpovědělo 181 respondentů, že ve společnosti pracuje 11 a více let. 93 respondentů zaškrtnulo variantu, že ve společnosti pracují v rozmezí časového intervalu 6-10-ti let. 52 respondentů v dotazníku uvedlo, že ve společnosti pracují 3-5 let. Pouze 13 respondentů v dotazníkovém šetření uvedlo, že ve společnosti pracují 1-2 roky.

Otázka č. 2: před nástupem do zaměstnání jsem vstupní školení bezpečnosti práce – absolvoval/a; neabsolvoval/a.

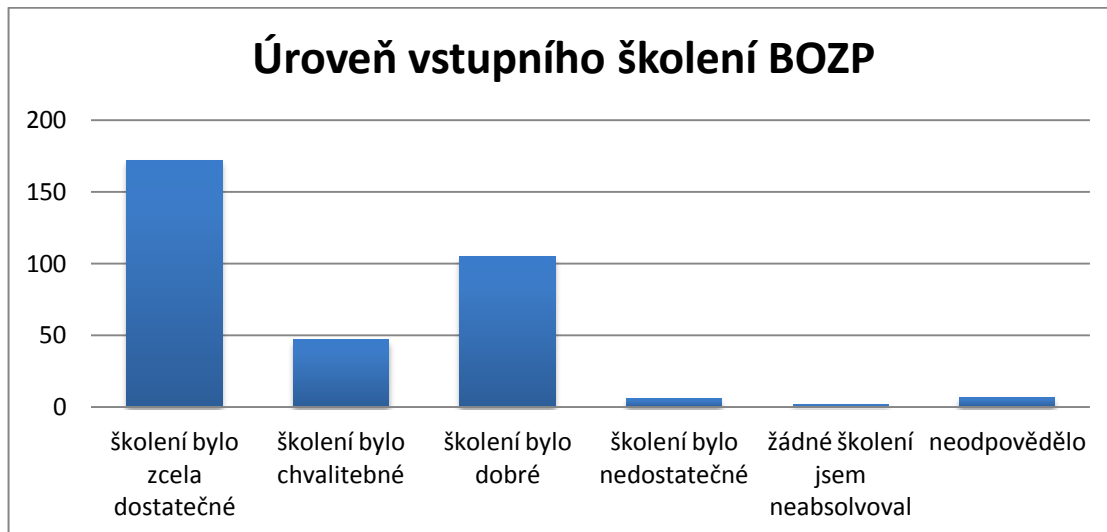
Na tuto otázku odpovědělo 337 zaměstnanců, tedy 99% všech dotázaných kladně, že školení bezpečnosti práce před nástupem do zaměstnání absolvovaly. Pouze dva respondenti odpověděli negativně.

Otázka č. 3: Na jaké úrovni bylo dle vašeho názoru vstupní školení BOZP?

Z celkového počtu 339 respondentů, odpovědělo 172 respondentů, že vstupní školení BOZP bylo zcela dostatečné, 47 respondentů se domnívá, že vstupní školení BOZP bylo chvalitebné (pouze s drobnými nejasnostmi), 105 respondentů zastává názor, že školení bylo dobré (pochopil/a jsem zásadní informace), 6 respondentů označilo vstupní školení BOZP za nedostatečné, 2 respondenti označili možnost, že žádné školení neabsolvovaly, což je v souladu s daty získanými z otázky číslo 2. Na otázku č. 3

neodpovědělo 7 respondentů. Níže uvedený graf č. 5, zachycuje strukturu odpovědí, včetně procentního podílu.

Graf č. 5



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4: Kdy jste naposledy absolvoval/a školení BOZP? - před 1 rokem, před 2 lety, před 3 lety, před více než 4 lety.

Na tuto otázku odpovědělo 287 respondentů, že školení BOZP absolvovali před jedním rokem. 29 respondentů označilo druhou variantu, že školení BOZP absolvovaly před 2 lety. 17 respondentů v dotazníkovém šetření uvedlo, že školení absolvovali před třemi lety. Zbylí respondenti (6) označili poslední variantu, že školení BOZP absolvovali před více než 4-mi roky.

Otázka č. 5: při práci osobní ochranné prostředky – používám vždy; většinou používám, ale občas zapomenu; nikdy nepoužívám; na mém pracovišti se OOPP nepoužívají.

Po vyhodnocení této otázky, vychází velmi pozitivní zjištění, které plyne z faktu, že 267 respondentů označily první variantu „používám vždy“. 43 respondentů označili poslední variantu „na mém pracovišti se OOPP nepoužívají“. Zbylých 29 respondentů označilo druhou variantu „většinou používám, ale občas zapomenu“. Velmi pozitivním zjištěním je fakt, že třetí variantu „Nikdy nepoužívám“, neoznačil žádný respondent.

Otázka č. 6: jak hodnotíte schopnost ochrany Vám poskytnutých OOPP? (hodnocení jako ve škole 1 - nejlepší, 5 - nejhorší)

Největší podíl respondentů (125) ohodnotil schopnost ochrany přidělených OOPP známkou 1, tedy výborná schopnost ochrany. 109 respondentů hodnotí stupeň ochrany přidělených OOPP známkou 2. Střední stupeň ochrany hodnotí 39 respondentů. Dle názoru 17 respondentů, je schopnost ochrany používaných OOPP dostatečná, hodnocena známkou 4. Pouze 6 respondentů považuje schopnost ochrany OOPP za

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

nedostatečnou. 43 respondentů označilo poslední variantu „na mém pracovišti se OOPP nepoužívají“, což je v souladu s odpovědí na předchozí otázku.

Otázka č. 7: jak hodnotíte komfort při používání OOPP? (hodnocení jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší)

Z vyhodnocení otázky č. 7, vychází překvapivé zjištění, které pramení z faktu, že 153 respondentů ohodnotilo komfort při používání OOPP známkou 3. Toto zjištění není příliš uspokojivé, jelikož komfort při používání OOPP je důležitým aspektem bezpečnosti práce. 51 respondentů ohodnotilo komfort při používání OOPP známkou 2. Známkou 1 ohodnotilo komfort při používání OOPP 40 respondentů. 28 respondentů označilo komfort při používání OOPP známkou 4. Za negativum, lze označit zjištění, že 24 respondentů ohodnotili komfort při používání OOPP známkou 5. Zbylých 43 respondentů označilo poslední možnost „na mém pracovišti se OOPP nepoužívají“. Toto zjištění koresponduje s otázkami č. 5 a 6, u nichž označilo poslední variantu stejný počet 43 respondentů.

Otázka č. 8a: ve společnosti Buzuluk se mi pracovní úraz (přihodil, nepřihodil)

Na tuto otázku odpovědělo 303 respondentů, že se jim pracovní úraz ve společnosti Buzuluk nepřihodil. Zbylých 36 respondentů označilo variantu č. 2, že pracovní úraz ve společnosti Buzuluk utrpěli.

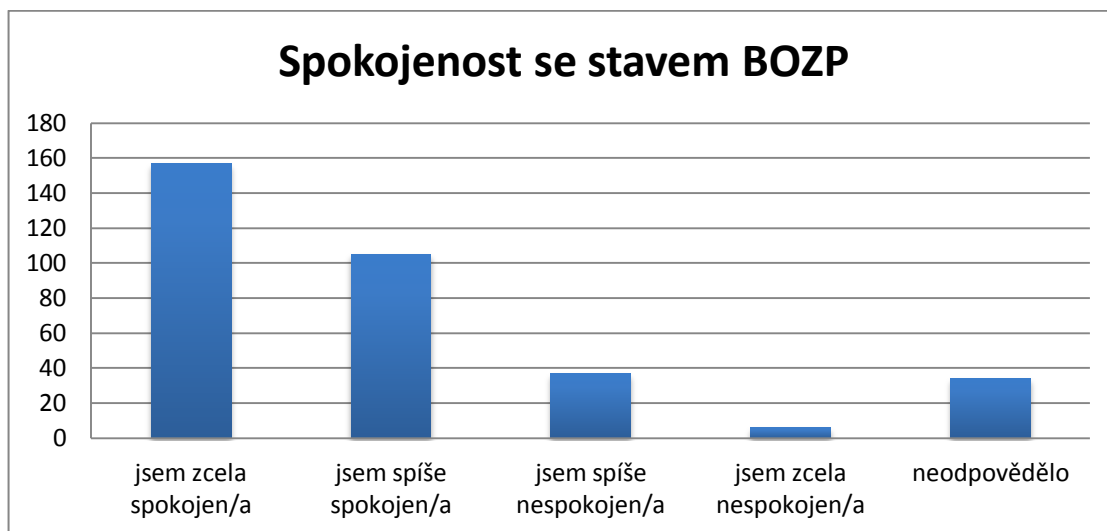
Otázka 8b: poté co jsem utrpěl/a pracovní úraz: (odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi na předchozí otázku) – pracovní úraz byl zaznamenán do knihy úrazů, pracovní úraz nebyl zaznamenán do knihy úrazů

Na navazující otázku 8b odpovědělo v souladu s předchozí otázkou 36 respondentů, kteří shodně označili první variantu „pracovní úraz byl zaznamenán do knihy úrazů“. Uvedené zjištění lze považovat za pozitivum.

Otázka č. 9: jak hodnotíte stav BOZP na vašem pracovišti?(jsem zcela spokojen/a, jsem spíše spokojen/a, jsem spíše nespokojen/a, jsem zcela nespokojen/a)

Při zkoumání spokojenosti, označilo 157 respondentů, tedy 46% všech dotázaných první variantu vyjadřující plnou spokojenost se stavem BOZP na pracovišti. 105 respondentů představující 31% dotázaných se přiklání k variantě druhé „jsem spíše spokojen/a“. Variantu „jsem spíše nespokojen/a“ označilo v dotazníkovém šetření 37 respondentů, což představuje 11% všech dotázaných. Naprostou nespokojenost, vyjádřilo v dotazníkovém šetření pouze 6 respondentů, tedy 2% dotázaných. Zajímavým zjištěním bylo, že 34 respondentů tvořící 10% všech dotázaných, neoznačilo žádnou z variant odpovědí. Není zcela jasné, z jakého důvodu 10% respondentů neodpovědělo na uvedenou otázku. Pro lepší vizuální ilustraci, je na níže uvedeném grafu č. 6, uveden výčet odpovědí včetně procentuálního podílu.

Graf č. 6

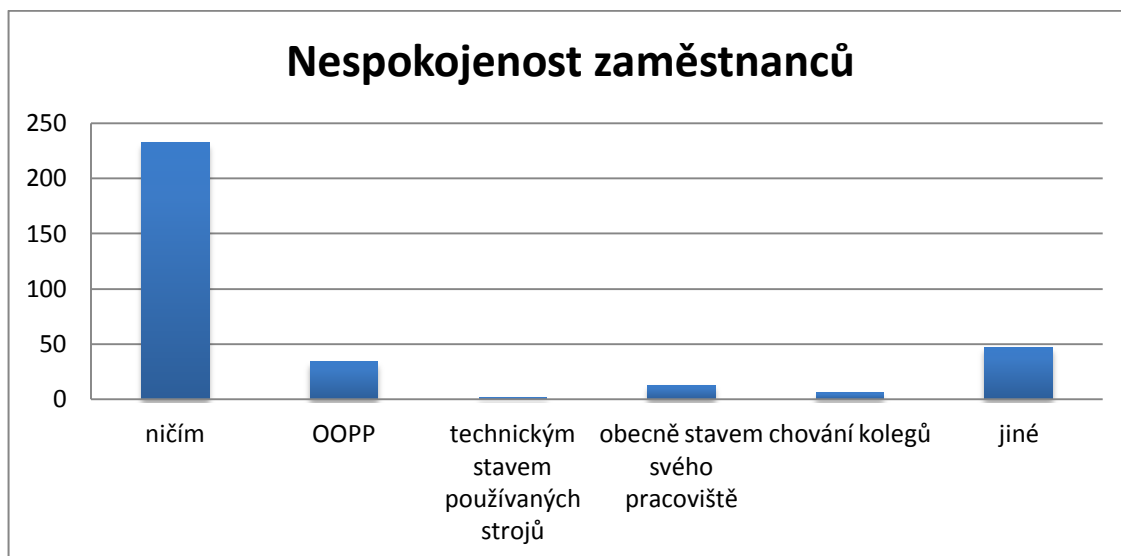


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10: na svém pracovišti jsem nejvíce nespokojen/a s: ničím, osobními ochrannými prostředky, technickým stavem používaných strojů, obecně stavem svého pracoviště, chováním kolegů, jiné vypište.

U otázky č 10, označilo 232 respondentů (69%) první variantu, jenž značí, že respondenti nejsou s ničím nespokojeni. Nespokojenost s osobními ochrannými pracovními prostředky, vyjádřilo 34 respondentů (10%). S technickým stavem používaných strojů a zařízení, nejsou spokojeni pouze 2 respondenti (1%). Nespokojenost se stavem svého pracoviště považuje za největší problém 13 respondentů (13%). Nespokojenost s chováním kolegů označilo v dotazníkovém šetření 6 respondentů (2%). Poslední možnou variantou odpovědi, byla volná odpověď, kde mohli respondenti vyjádřit důvod nespokojenosti na pracovišti. Této možnosti využilo 47 respondentů, kteří písemně vyjádřili svůj názor. Mezi nejčtenější odpovědi (21), které respondenti uvedli, byla nespokojenost s vysokou teplotou na pracovišti. Autor bakalářské práce si tento fakt vysvětluje tím, že v době konání dotazníkového šetření panovalo v ČR tropické počasí. Vysoké teploty se negativně projevily zejména na pracovištích slévárny, kde v době konání dotazníkového šetření 3 lidé vlivem vysoké teploty zkolabovali. 11 respondentů uvedlo, že jejich nespokojenost pramení z prachu vyskytující se na pracovišti. 7 respondentů uvedlo, že jsou nespokojeni se svým šéfem nebo nadřízeným. 4 respondenti, vyjádřily nespokojenost se zákazem poslouchání hudby při práci. 3 respondenti do dotazníku uvedli, že jsou nespokojeni se svým platem a jeden respondent vyjádřil nespokojenost nad špatně fungující částí stroje, na kterém pracuje. Z volných odpovědí, lze za relevantní považovat: nespokojenost s vysokou teplotou na pracovišti, nespokojenost s prachem a špínou a nespokojenost s nadřízeným. Na otázku neodpovědělo 5 respondentů. Na níže uvedeném grafu číslo 7, je uveden soubor odpovědí včetně procentuálního podílu.

Graf č. 7

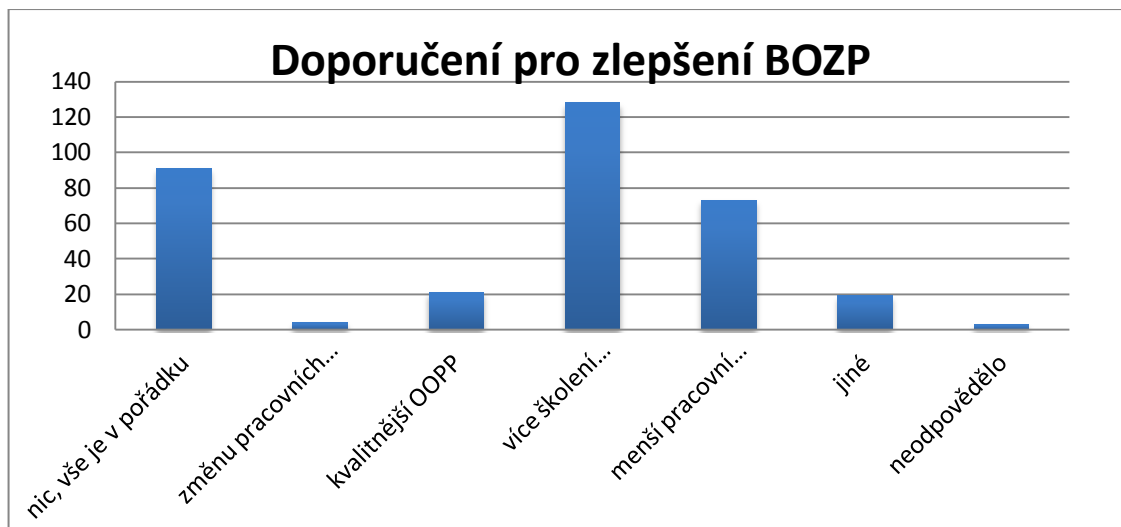


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 11: co byste doporučil společnosti pro zlepšení bezpečnosti práce? – nic, vše je v pořádku, změnu pracovních postupů, kvalitnější OOPP, více školení bezpečnosti práce, menší pracovní tempo, jiné vypište.

U otázky č. 11 označilo 91 respondentů první variantu znamenající, že respondenti by nic nedoporučili pro zlepšení bezpečnosti práce. Dle 128 respondentů by pro zlepšení bezpečnosti práce pozitivně přispělo více školení bezpečnosti práce. Názorový proud 73 respondentů říká, že pro zlepšení bezpečnosti práce by bylo vhodné snížit pracovní tempo. 21 respondentů se domnívá, že pro zlepšení bezpečnosti práce je nezbytné zkvalitnit OOPP. 4 respondenti se přiklání ke změně pracovních postupů. Možnost volné odpovědi využilo 19 respondentů, napsáním svého názoru. Nejvíce respondentů (7) u volné odpovědi uvedlo, že by uvítali více přestávek. 5 respondentů u volné odpovědi uvedlo, že by uvítali nějaký způsob ochlazení, a to klimatizací či ventilátorem. 2 respondenti uvedli, že pro zlepšení bezpečnosti práce by pomohly chlazené nápoje, konkrétně pivo. Zbýlých 5 respondentů u volné otázky samostatně uvedlo: propuštění určité osoby XY, zakrytí obnažené části určitého obráběcího stroje, povolení konzumace nápojů na pracovišti, výměna osvětlení na určitém pracovišti a opravením vypínače leštícího stroje. Na otázku vůbec neodpověděli 3 respondenti. Pro názornější vizuální ilustraci, jsou na grafu č. 8 uvedeny doporučení pro zlepšení BOZP.

Graf č. 8



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12a: na svém pracovišti: pozorují časté porušování bezpečnostních předpisů, pozorují občasné porušování bezpečnostních předpisů, nepozorují žádná porušování bezpečnostních předpisů.

Variantu „nepozorují žádná porušování bezpečnostních předpisů“, označilo 150 respondentů. 127 respondentů zvolilo možnost, že pozorují občasné porušování bezpečnostních předpisů. Zbýlých 62 respondentů označilo variantu, že pozorují časté porušování bezpečnostních předpisů.

Otázka 12b: porušování bezpečnostních předpisů se nejčastěji týká: (odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi na předchozí otázku) – nedodržování bezpečnostních předpisů, nepoužívání OOPP, nerespektování pokynů nadřízených, jiné vypište.

Nejvíce respondentů (139) označilo u otázky 12b první variantu, že se setkávají nejčastěji s nedodržováním pracovních postupů. Nepoužívání OOPP označilo 31 respondentů. Dle 7 respondentů se porušování bezpečnostních předpisů nejčastěji týká nerespektování pokynů nadřízených. Zbýlých 12 respondentů využilo možnosti volné odpovědi. 4 respondenti uvedli, že pozorují porušení bezpečnostních předpisů, které se projevuje kouřením na pracovišti. 2 respondenti se shodli na porušování bezpečnostních předpisů projevující se odkládáním nástrojů na nevyznačená místa. 2 respondenti se názorově shodli na porušování bezpečnostních předpisů, projevující se nebezpečnou manipulací horkým kovem. Zbýlí respondenti samostatně uvedli: neopatrná manipulace s přípravkem PK, nebezpečná jízda s vysokozdvizným vozíkem, nejištění se lanem při lezení na jeřáb, rychlé běhání po schodech.

Volná otázka č. 13: vypište, co by se dle vašeho názoru mělo ve společnosti změnit, respektive zlepšit?

Tato otázka, nebyla zaměstnanci příliš akceptována, jelikož z 339 respondentů uvedlo písemné vyjádření s konkrétním názorem pouze 144 respondentů. Nejvíce respondentů (35) v dotazníkovém šetření uvedlo, že neví, co by se mělo zlepšit či změnit. 26 respondentů se názorově shodlo, že by se měla snížit norma zpracovaných PK. 18 respondentů uvedlo, že by se měly zlepšit jejich mzdy. Překvapivým zjištěním je, že 17 respondentů u volné otázky uvedlo, že by se mělo znovu povolit kouření v celém areálu společnosti. 13 respondentů se názorově shodlo, na nutnosti navýšení počtu přestávek v práci. 9 respondentů uvedlo, že by mělo dojít ke zkvalitnění závodního stravování, které se dle respondentů výrazně zhoršilo. 8 respondentů z oddělení nákupu, konstrukce, obchodu a ekonomického úseku shodně uvedlo, že by se měly do kanceláří nakoupit klimatizační jednotky. 3 respondenti se názorově shodli, že by se měla zlepšit čistota, a to na toaletách a v umývárkách. 3 respondenti uvedli, že by se měl zrušit zákaz poslouchání hudby během práce. Zbýlých 12 respondentů se názorově neshodlo. Tito respondenti uvedli tyto návrhy a zlepšení: pořízení mikrovlnné trouby do jídelny, možnost chodit po pracovišti v otevřené obuvi, zakrytí obnažené části obráběcího stroje, pořízení silnějšího osvětlení ve sklepním prostoru, více času při přípravě PK k leštění, výměna linolea na chodbě před pánskými šatnami, změna toaletního papíru za kvalitnější a znovu zavedení papírových ručníků místo vysoušečů rukou, rozšíření stávajícího parkoviště, znovuzavedení benefitu v podobě masáží, rozšíření sortimentu bufetu a upravení otevírací doby (respondent si stěžuje, že na konci odpolední a během noční směny je bufet zavřený a není možnost si koupit svačinu), zavedení vysoušečů vlasů do dámské šatny (pracovnice uvádí připomínku, že po vysprchování není možnost vysušit si hlavu vysoušečem, který v dámských šatnách chybí, tento problém je dle respondentky palčivý zejména v zimě), změna pracovní židle za kvalitnější (respondent uvádí, že jeho pracovní židle je nekvalitní a skřípe).

Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Z provedeného dotazníkového šetření plyne pozitivní zjištění, že většina zaměstnanců je se současným systémem BOZP, který je nastaven v divizi PK společnosti Buzuluk a.s. spokojena. Odpovědi respondentů, kteří vyjádřili nespokojenost, podrobil autor bakalářské práce zkoumání a z pomoci dat získaných z otázky č. 11 a volné otázky č. 13 navrhl odpovídající doporučení. Pozitivním zjištěním je výsledek otázky č. 2, kde 99% respondentů označilo variantu, že vstupní školení BOZP absolvovali. Většina těchto respondentů se názorově shodla, že vstupní školení BOZP bylo na vynikající, případně chvalitebné úrovni. Další pozitivní zjištění plyne z otázky č. 5, ve které většina respondentů označila variantu, že OOPP používají při práci vždy. Nepříliš uspokojivé zjištění plyne z otázky č.7, ve které většina respondentů vyjádřila nespokojenost s komfortem při používání jim poskytnutých OOPP, avšak spokojenost se způsobem ochrany (otázka č. 6). V souvislosti s tím, navrhl autor bakalářské práce doporučení, které je uvedeno v následující sub kapitole. Dalším pozitivním zjištěním je, že všichni zaměstnanci, jenž utrpěli pracovní úraz uvedli, že jejich úraz byl zaznamenán do knihy úrazů. Nepříliš pozitivním zjištěním je, že většina respondentů označila u otázky č. 12a, že na svém pracovišti pozorují občasné a časté porušování bezpečnostních předpisů. Výše uvedená zjištění autor bakalářské práce pečlivě vyhodnotil a v následující sub

kapitole navrhuje doporučení, která by měla odstranit nedostatky a zkvalitnit systém BOZP.

3.3 Návrhy na zlepšení systému BOZP

Po pečlivém vyhodnocení dotazníkového šetření a poznatků získaných studiem podnikových dokumentů, monografií a zákonů, týkající se bezpečnosti práce, navrhuje autor bakalářské práce níže uvedené doporučení.

První doporučení autora bakalářské práce, je změna OOPP za pohodlnější. Většina respondentů se názorově shodla, na vysokém stupni ochrany poskytovaných OOPP, avšak průměrném komfortu při jejich používání. Pro nemalou část respondentů (10%), jsou dle otázky č. 10, OOPP největším důvodem jejich nespokojenosti. 21 respondentů se dle otázky č. 11 domnívá, že zkvalitnění OOPP přispěje ke zlepšení BOZP ve společnosti. Autor bakalářské práce doporučuje, aby společnost prostřednictvím zaměstnanců, otestovala v provozu pohodlnost a funkčnost různých značek a provedení OOPP. Následně by mělo být provedeno mezi testujícími zaměstnanci šetření, ze kterého by mělo vyplynout, které z testovaných OOPP zaměstnancům nejvíce vyhovují.

Druhé doporučení autora bakalářské práce, je snížení pracovního tempa. U otázky č. 11 uvedlo 73 respondentů, že snížení pracovního tempa, by dle jejich názoru přispělo ke zvýšení bezpečnosti práce. Obdobný požadavek lze identifikovat u volné otázky č. 13, ve které se 13 respondentů shodlo, na požadavku navýšení přestávek. Dále 26 respondentů u otázky č. 13 uvedlo, požadavek na snížení normy vyrobených či zpracovaných PK. Z výše uvedených dat lze konstatovat, že nezanedbatelná část zaměstnanců, je nespokojena s pracovním tempem a množstvím přestávek. Autor bakalářské práce doporučuje snížit na exponovaných pracovištích pracovní tempo a zvýšit množství přestávek. Pro výše uvedené doporučení, je nutné provést vnitropodnikové šetření, které konkretizuje přetížená pracoviště.

Třetí doporučení autora bakalářské práce, je pořízení klimatizačních jednotek do oddělení nákupu, ekonomického oddělení a oddělení konstrukce. Dále autor bakalářské práce doporučuje prověřit možnost pořízení klimatizačních jednotek do slévárenského závodu. Při dotazníkovém šetření, vyjádřilo 21 respondentů u otázky č. 10 nespokojenost s vysokou teplotou na pracovišti. Vysokou tepelnou zátěží trpí zejména slévači a pracovníci slévárny, jenž musí při práci používat speciální ochranné oděvy, které teplotu umocňují. U volné otázky č. 13, uvedlo 8 respondentů požadavek na klimatizační jednotky. Konkrétně se jedná o respondenty z oddělení nákupu, konstrukce a ekonomického oddělení. Autor bakalářské práce provedl průzkum aktuálně nabízených klimatizačních jednotek a dospěl k závěru, že pro společnost je aktuálně nejvýhodnější pořídit klimatizace Sencor SAC 0911. Celkové náklady na pořízení uvedených klimatizačních jednotek činí 59.994 Kč. Podrobnější informace jsou uvedeny v příloze číslo 4. Dále autor bakalářské práce doporučuje prověřit možnost pořízení klimatizačních jednotek do slévárenského závodu, s jejich případným pořízením. V případě nemožnosti technického snížení teploty na pracovišti, doporučuje autor bakalářské práce omezit výkon práce během tropických teplot. Vzniklý výpadek ve výrobě lze do jisté míry kompenzovat posílením nočních směn.

Čtvrtým doporučením autora bakalářské práce, je zřízení „schránky BOZP“. Autor bakalářské práce dospěl ke zjištění, že zaměstnanci nemají možnost vyjádřit se ke stavu BOZP na svém pracovišti. Doporučení autora bakalářské práce spočívá ve zřízení permanentního sběrného boxu, do nějž by zaměstnanci mohli vhadzovat své připomínky a návrhy na zlepšení. Pověřený pracovník by v pravidelných intervalech obsah schránky vybíral a návrhy na zlepšení systému BOZP analyzoval. Je vhodné, aby byli finančně odměněni zaměstnanci, jejichž návrhy společnost realizuje.

Pátým doporučením autora bakalářské práce, je zvýšení a zkvalitnění kontrolní činnosti zaměstnavatele. Při dotazníkovém šetření, odpovědělo u otázky č. 12a, 62 respondentů, že na svém pracovišti pozorují časté porušování bezpečnostních předpisů. 127 respondentů u stejné otázky uvedlo, že pozorují občasná porušování bezpečnostních předpisů. Autor bakalářské práce doporučuje, navýšení počtu namátkových kontrol týkající se dodržování bezpečnostních předpisů. Dalším doporučením autora bakalářské práce, je zavedení tarifního systému pokut. Jednotlivé přestupky by měly být finančně vyjádřeny a zaměstnanci, který delikt spáchá, by měla být po prokázání vinny příslušná částka stržena ze mzdy. V příloze č. 5, je uveden konkrétní navrhovaný systém sankcí.

Šesté doporučení autora bakalářské práce, je navýšení počtu kurzů BOZP. U otázky č. 11 dospělo 128 respondentů k názorovému přesvědčení, že navýšení počtu školení bezpečnosti práce by přispělo ke zvýšení bezpečnosti práce. Do jisté míry lze toto zjištění považovat za pozitivum, jelikož zaměstnanci mají zájem o další vzdělávání a školení. Doporučení autora bakalářské práce pro společnost Buzuluk a.s. je, realizovat více školení zaměřených na problematiku BOZP. V souvislosti s tím provedl autor bakalářské práce šetření, ve kterém prověřil průměrné ceny školení BOZP. Výsledky šetření jsou uvedeny v příloze č. 6. Společnost by měla před zahájením školení identifikovat problémové oblasti, na které by se školení mělo zaměřit a následně jej realizovat.

Z relevantních odpovědí získaných z volné otázky č. 13, lze vydat následující doporučení. Jeden respondent u volné otázky uvedl, že by se měla zakrýt obnažená část obráběcího stroje PK. Tento respondent naneštěstí nevedl žádné bližší informace, které by vedly ke konkrétní identifikaci pracoviště. Autor bakalářské práce doporučuje prověřit veškeré obráběcí stroje divize PK a sjednat nápravu. Dále jeden respondent u téže volné otázky uvedl, že by se mělo posílit osvětlení v chodbě vedoucí do sklepů. Autor bakalářské práce doporučuje prověřit uvedenou lokaci a v případě potřeby provést potřebné změny. Jedna odpověď u téže volné otázky uvádí, že by se mělo vyměnit potrhané linoleum před pánskými šatnami. Autor bakalářské práce se s tímto návrhem ztotožňuje a doporučuje výměnu linolea.

4 Závěr

Bezpečnost práce je důležitým prvkem každé moderní společnosti, která si uvědomuje hodnotu lidského kapitálu. Je nutné si uvědomit, že materiální statky jsou nahraditelné a jejich poškození lze napravit, ale lidé jsou bezesporu jedineční a jejich zranění vždy napravit nelze. Z tohoto důvodu by mělo být na prvním místě každé společnosti zajištění maximálního bezpečí zaměstnanců, kteří vytváří její hodnoty. Z podstaty věci je patrné, že zajištění absolutního bezpečí nikdy docílit nelze, avšak lze snížit bezpečnostní rizika na úroveň, která bude přijatelná.

Primárním cílem bakalářské práce byl rozbor systému BOZP, který je nastaven v divizi písních kroužků společnosti Buzuluk a.s. a následná formulace relevantních doporučení, která by vedla ke zkvalitnění systému BOZP.

Problematika BOZP byla nejprve pečlivě prostudována a následně zpracována v teoreticko-metodologické části bakalářské práce. Byla přitom užita metoda literární rešerše, jenž byla výsledkem analýzy odborných publikací zabývajících se problematikou bezpečnosti práce. První sub kapitola teoreticko-metodické části bakalářské práce pojednává o systému BOZP v české legislativě. Následující sub kapitola komplexně popisuje oblast pracovního práva. Pro lepší orientaci v problematice, byly popsány funkce a zásady pracovního práva, které tvoří základ pracovně-právní vědy. Sub kapitola 2.2 popisuje vztah České republiky k BOZP v evropsko-unijním kontextu. Význam této sub kapitoly spočívá zejména v nutnosti přizpůsobení se České republiky evropskému právu a nařízením týkající se BOZP. Následující sub kapitola, popisuje základní povinnosti zaměstnavatele a práva a povinnosti zaměstnance. Následují sub kapitoly: systém BOZP, hodnocení a řízení rizik, pracovní úrazy a nemoci z povolání, osobní ochranné pracovní prostředky a školení BOZP. Poslední sub kapitolou teoreticko-metodické části, je metodika práce. Ta obsahuje souhrn metod a postupů, které byly použity pro zpracování bakalářské práce.

V navazující praktické části bakalářské práce je realizován rozbor systému BOZP divize písních kroužků. Autor bakalářské práce vycházel z podnikových dokumentů a dat, která pojednávají o zkoumané problematice. Pozitivně lze hodnotit zpracování a vedení podnikových dat a směrnic týkajících se bezpečnosti práce. Firma má na většinu operací zpracovánu metodiku, podle které se zaměstnanci řídí. Nedochází tak ke zmatkům a nejednotnosti systému. Klíčovou součástí bakalářské práce bylo dotazníkové šetření, které bylo realizováno 10 až 15 srpna roku 2015 v divizi PK společnosti Buzuluk a.s.. Autor bakalářské práce navrhl otázky dotazníkového šetření, které pomocí vlastních sil a pověřených zástupců předal respondentům. Dále byly autorem bakalářské práce z lepenkových krabic zhotoveny sběrné boxy, které byly zapečetěny a umístěny na sběrná místa. Respondenti byli ústně i písemně prostřednictvím průvodního dopisu, který byl součástí dotazníku instruováni, že mají vyplněné dotazníky vhadzovat do připravených sběrných boxů. Celkem bylo rozdáno 376 dotazníků. Po vyhodnocení dotazníkového šetření bylo zjištěno, že návratnost dotazníků představuje 93%, tedy 351 dotazníků. 12 dotazníků muselo být z šetření vyřazeno. Celkem bylo zpracováno a vyhodnoceno 339 dotazníků, tedy 83% základního vzorku. Z dat získaných vyhodnocením dotazníkového šetření, podnikových dokumentů a monografií, navrhl autor bakalářské práce doporučení, která by měla vést ke zkvalitnění systému BOZP.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Společnost se řídí interním systémem školení, která jsou diferencována dle různých hledisek. Každý nový zaměstnanec je povinen absolvovat vstupní školení BOZP a opakující se školení v předepsaných intervalech. Ve společnosti je nastaven i systém mimořádných školení, která se konají v předepsaných případech. Velmi pozitivně lze hodnotit zapojení společnosti do projektu Educa IV, který měl za úkol prohloubit specifické znalosti zaměstnanců.

Pozitivně hodnotí autor bakalářské práce přístup společnosti k pracovním úrazům. Společnost má podrobně zpracovanou metodiku pracovních úrazů, ze které jsou patrné povinnosti jednotlivých zaměstnanců. Výborných hodnot dosahuje i úrazovost v divizi PK, kdy v roce 2014, bylo v celé divizi čítající onehdy 417 zaměstnanců způsobeno pouze 5 pracovních úrazů. Veškeré pracovní úrazy jsou společností dokumentovány, což potvrdilo i dotazníkové šetření u otázky 8b.

Společnost má nastavený systém přidělování, čištění a výměny OOPP. Celý systém je popsán v interním metodickém dokumentu, který mají zaměstnanci k dispozici. Společnost vede o přidělených OOPP dokumentaci, která je v případě potřeby zpětně dohátelná. Ze zjištěných skutečností plyne, že společnost dbá na dodržování platné legislativy týkající se OOPP. Z dotazníkového šetření plyne, že zaměstnanci hodnotí velmi vysoko schopnost ochrany poskytnutých OOPP, avšak komfort při používání OOPP hodnotí spíše průměrně. Z uvedených zjištění navrhl autor bakalářské práce doporučení, které by mělo výše uvedený problém vyřešit.

V dotazníkovém šetření uvedla většina respondentů, že jsou spokojeni se systémem BOZP, který je ve společnosti aktuálně nastaven. Návrhy nespokojených respondentů autor bakalářské práce pečlivě prostudoval a navrhl relevantní doporučení, která vedou ke zkvalitnění systému BOZP.

Po komplexním hodnocení systému BOZP, který je nastaven v divizi PK společnosti Buzuluk a.s., dospěl autor bakalářské práce k závěru, že nastavený systém je na dobré úrovni, což potvrzuje dotazníkové šetření. Společnost dodržuje aktuální zákony a vládní nařízení týkající se segmentu BOZP. Je vhodné, aby společnost neustále systém BOZP prověřovala a případně aktualizovala, jelikož systém BOZP není systémem statickým, ale dynamickým.

Autor bakalářské práce navrhl společnosti Buzuluk a.s. doporučení pro zkvalitnění systému BOZP. Mezi nejzásadnější doporučení patří: snížení pracovního tempa, zvýšení a zkvalitnění kontrolní činnosti zaměstnavatele a změna OOPP. Kompletní přehled navrhovaných doporučení je uveden v závěrečné sub kapitole praktické části bakalářské práce.

Bakalářská práce bude předána vedení společnosti, která její výstup využije pro zkvalitnění zavedeného systému BOZP. Autor bakalářské práce věří, že uvedené závěry a doporučení pomohou společnosti, respektive jejím zaměstnancům ke zvýšení úrovně bezpečnosti práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Literatura

BARON, Ladislav. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele*. 2. vyd. Praha: TIGIS, 2004, 75 s. ISBN 80-7071-248-1.

DANDOVÁ, Eva. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích: [podle právního stavu ke dni 16. února 2004]*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004, 123 s. Otázky & odpovědi z praxe. ISBN 80-7357-007-6.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 258 s. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-556-4.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-87284-04-9.

VEBER, Jaromír a Eva PINCOVÁ. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008, 149 s. ISBN 978-80-86946-46-7.

KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Průvodce novou úpravou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* Průvodce extra 3/2007. ISSN 1214-0813

ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2.*, aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-737-9.

ŠMÍD, Martin. *Pracovní právo: pro kombinovanou formu studia*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008, 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.

RICHTER, Jaromír. *Pracovní právo: pro prezenční formu studia*. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2012, 154 s. ISBN 978-80-7248-738-7.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 143 s. ISBN 978-80-7357-846-6.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 184 s. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ŠALAMON, Pavel. *Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: národní příručka : návod k zavedení systému řízení BOZP*. Vyd. 1. Praha: Kufr, 2003, 34 s. ISBN 80-86552-61-6.

LORENCOVÁ, Hana a Petra ROHLÍKOVÁ. *Základy psychologie a sociologie pro ekonomy: (vybrané kapitoly)*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009, 194 s. ISBN 978-80-86730-45-5.

Právní zdroje:

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon č. 258/2000 Sb. Zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Vládní vyhláška č. 109/2012 (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

Nařízení vlády č. 502/2000 o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací

Nařízení vlády č. 88/2004 o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací (novelizace)

Nařízení vlády č.21/2003 kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

Nařízení vlády č. 495/2001 kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Nařízení vlády č. 171/2001 podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci (novelizováno)

Směrnice ES. 89/391/EHS

Podnikové zdroje:

BUZULUK A.S. *Bezpečnost práce* [online]. Komárov, 2015, 21 s. [cit. 2015-07-11].Buzuluk a.s.,

BUZULUK A.S. *Poskytování a přidělování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků* [online]. Komárov, 2014, 21 s. [cit. 2015-07-11]

BUZULUK A.S. *Analýza (prevence) rizik* [online]. Komárov, 2014, 4 s. [cit. 2015-07-11]

BUZULUK A.S. *Pracovní úraz* [online]. Komárov, 2003, 8 s. [cit. 2015-07-11].

BUZULUK A.S. *Výroční zpráva Buzuluk a.s.* [online]. Komárov, 2011 [cit. 2015-07-11].

BUZULUK A.S. *Výroční zpráva Buzuluk a.s.* [online]. Komárov, 2014 [cit. 2015-07-11].

BUZULUK A.S. *Statistika pracovních úrazů 2010-2014* [online]. Komárov, 2015 [cit. 2015-07-11]

Internetové zdroje:

BUZULUK A.S. *Historie Buzuluku Komárov* [online]. 2014 [cit. 2015-08-17]. Dostupné z: <http://www.buzuluk.com/cz/buzuluk/historie>

ČGS A.S. *Historie* [online]. 2008 [cit. 2015-08-17]. Dostupné z: <http://cgs.cz/index.php?stranka=1&rid=7&tit=1>

MALL.CZ. *Sencor SAC 0911CH* [online]. 2015 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: https://www.mall.cz/klimatizace/sencor-sac-0911ch?v=664930&utm_source=heureka.cz&utm_medium=cse&utm_campaign=EB&utm_content=klimatizace&utm_term=664930

ANDREA SHOP. *SENCOR SAC 0911CH IN + OUT* [online]. 2015 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: <http://www.andreashop.cz/sencor-sac-0911ch-out>

E-KLIMATIZACE. *Tide 2,5 kW DC Inverter* [online]. 2008 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: http://www.e-klimatizace.cz/klima2008/sestava.php?id_sestavy=1993

LEVNE ELEKTRO.CZ. *Splitová klimatizace SENCOR SAC 0911CH-IN + OUT* [online]. 2015 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: <http://www.levneelektro.cz/p955100-klimatizace-sencor-sac-0911ch-in-out>

TE SHOP.CZ. *Sencor SAC 0911CH-IN + OUT* [online]. 2015 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: <http://www.teshop.cz/sencor-sac-0911ch-in-out/>

KLIMATIZACE - KVALITNĚ. *Klimatizace Hokkaido HKEQ 261 F* [online]. 2015 [cit. 2015-08-22]. Dostupné z: <http://www.klimatizace-kvalitne.cz/Klimatizace-Hokkaido-HKEQ-261-F-HCNQ-261-F-d283.htm>

Školení-bozp.eu [online]. 2015 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: <http://www.skoleni-bozp.eu/cenik-zakonnych-skoleni-online>

Instructor [online]. 2014 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: <http://www.instructor.cz/cenik>

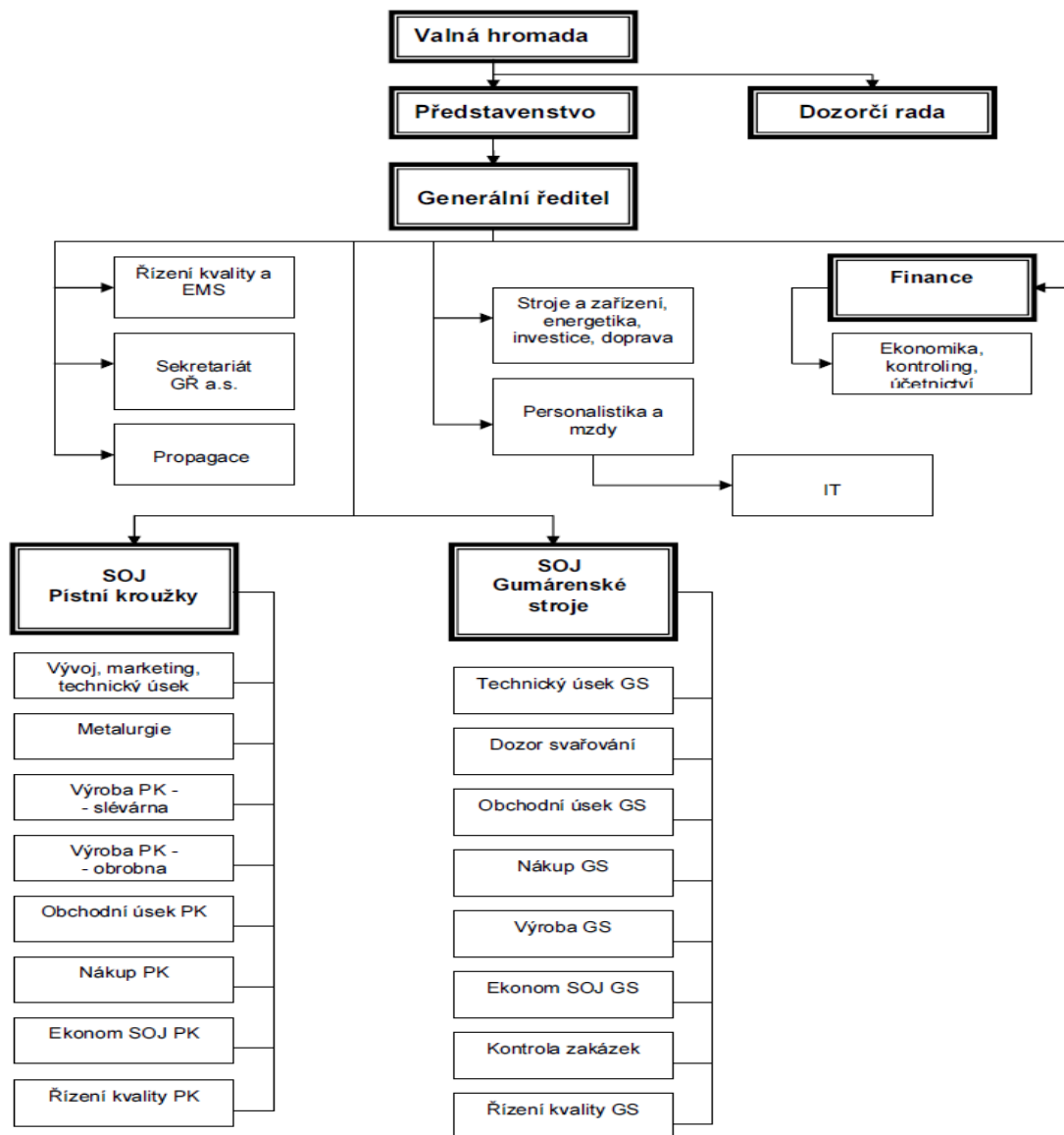
Bpor [online]. 2015 [cit. 2015-08-24]. Dostupné z: <http://www.bepor.eu/skoleni-bozp.aspx>

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Přílohy:

Příloha č. 1



Zdroj: Buzuluk a.s.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Příloha č. 2

ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném
 s hospitalizací delší než 5 dnů
 ostatním

Evidenční číslo záznamu⁹⁾:

Evidenční číslo zaměstnavatele⁹⁾:

A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postižený zaměstnanec v pracovněprávním vztahu:

1. IČO Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo ⁴⁾ :
	4. Bylo místo úrazu pravidelným pracovištěm úrazem postiženého zaměstnance? <input type="checkbox"/> ANO <input type="checkbox"/> NE

B. Údaje o zaměstnavateli, u kterého k úrazu došlo (pokud se nejedná o zaměstnavatele uvedeného v části A záznamu):

1. IČO Název zaměstnavatele a jeho sídlo (adresa):	2. Předmět podnikání (CZ-NACE), v jehož rámci k úrazu došlo:
	3. Místo, kde k úrazu došlo:

C. Údaje o úrazem postiženém zaměstnanci:

1. Jméno a příjmení:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Adresa pro doručování:	
5. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):	6. Činnost, při které k úrazu došlo ⁴⁾ :
7. Délka trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele: roků: měsíců:	
8. Úrazem postižený je: <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 písm. a) až d) zákona č. 309/2006 Sb.)	
9. Trvání pracovní neschopnosti následkem úrazu ⁴⁾ : od: do: celkem kalendářních dnů:	

BP/013

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

D. Údaje o úrazu:

1. Datum úrazu: Hodina úrazu: Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:	2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:					
3. Druh zranění ¹⁾ : <table border="1" data-bbox="547 712 817 790"> <tr> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> </tr> </table>				4. Zraněná část těla ²⁾ : <table border="1" data-bbox="1177 712 1355 790"> <tr> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> </tr> </table>		
5. Počet zraněných osob celkem:						
6. Co bylo zdrojem úrazu? <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný blíže nespecifikovaný zdroj a) <table border="1" data-bbox="1090 1193 1342 1272"> <tr> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> </tr> </table>					
7. Proč k úrazu došlo (příčiny)? <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika zaměstnavatelem <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti	<input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků <input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný, blíže nespecifikovatelný důvod 1) <table border="1" data-bbox="1257 1574 1342 1653"> <tr> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> <td style="width: 30px; height: 35px;"></td> </tr> </table>					
8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance provedena kontrola přítomnosti alkoholu nebo jiných návykových látek, a pokud ano, s jakým výsledkem? ANO: NE: výsledek:						

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu.
(V případě potřeby připojte další list).

a)

10. Uvedte, jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno.
(V případě potřeby připojte další list)⁶⁾.

11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

E. Vyjádření úrazem postíženého zaměstnance a svědků úrazu

--

Úrazem postížený zaměstnanec	datum, jméno, příjmení a podpis
Svědci	datum, jméno, příjmení a podpis
	datum, jméno, příjmení a podpis
	datum, jméno, příjmení a podpis
	datum, jméno, příjmení a podpis
Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ⁰⁾	datum, jméno, příjmení a podpis
Za odborovou organizaci ⁰⁾	datum, jméno, příjmení a podpis
Za zaměstnavatele ⁰⁾	datum, jméno, příjmení a podpis
	pracovní zařazení:

Zdroj: Buzuluk a.s.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Příloha č. 3

Dotazníkový výzkum

Vážení zaměstnanci společnosti Bululuk, jsme studentem Vysoké školy ekonomie a managementu a rád bych vás tímto požádal o pomoc při zpracování své bakalářské práce. Dokument, který držíte v rukou, je dotazníkovým výzkumem, který pojednává o bezpečnosti práce. Cílem tohoto výzkumu je prozkoumat oblast bezpečnosti práce a podat relevantní doporučení pro zkvalitnění oblasti BOZP. Žádám vás tímto o spolupráci formou vyplnění níže uvedeného dotazníku a vhození ho do připravených sběrných boxů (nejpozději do 15.8.2015). Ubezpečuji vás, že dotazník je zcela anonymní a data z něj získaná poslouží pouze pro účely bakalářské práce. Předem děkuji za spolupráci.

Roman Klenovič

(1) Kolik let pracujete ve společnosti Buzuluk?	
<input type="checkbox"/>	1-2
<input type="checkbox"/>	3-5
<input type="checkbox"/>	6-10
<input type="checkbox"/>	11 a více

(2) Před nástupem do zaměstnání jsem vstupní školení bezpečnosti práce	
<input type="checkbox"/>	Absolvoval/a
<input type="checkbox"/>	Neabsolvoval/a

(3) Na jaké úrovni bylo dle vašeho názoru vstupní školení BOZP?	
<input type="checkbox"/>	Školení bylo zcela dostatečné
<input type="checkbox"/>	Školení bylo chvalitebné (pouze drobné nejasnosti)
<input type="checkbox"/>	Školení bylo dobré (pochoopil/a jsem zásadní informace)
<input type="checkbox"/>	Školení bylo nedostatečné (postrádal/a jsem zásadní informace)
<input type="checkbox"/>	Žádné školení jsem neabsolvoval/a

(4) Kdy jste naposledy absolvoval/la školení BOZP?	
<input type="checkbox"/>	Před 1 rokem
<input type="checkbox"/>	Před 2 lety
<input type="checkbox"/>	Před 3 lety
<input type="checkbox"/>	Před více než 4 lety

(5) Při práci osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)	
<input type="checkbox"/>	Používám vždy
<input type="checkbox"/>	Většinou používám, ale občas zapomenu
<input type="checkbox"/>	Nikdy nepoužívám
<input type="checkbox"/>	Na mém pracovišti se OOPP nepoužívají

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

(6) Jak hodnotíte schopnost ochrany Vám poskytnutých OOPP? (hodnocení jako ve škole 1- nejlepší, 5 - nejhorší)	
<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	Na mém pracovišti se OOPP nepoužívají

(7) Jak hodnotíte komfort při používání OOPP? (hodnocení jako ve škole 1- nejlepší, 5 - nejhorší)	
<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	Na mém pracovišti se OOPP nepoužívají

(8a) Ve společnosti Buzuluk se mi pracovní úraz	
<input type="checkbox"/>	Přihodil
<input type="checkbox"/>	Nepřihodil

(8b) Poté co jsem utrpěl/a pracovní úraz: (Odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi na předchozí otázku)	
<input type="checkbox"/>	Pracovní úraz byl zaznamenán do knihy úrazů
<input type="checkbox"/>	Pracovní úraz nebyl zaznamenán do knihy úrazů

(9) Jak hodnotíte současný stav BOZP na vašem pracovišti?	
<input type="checkbox"/>	Jsem zcela spokojen/a
<input type="checkbox"/>	Jsem spíše spokojen/a
<input type="checkbox"/>	Jsem spíše nespokojen/a
<input type="checkbox"/>	Jsem zcela nespokojen/a

(10) Na svém pracovišti jsem nejvíce nespokojen s:	
<input type="checkbox"/>	Ničem
<input type="checkbox"/>	Osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP)
<input type="checkbox"/>	Technickým stavem používaných strojů
<input type="checkbox"/>	Obecně stavem mého pracoviště
<input type="checkbox"/>	Chováním kolegů
<input type="checkbox"/>	Jiné vypište:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

(11) Co byste doporučil společnosti pro zlepšení bezpečnosti práce?	
<input type="checkbox"/>	Nic, vše je v pořádku
<input type="checkbox"/>	Změnu pracovních postupů
<input type="checkbox"/>	Kvalitnější OOPP
<input type="checkbox"/>	Více školení bezpečnosti práce
<input type="checkbox"/>	Menší pracovní tempo
<input type="checkbox"/>	Jiné, vypište:

(12a) Na svém pracovišti:	
<input type="checkbox"/>	Pozoruji časté porušování bezpečnostních předpisů
<input type="checkbox"/>	Pozoruji občasné porušování bezpečnostních předpisů
<input type="checkbox"/>	Nepozoruji žádné porušování bezpečnostních předpisů

(12b) Porušování bezpečnostních předpisů se nejčastěji týká: (odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi na předchozí otázku)	
<input type="checkbox"/>	Nedodržování pracovních postupů
<input type="checkbox"/>	Nepoužívání OOPP
<input type="checkbox"/>	Nerespektování pokynů nadřízených
<input type="checkbox"/>	Jiné vypište:

(13) Volná otázka: napište, co by se dle vašeho názoru mělo ve společnosti změnit, respektive zlepšit?	

Vyplněný dotazník prosím vhodte do některého z připravených sběrných boxů (šatna slévárny PK, hlavní vrátnice). Mnohokrát vám děkuji za ochotu a přeji hezký zbytek dne.

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 4

Doporučení klimatizačních jednotek

Autor bakalářské práce provedl průzkum aktuálně nabízených klimatizačních jednotek a dospěl k závěru, že pro společnost bude nejvýhodnější pořídit do oddělení nákupu (2 místnosti o rozměrech 4.2 x 5.5 x 3.1m), ekonomického úseku (3 místnosti o rozměrech 4.2 x 5.5 x 3.1m) a místnosti konstrukce (1 místnost 12.6 x 5.5 x 3.1) klimatizační jednotky Sencor SAC 0911. Tato klimatizační jednotka je v současné době cenově velmi výhodná, kdy její průměrná pořizovací cena počítána dne 22.8.2015, činila 9.822 Kč. Cena uvedené klimatizační jednotky byla počítána z portálů: mall.cz, levneelektro.cz, teshop.cz a andreashop.cz. Konkurenční produkty např. Hokaido HKEQ 261 F (klimatizace-kvalitně.cz) nebo Tide 2.5 kW DC (e-klimatizace.cz), jsou řádově o ½ dražší, při zachování stejných vlastností.

Celková cena při pořízení klimatizačních jednotek Sencor SAC 0911 z portálu mall.cz, je spočítána na **59.994 Kč** (pro oddělení konstrukce jsou počítány 2 jednotky z důvodu velikosti místnosti). Autor bakalářské práce do kalkulace nezahrnul náklady na instalaci a zprovoznění klimatizačních jednotek, jelikož společnost disponuje zkušenými techniky, kteří by instalaci a zapojení měli zvládnout svépomocí. Na níže uvedeném obrázku č. 1 je pro ilustraci znázorněna klimatizační jednotka Sencor SAC 0911.

Obr. č. 1 – Sencor SAC 0911



Zdroj: <http://www.teshop.cz/sencor-sac-0911ch-in-out/>

Příloha č. 5

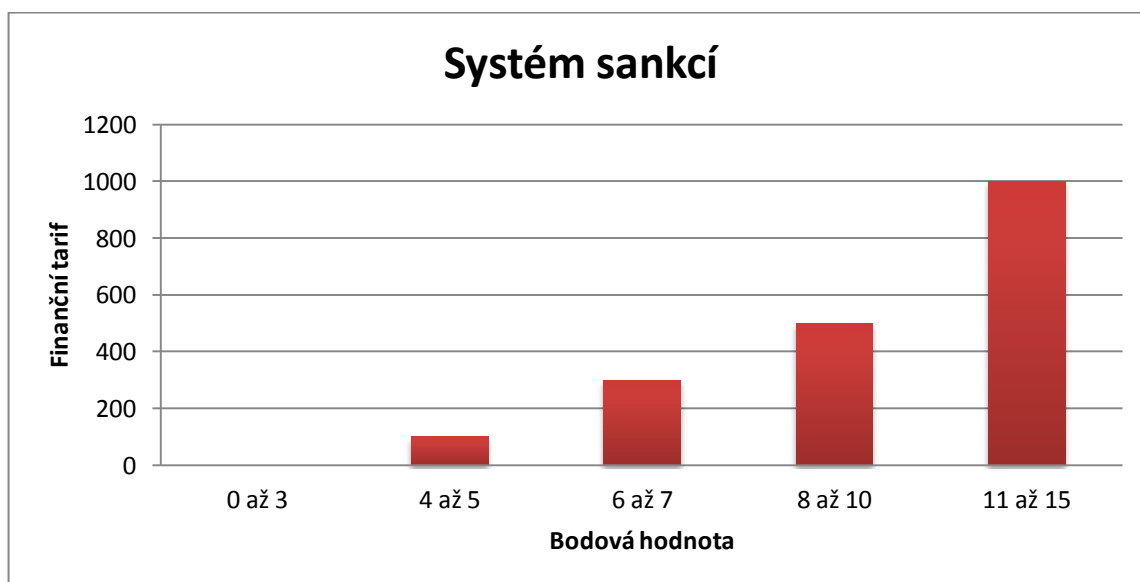
Návrh systému sankcí pro divizi PK společnosti Buzuluk a.s.

Ze skutečností zjištěných dotazníkovým výzkumem, navrhuje autor bakalářské práce zavedení systému pokut. Tento systém by měl být závazný a respektovaný všemi zaměstnanci (včetně vedoucích a manažerů) zkoumané divize. Je nutné, aby zaměstnavatel finanční sankce uplatňoval formou srážek z pohyblivé složky mzdy, případně snížením prémie nebo osobního ohodnocení. Není možné, aby zaměstnavatel uplatnil srážku ze základní složky mzdy zaměstnance, jelikož by se tím dopustil protiprávního jednání.

Při zavedení systému finančních sankcí, navrhuje autor bakalářské práce zavedení bodového hodnocení jednotlivých složek přestupku. Autor bakalářské práce navrhuje, aby přestupek byl hodnocen ze tří zdrojů, a to důležitosti, možných následků a možnosti úrazu. Tyto zdroje by měly být dle návrhu autora bakalářské práce odstupňovány na pěti bodové stupnici. Pověřený pracovník by měl každý přestupek dle svého uvážení bodově ohodnotit a dosadit do níže uvedeného vzorce:

$$\text{Bodová hodnota} = \text{Důležitost} + \text{Následky} + \text{Možnost}$$

, výslednou bodovou hodnotu je následně nutné dosadit do níže uvedeného grafu, ze kterého vyplyne konečná výše srážky. Navrhovaný systém je pouze ilustračním řešením zkoumané problematiky. Společnost může změnit bodové hodnocení případně výši finanční srážky ze mzdy.



Zdroj: vlastní zpracování

Školení BOZP

Dotazníkové šetření prokázalo, že velká skupina zaměstnanců dospěla k názorovému přesvědčení, že navýšení počtu školení BOZP by přispělo ke zvýšení bezpečnosti práce. Autor bakalářské práce se s výše uvedeným ztotožňuje a navrhuje navýšení počtu školení BOZP. V souvislosti s výše uvedeným provedl autor bakalářské práce průzkum aktuálně nabízených školení zaměřených na problematiku BOZP. Cílem tohoto průzkumu bylo porovnat ceny aktuálně nabízených kurzů BOZP.

Autor bakalářské práce provedl dne 23.8.2015 komparaci aktuálně nabízených kurzů zaměřených na školení BOZP a ze zjištěných skutečností dospěl k závěru, že kurzy nabízené na internetových portálech (skoleni-bozp.eu, instructor.cz a bpor.eu) jsou kvalitativně srovnatelné. Ceny nabízených kurzů jsou na výše uvedených portálech odstupňovány podle počtu školených osob. Při obsazenosti 300 a více osob je průměrná cena školení 73 Kč bez DPH za školenou osobu. Cena školení byla počítána z internetových portálů: skoleni-bozp.eu, instructor.cz a bpor.eu.