

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

DIPLOMOVÁ PRÁCE

(bakalářská)

2016

Michaela Rokytová

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

PROBLEMATIKA ZDRAVÍ A ŽIVOTNÍHO STYLU V KONTEXTU
PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Diplomová práce

(bakalářská)

Autor: Michaela Rokytová, Rekreatologie

Vedoucí práce: PhDr. Dr. Martin Sigmund, Ph.D.

Olomouc 2016

Jméno a příjmení autora: Michaela Rokytová

Název závěrečné písemné práce: Problematika zdraví a životního stylu v kontextu
pracovního prostředí

Pracoviště: Katedra rekreologie

Vedoucí: PhDr. Dr. Martin Sigmund, Ph.D.

Rok obhajoby: 2016

Abstrakt: Bakalářská práce se věnuje problematice zdraví a životního stylu v kontextu pracovního prostředí. Je rozdělena na čtyři hlavní části. První část se zaměřuje na přehled poznatků z oblasti zdraví, životního stylu a pracovního prostředí. Druhá část podává přehled o faktorech pracovního prostředí. Třetí část se zabývá podporou zdraví na pracovišti. Čtvrtá část ukazuje reálnou podporu zaměstnanců u vybraných firem.

Klíčová slova: ergonomie, rizikové faktory, zdraví, životní styl

Souhlasím s půjčováním závěrečné písemné práce v rámci knihovnických služeb.

Author's first name and surname: Michaela Rokytová

Title of the thesis: The issue of health and lifestyle in the context of the work environment.

Department: Department of Recreology

Supervisor: PhDr. Dr. Martin Sigmund, Ph.D.

The year of presentation: 2016

Abstract: The thesis deals with problems of health and lifestyle in the context of the work environment. It is divided into four main sections. The first part focuses on an overview of knowledge in the field of health, lifestyle and working environment. The second part gives an overview of factors working served. The third part deals with health promotion at the workplace. The fourth section shows real support of staff at selected companies.

Keywords: ergonomics, risk factors, health, lifestyle

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem závěrečnou písemnou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. Dr. Martina Sigmunda, Ph.D., uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 27. dubna 2016

.....

Děkuji PhDr. Dr. Martinu Sigmundovi, Ph.D. za pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování závěrečné písemné práce.

Obsah

1 ÚVOD	10
2 CÍL PRÁCE	11
3 PŘEHLED POZNATKŮ	12
3.1 Zdraví.....	12
3.2 Determinanty zdraví	12
3.3 Životní styl.....	13
3.4 Prevence.....	14
3.5 Psychologie práce a organizace	14
3.6 Pracovní prostředí	14
4 FAKTORY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ	18
4.1 Fyzikální	18
4.2 Chemické	22
4.3 Biologické.....	23
4.4 Fyziologické.....	24
4.5 Psychologické	27
5 PODPORA ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI	31
5.1 Podpora zdraví na pracovišti.....	31
5.2 Historie.....	32
5.3 Důvody pro zavedení podpory zdraví na pracovišti	33
5.4 Programy podpory zdraví na pracovišti	33
5.5 Ergonomie.....	36
5.6 Bezpečnost práce	37
5.7 Nemoci z povolání	38
5.8 Pracovní lékařství	38
6 PŘÍKLADY	41
6.1 Nestlé	41
6.2 Škoda Auto a.s.	41
6.3 T-Mobile	43
7 ZÁVĚR	45
8 SOUHRN	46
9 SUMMARY	47
10 REFERENČNÍ SEZNAM	48

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1. Vzájemné vztahy mezi zdravím a determinantami zdraví (Machová

& Kubátová, 2009, 13).

Obrázek 2. Pracovní křivka středně těžké fyzické práce za den, pracovní křivka v průběhu týdne (Pauknerová, 2012, 167).

Obrázek 3. Průměrná křivka denní výkonnosti (Pauknerová, 2012, 169).

Obrázek 4. Společnosti nabízející podporu zdraví zaměstnancům (Hall, Hunt,

& Ratcliffe, 2012, 6).

Obrázek 5. Nejčastěji se vyskytující diagnózy hlášených případů nemocí z povolání (Státní zdravotní ústav, 2014, 86).

Obrázek 6. Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle velikosti podniků (počtu zaměstnanců) (Státní zdravotní ústav, 2014, 84).

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

DNJZ – dlouhodobá nadměrná jednostranná zátěž

EK – evropská komise

EMP – elektromagnetické pole

ENWHP – European Network for Workplace Health Promotion, Evropská síť podpory zdraví na pracovišti

EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

HAVS – hand-arm vibration syndrome, syndrom vibrací na ruce

NQ – nutriční kvocient

POZP – podpora ochrany zdraví na pracovišti

UV – ultrafialové záření

WHP – Worksite Health Promotion, pracoviště podpory zdraví

1 ÚVOD

Zdraví považuje většina lidí jako samozřejmost, ale jeho hodnotu si uvědomí až v okamžiku, kdy utrpí nějakou újmu. Proto bychom měli o své zdraví neustále pečovat. Některým věcem je lepší předcházet a nemocem zvláště. Z toho důvodu je prevence jedna z nejdůležitějších činností. Neměli bychom se jí věnovat jen ve volném čase, ale i při činnosti, kterou provádíme poměrně často.

Práce má pro člověka nenahraditelný význam. Je naší každodenní součástí. Za celý život v ní strávíme nemalou část svého času. Během této doby na nás působí celá řada faktorů pracovního prostředí, spousta faktorů na nás může působit a také působí negativně. Tyto faktory jsou ovlivněny druhem našeho zaměstnání a podmínkami, které nám poskytne zaměstnavatel, které nemůžeme ovlivnit. Což může mít za následek zdravotní problémy, které mohou vyústit v nemoc z povolání. Může to pro nás mít i trvalé následky. V současné době je pro každou firmu klíčové mít zdravé a spokojené zaměstnance. Firmy se tak stávají atraktivnější pro potenciální zaměstnance a nemusí vynaložit tolik nákladů, které by musely investovat za léčbu.

Pro téma problematiky zdraví a životního stylu v kontextu pracovního prostředí jsem se rozhodla, protože je aktuální, vzhledem k tomu, že věková hranice odchodu do důchodu se stále posouvá směrem nahoru. O to víc je třeba dbát o zdraví i v zaměstnání.

„Práce je člověku jako vláha rostlině – živí ho, ale může ho i zatopit“.
Plútarchos

2 CÍL PRÁCE

Cílem této práce je zpracovat problematiku zdraví a životního stylu v kontextu pracovního prostředí.

3 PŘEHLED POZNATKŮ

3.1 Zdraví

„Zdraví patří k nejdůležitějším hodnotám života každého člověka“ (Čeledová & Čevela, 2010, 14).

„Je tomu tak proto, že jsme-li zdraví, můžeme pracovat, můžeme uskutečňovat svá přání a realizovat své životní plány. Zdraví tedy není samo o sobě cílem života, ale představuje jednu z podmínek smysluplného života“ (Machová & Kubátová, 2009, 12).

„Světová zdravotnická organizace definuje pojem zdraví jako „stav kompletní fyzické, mentální a sociální pohody, a nestává se jen z absence nemoci nebo vady“ (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 305).

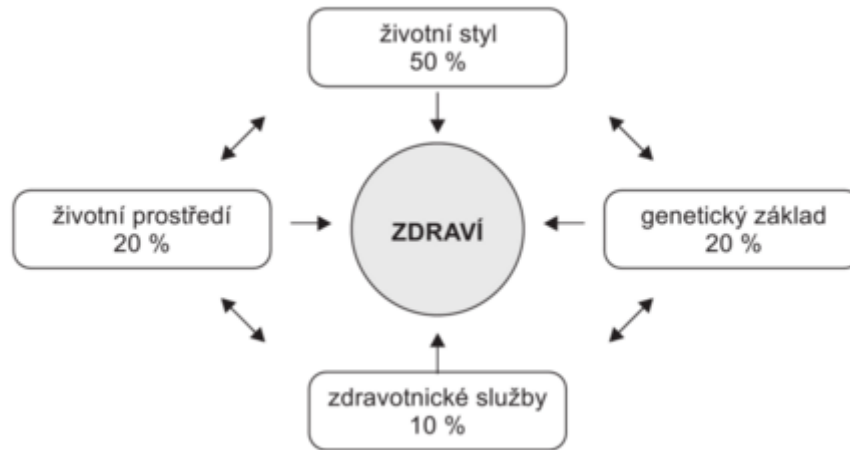
„Na pojem zdraví nelze nahlížet izolovaně, neboť je výsledkem interakcí mnoha jevů, které podmiňují bytí člověka jako svéprávné a svobodné bytosti. Významnou roli s dopadem na zdraví hraje životní styl každého člověka“ (Čeledová & Čevela, 2010, 14).

„Zdraví však není jen významnou hodnotou individuální. Má i hodnotu společenskou, neboť je zdrojem pro hospodářský a sociální rozvoj společnosti“ (Machová & Kubátová, 2009, 12).

3.2 Determinanty zdraví

„Determinanty zdraví jsou faktory, tedy příčiny a podmínky, které působí komplexně na zdraví člověka. Zdraví člověka je tak složitě podmíněno (determinováno) kladným i záporným působením souboru vnějších a vnitřních podmínek“ (Čeledová & Čevela, 2010, 27).

„Vzájemné vztahy mezi zevními a vnitřními determinantami zdraví můžeme vyjádřit schématem, které zároveň ukazuje, jak velký relativní vliv mají“ (Machová & Kubátová, 2009, 13).



Obrázek 1. Vzájemné vztahy mezi zdravím a determinantami zdraví (Machová & Kubátová, 2009, 13)

„Determinanty vnitřní jsou dědičné faktory. Dědičnou (genetickou) výbavu získává každý jedinec již na začátku svého ontogenetického vývoje od obou rodičů. Do tohoto genetického základu se však promítají vlivy přírodního i společenského prostředí i určitý způsob života“ (Čeledová & Čevela, 2010, 27).

„Zevní faktory, které mají vliv na zdraví, se člení do tří základních skupin: životní styl, kvalita životního a pracovního prostředí, zdravotnické služby (jejich úroveň a kvalita zdravotní péče)“ (Machová & Kubátová, 2009, 13).

3.3 Životní styl

„Mezi základní prvky životního stylu patří výživa, fyzická aktivita, práce, sexuální aktivita, duševní pohoda, sociální vztahy, odolnost stresu či různé závislosti“ (Čeledová & Čevela, 2010, 14).

Životní styl zahrnuje formy dobrovolného chování v daných životních situacích, které jsou založené na individuálním výběru z různých možností. Můžeme se rozhodovat pro zdravé alternativy z možností, které se nabízejí, a odmítnout ty, jež zdraví poškozují. Životní styl je tedy charakterizován souhrou dobrovolného chování (výběrem) a životní situace (možnosti) (Machová & Kubátová, 2009, 16).

3.4 Prevence

„Na podporu zdraví úzce navazuje prevence. Prevence je činnost, která vede k upevnění zdraví, zabránění nemoci a především k prodloužení aktivní délky života“ (Čeledová & Čevela, 2010, 35).

„Prevence se provádí u jedince nebo na úrovni celé společnosti. Rozlišení prevence od podpory zdraví umožňuje jejich zaměření. Na rozdíl od prevence je podpora zdraví koncipována nikoli jako aktivita proti nemocem, ale jako aktivita pro zdraví“ (Machová & Kubátová, 2009, 14).

3.5 Psychologie práce a organizace

Počátky psychologie práce jako samostatného dílčího oboru aplikované psychologie jsou spojeny s rozhraním 19. a 20. století. Vznik psychologie práce a organizace a její další rozvoj byl významně ovlivněn jak novými poznatky v psychologii samé, tak i vývojem podnikové praxe – potřebou zefektivnění výrobních procesů, a tím i růstu zájmu o poznatky psychologie a o možnosti jejich praktické aplikace (Pauknerová, 2006, 37).

Psychologie práce a organizace se soustřeďuje na praktické užití výzkumných výsledků v pracovní činnosti a vztah této činnosti k psychickým vlastnostem, stavům a procesům, které jednak umožňují činnost a na druhé straně jsou prací utvářeny a modifikovány. To je spojeno s výzkumem zákonitostí, pomocí nichž duševní procesy, stavy a vlastnosti regulují pracovní činnost (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003, 13).

3.6 Pracovní prostředí

„Pracovní podmínky a prostředí nejsou uzavřený systém izolovaný od obecného (celkového) prostředí, ve kterém se nacházejí“ (Clerc, 1985).

Pracovními podmínkami nazýváme soubor činností konaných jistým způsobem a v jistém prostředí, nemluvě o řadě dalších faktorů. Stručně řečeno jsou pracovní podmínky tvořeny pracovním prostředím a pracovním procesem, který je uskutečňován pomocí vhodných pracovních nástrojů a patřičným způsobem. Tato aktivita je přirozeně spjata s přítomností předmětu, který je jí tvořen,

opracováván či měněn nebo jindy je její nezbytnou a nedílnou součástí. Se všemi těmito faktory se bude muset organismus vypořádat a bude jimi nějakým způsobem ovlivňován (Bakalář, 1992, 13).

Pracovní aktivita totiž ovlivňuje činnost mnoha orgánů a tkání a na nich pozorované změny jsou jakýmsi odrazem, zrcadlem vlivu práce na organismus, vlivu jednou kladného, jindy záporného. (...). Není sporu o tom, že každá práce je výslednicí či syntézou činnosti duševní i tělesné složky. Neexistuje „ryze“ tělesná nebo duševní činnost, u všeho se musí myslet, u všeho je nějak aktivován svalový aparát – třeba jen převrácením stránek knihy nebo psaní poznámek na její okraj. Jde o vzájemný poměr obou složek. (Bakalář, 1992, 57).

„Pracoviště přímo ovlivňuje tělesný, duševní, hospodářský a sociální blahobyt pracovníků a ti vracejí zdraví svým rodinám, komunitě a společnosti. To nabízí ideální prostředí a infrastrukturu pro podporu propagace zdraví velkým příznivcům“ (World Health Organization, n.d.).

Je možné uznat, že zdraví, které ze zkušenosti a sledováním na pracovišti je produkováno nebo zhotoveno dvěma hlavními silami: co zaměstnanci s sebou přinášejí na pracoviště, pokud jde o osobní finanční prostředky, zdravotní návyky, přesvědčení, postoje, hodnoty a dědičné vlohy; co dělá pracoviště pro zaměstnance, kteří jsou z hlediska organizace práce jak ve fyzickém i v psychosociálním smyslu (Shain & Kramer, 2004).

Pracovní prostředí je nejen místo výkonu práce (dílna, sklad, učebna, kancelář, ordinace, atd.), ale do daného pojmu patří i přístup na pracoviště, šatny na pracovišti, jídelny, odpočinkové místnosti a další. Souvisejícím pojmem jsou faktory pracovního prostředí – tj. faktory fyzikální (osvětlení, větrání, mikroklimatické podmínky, hluk, vibrace, apod.), chemické (může jít o látky anorganické tak i organické, ale i sloučeniny látek, ve skupenství pevném, plynném, nebo ve formě aerosolů), biologické, fyziologické, ergonomické, ale i psychologické (práce v časovém limitu, monotónní práce, noční práce) (Čevela, 2015, 47).

„Pracovní prostředí tvoří všechny fyzikální, chemické, biologické, sociální, kulturní a jiné činitele, které působí na zaměstnance (jejich zdraví, spokojenost,

motivaci, schopnosti, výsledky a chování) v pracovním procesu při vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu“ (Dvořáková, 2007, 230).

Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory pracovního prostředí, zejména fyzikální faktory (hluk, vibrace apod.), chemické faktory (olovo, karcinogeny, azbest apod.), biologické činitele (viry, bakterie, plísňe apod.), prach, fyzická zátěž, psychická zátěž, zraková zátěž, nepříznivé mikroklimatické podmínky (teplo, chlad, vlhkost apod.), je zaměstnavatel povinen pravidelně a dále bez zbytečného odkladu vždy, pokud dojde ke změně podmínek práce, měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru (§ 7 odst. 1 zákona č. 309/2006 Sb.) (Šikýř, 2012, 172).

Kvalita i množství práce mají významný vliv na mnoho faktorů spojených se zdravím v dospělosti včetně příjmu, sociálních sítí a sebeuspokojení. Investice k zajištění pracovních příležitostí se vrátí v lepším zdravotním stavu a následně vyšší produktivitou práce. Stresující pracovní zatížení a nejisté pracovní místo vyžadují skryté náklady průmyslu i jednotlivých pracovníků. Kdyby byly zahrnuty do ekonomické analýzy, získal by se přesnější obraz nákladů. Je třeba vyššího tlaku k prosazení zdravějšího pracovního prostředí prostřednictvím legislativních úprav, standardů a donucovacích mechanismů. Podniky by měly přijmout projekt „Zdravý podnik“, který se opírá o tři složky: prosazování zdraví pro zaměstnance; výrobky z podniku by měly, co nejvíc to je možné, podporovat zdraví; sociální odpovědnost za podporu komunitních nebo celostátních programů podpory zdraví (Světová zdravotnická organizace, 2000, 13).

„Během posledních 10 let byly v rámci Evropského regionu získány zkušenosti s tím, že informování, motivování a podpora jednotlivců i skupin obyvatel má největší efekt při systematickém provádění na místech, kde lidé pracují, baví se a žijí“ (Světová zdravotnická organizace, 2000, 18).

„3 – 5% hrubého domácího produktu by mělo být vyčleněno na vytvoření zdravého a bezpečného pracovního prostředí. Cílem je nejen snížit riziko, ale také zvýšit účast zaměstnavatelů a zaměstnanců v prosazování bezpečnějšího a zdravějšího pracovního prostředí a snižování stresu“ (Světová zdravotnická organizace, 2000, 18).

Nepříznivé pracovní prostředí stupňuje pracovní zátěž. Zaměstnanec musí vynakládat část úsilí na překonávání vlivů, které mu práci znesnadňují, a při jejich dlouhodobé expozici je třeba počítat s jeho zdravotním nebo morálním poškozením. Náročná adaptace na nepříznivé prostředí vyvolává u zaměstnance nespokojenost nebo odpor, který se zpravidla odráží i v jeho vztahu k podniku. Klesá pracovní výkon a zaměstnanec má tendence k pracovní neschopnosti a fluktuaci (Dvořáková, 2012, 185).

„Podmínky pracovního prostředí zahrnují zejména následující oblasti:

- prostorové a funkční řešení pracoviště, včetně estetického;
- fyzické podmínky práce;
- optimalizace techniky a pracovních prostředků;
- bezpečnost práce;
- organizační podmínky práce;
- zdravotně-preventivní péče o pracovníky;
- hygienické podmínky;
- ale i sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí“ (Pauknerová, 2012, 114).

4 FAKTORY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

„Rizikové faktory práce a pracovního prostředí jsou fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzická zátěž, zátěž teplem a chladem, psychická a zraková zátěž a další faktory, které mají nebo mohou mít vliv na zdraví“ (Státní zdravotní ústav, 2007).

4.1 Fyzikální

„K důležitým fyzickým aspektům pracovního prostředí patří hluk, osvětlení, teplota, nebezpečnost, znečištění, kouření, absence ergonomických podmínek, stejně jako špatná hygiena a sanitace“ (Hristov et al., 2003).

„Zaměstnanci v každé pracovní oblasti jsou vystaveni jednomu nebo více fyzikálním činitelům ve svém pracovním prostředí. Různé síly zahrnuté pod pojmem fyzikální činitele zahrnují takové přírodní síly, jako je záření, atmosférický tlak, elektrické, magnetické a gravitační pole“ (United States, Office of Technology Assessment, Congress, 1985).

Hluk

Hluk je vnímán jako nepříznivý zvuk, který má negativní vliv na lidské zdraví. Intenzita hluku se odvíjí od pracovního prostředí a především od konstrukce pracovních strojů a zařízení, které hluk emitují. Nevhodné zakrytování, špatný technický stav nebo nesprávné používání mohou způsobit zvýšení hladiny hluku až na nepřijatelnou úroveň (Marek, & Skřehot, 2009, 40).

Každý člověk vnímá hluk jinak. Nepřijatelný hluk může být pro některé nepříjemný a naopak někomu příjemný. Závisí na citlivosti jedince, jeho zdravotnímu stavu a rovněž na době expozice hluku (Marek, & Skřehot, 2009, 41).

„Hluk je klasifikován podle několika kritérií, hluk má široké pásmo, které se týká zvuků, který pokrývá velkou část dostupných frekvenčních spekter a je typickým produktem velkých strojů a tryskových motorů“ (United States, Office of Technology Assessment, Congress, 1985).

„Existují tři klíčové problémy s měřením a kontrolou hluku při práci: decibelová stupnice pro měření úrovně hluku, tzv., bezpečné“ hladiny expozice hluku povolené

zákonem a nedostatečná ochrana nabízenými chrániči sluchu (špunty do uší nebo chrániče sluchu)“ (Dalton, 1998).

„Je prokázáno, že příliš silný hluk snižuje soustředěnost, pozornost, zvyšuje celkovou únavu, takže stoupá i počet pracovních úrazů. Déle trvající vyšší hluk může způsobit i trvalou a závažnou poruchu sluchu“ (Ždichynec, 1986, 115).

„Také rozložení hluku v čase není zanedbatelné. Trvalý hluk je nebezpečnější než hluk přerušovaný, avšak přerušovaný hluk více dráždí nervové ústrojí“ (Švec, 1982, 240).

Vibrace

„Vibrace se vyskytují ve všech úsecích odvětví, ve kterém je využíváno elektricky poháněné nářadí, těžké stroje a mechanizovaná zařízení. Při posuzování expozice na pracovišti, jsou vibrace obvykle kategorizovány jako segmentové nebo vibrace postihující celé tělo“ (United States, Office of Technology Assessment, Congres, 1985).

Vibrace rukou

„Syndrom vibrací na ruce (HAVS) popisuje skupinu chorob způsobených expozicí ruky a ramene vnější vibrací. Některé z nich byly popsány v souvislosti s prací horní končetiny, které se objevují jako syndrom karpálního tunelu“ (Hughes & Ferrett, 2011).

Vibrace celého těla

Vibrace celého těla jsou způsobeny vibracemi od strojů, které jsou předávány do těla buď prostřednictvím nohou stojících pracovníků, nebo hýžděmi sedících pracovníků. Nejběžnější špatný zdravotní stav je bolest v zádech, která v těžkých případech může mít za následek zranění s trvalými následky. Další akutní způsobuje snížené vizuální a manuální ovládání, zvýšenou srdeční frekvenci a krevní tlak. K chronickým nebo dlouhodobým patří trvalé poškození páteře, poškození centrálního nervového systému, sluchu a oběhové a zažívací problémy (Hughes & Ferrett, 2011).

Tepelně-vlhkostní mikroklima

Pokud zaměstnavatel hodnotí mikroklimatické podmínky na pracovišti, měl by věnovat pozornost čtyřem veličinám, které jako základní určují charakter mikroklimatických podmínek na pracovišti. Jsou to: teplota vzduchu, vlhkost vzduchu (ideální je 50-60 %), rychlost proudění vzduchu (ideální je 0,1-0,3 m/s), tepelné záření (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 107).

Lidské tělo je velmi citlivé na relativně malé změny vnějších teplot. Jídlo poskytuje nejen energii a hromadění tukových zásob, ale také generuje teplo, které je třeba rozptýlit do okolního prostředí. Tělo rovněž přijímá teplo ze svého okolí. Teplota těla je obvykle 37°C, a to se bude snažit udržovat tuto teplotu nezávisle na teplotě okolí. Proto v případě, že je prostředí horké, bude pocením umožňovat ztrátu tepla prostřednictvím odpařování vzduchu přes kůži (Hughes & Ferrett, 2011).

Během pracovní doby musí být teplota na všech pracovištích uvnitř budov přiměřená (ne nepříjemně vysoká nebo nízká). Je rozumné si tuto teplotu definovat ve schváleném kodexu na minimální teplotu 16°C, ledaže většina práce zahrnuje těžkou fyzickou námahu, v takovém případě by měla být teplota alespoň 13°C (Hughes & Ferrett, 2011).

„Optimální tepelnou pohodu lze v obydlí zajistit pouze vyváženým působením dvou protikladných procesů – větráním a vytápěním. Výsledná teplota má odpovídat ročnímu období, venkovní teplotě a činnosti lidí“ (Švec, 1982, 253).

Neobvykle vysoká vlhkost vzduchu na pracovišti může významně zvýšit rychlost únavy, a to je závažné. Unavení pracovníci jsou mnohem náchylnější ke špatné výkonnosti a nehodám než obvykle. Neobvykle nízká vlhkost vzduchu na pracovišti může ovlivnit (i když v menší míře) fyzickou pohodu pracovníka, která má za následek sníženou bdělost, rozsah pozornosti, a/nebo pečlivost (Mital & Karwowski, 2014).

„Úroveň relativní vlhkosti by měla být udržována při 40-50 procenty“ (Haskins, 2013).

Atmosférický tlak

„Kolísání tlaku vzduchu, nebo jeho mimořádné hodnoty působí nejprve na narušení pohody a potom i na zhoršení výkonu a bezpečnosti práce“ (Chundela, 2013, 107).

„Na člověka působí negativně především změny tlaku, které jsou typické na jaře a na podzim“ (Chundela, 2013, 108).

„K velkým změnám dochází zejména před bouřkami a při dešťových srážkách, k pravidelnému rytmickému kolísání dochází i za dne“ (Ždichynec, 1986, 113).

Elektromagnetické pole (záření)

Existují dva typy záření – ionizující a neionizující (...). Neionizující záření (NIR) je termín používaný k popisu části elektromagnetického spektra zahrnující dvě hlavní části, a to optické záření (ultrafialové (UV), viditelné a infračervené) a elektromagnetické pole (EMP) (napájecí frekvence, mikrovlnné trouby a frekvence rádií) (Davies, 2010).

„Elektromagnetické pole (EMP) vzniká, při použití elektrické energie (...). Při nízkých frekvencích může mít účinek na centrální nervový systém těla, zatímco při vysokých frekvencích, může dojít k hřejivým účinkům, což vede ke zvýšení tělesné teploty“ (Davies, 2010).

„Pro zaměstnance je jeho nejvyšší přípustná hodnota stanovena tak, aby teplota těla nebo jeho části nevzrostla i při trvalé expozici více než o desetinu stupně“ (Šubrt et al., 2007, 207).

Ionizace ovzduší

Nedostatek iontů v ovzduší způsobuje především psychické pohody člověka. Ionty totiž stimulují parasymptický vegetační nervový systém. Zvyšují aktivační úroveň centrálního nervstva a tím i výkonnost. Redukují i požadavek organismu na vitamín C. Počet negativních iontů snižuje prach a kouř ovzduší, materiály z umělých hmot, atp. (Chundela, 2013, 108).

„Lidé se cítí lépe v místech, kde je větší množství záporných iontů, které mnoha způsoby ovlivňují lidské zdraví. (...). Kladné ionty způsobují bolesti hlavy, nespavost, napětí a deprese“ (Krumlovská, 2009, 47).

Čistota ovzduší

„Vzduch může být znečištěn buď aerosoly nebo plyny. Aerosoly jsou částice buď pevné nebo kapalné“ (Chundela, 2013, 106).

„Míra působení na člověka je dána především množstvím škodliviny (noxy), a její vlastností (škodlivostí), ale také dobou působení a odolnosti člověka“ (Chundela, 2013, 106).

Osvětlení

„Jednou ze základních podmínek práce je vhodné osvětlení, protože vykonávanou činnost kontroluje člověk většinou zrakem“ (Chundela, 2013, 81).

„Osvětlení je jedním z aspektů, který hodně pomáhá při výkonnosti a produktivitě, ale je také důležitým faktorem v oblasti zdraví a bezpečnosti na pracovišti“ (Evans, 2013).

„Nesprávné osvětlení na pracovišti může negativně ovlivnit i kvalitu a výkon práce a může způsobit dlouhodobý fyziologický dopad na pracovníka“ (Mital & Karwowski, 2014).

„Osvětlení pracovišť denním, umělým, popřípadě sdruženým osvětlením musí odpovídat nárokům vykonávané práce na zrakovou činnost, také však nárokům na pohodu vidění a bezpečnost zaměstnanců v souladu s normovými hodnotami“ (Hanáková, 2008, 11).

4.2 Chemické

„Někdy může být zlepšena bezpečnost pracovníka tím, že přemístíme jeho práci na místo vzdálené od zdroje chemické látky. Mnoho chemických procesů se snadno přemístí do vzdáleného provozu, ale často to není užitečná volba ve výrobním závodě“ (Scott, 1989).

„Chemické faktory (chemické karcinogeny, mutageny, olovo, azbest aj.)“
(Marek & Skřehot, 2009, 29).

4.3 Biologické

Povolání spojená s rizikem infekčního onemocnění spadají do dvou kategorií: 1) profese zdravotní péče s přímým kontaktem s pacienty, laboratorní expozice infekčního materiálu, nebo výrobu biologických materiálů, a 2) profese mimo zdravotní péči, především těch, které mají kontakt se zvířaty nebo živočišnými produkty, odvoz odpadu, zemní práce, jednotlivci v nelékařském prostředí (např. sociální pracovníci), nebo lidé, kteří cestují do oblastí epidemických chorob (United States, Office of Technology Assessment, Congress, 1985).

Z obrovského množství biologických složek, které působí na člověka, můžeme vyčlenit tři nejzávažnější. Jsou to složky-vlivy s teratogenními účinky, tj. poškozující vyvíjející se lidský plod v době těhotenství, složky obsahující mutagenní látky, tj. látky poškozující chromozomy zárodečných buněk, a konečně složky obsahující karcinogenní látky, tj. látky vyvolávající zhoubné bujení-rakovinu (Veber, 1986, 5).

Prašnost

Prašnost je znečištění ovzduší hmotnými částicemi a to buď aerosoly, prachy, kouřem či dýmy. Z hlediska působení na člověka jde o prach toxický či netoxický pro člověka. Toxický prach se hodnotí spolu s plyny a parami toxickým účinkem. Netoxický prach může mít účinky nespecifické, fibrogenní, dráždivé, alergizující, kancerogenní i infekční (Čevela, 2015, 48).

„Účinek prachu na lidský organismus je závislý na jeho fyzikálních, chemických a biologických vlastnostech, na množství prachu v pracovním ovzduší a tělesné namáhavosti práce (nároky na plicní ventilaci)“ (Hanáková, 2008, 31).

4.4 Fyziologické

Fyzická zátěž

„Fyzická zátěž je pracovní zátěž pohybového systému, srdečně cévního a dýchacího systému s odrazem v látkové přeměně (metabolismu) a termoregulaci lidského organismu“ (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 304).

„Fyzická zátěž může být buď: dynamická (pozitivní nebo negativní) – izotonická; statická – izometrická“ (Chundela, 2013, 115).

Většina muskuloskeletálních poškození je výsledkem opakovaného vystavení zátěži s vysokou nebo nízkou intenzitou po dlouhou dobu. Příznaky mohou být odlišné, od pocitu nepohodlí a bolesti při práci, až k následnému omezení tělesných funkcí a invaliditě. Nejběžnějšími onemocněními vznikajícími při práci jsou bolesti zad a onemocnění horních končetin (Valečková, 2010).

Fyzická zátěž, především dlouhodobá nadměrná jednostranná zátěž (DNJZ) – je nejčastější příčinou vzniklé nemoci z povolání, vlivem tohoto faktoru mohou vznikat onemocnění neurologická (syndrom karpálního tunelu, útlak n. ulnaris v oblasti lokte) a ortopedická (tendinitidy, epikondylitidy, bursitidy, poškození menisku, artrózy). DNJZ může působit jak na horní tak i dolní končetiny, ale i na oblast páteře (Čevela, 2015, 48).

Celková

„Za celkovou fyzickou zátěž se považuje zátěž při fyzické práci dynamické, vykonávané velkými svalovými skupinami, při které je zatěžováno více než 50 % svalové hmoty“ (Hanáková, 2008, 53).

Lokální

„Lokální svalová zátěž je zátěž malých svalových skupin při výkonu práce končetinami“ (Hanáková, 2008, 53).

Manipulace s břemeny

„Při zdvihání a přenášení břemen je důležitý správný postoj pracovníka a vyvážené rozložení hmotnosti břemena“ (Veber, 1982, 171).

Břemenem se nově rozumí i živé břemeno (přenášení pacientů, klientů, zátěž u veterinárních zařízení). Při hodnocení tohoto typu fyzické zátěže je nutné zvažovat následující okolnosti: pracovní polohu, v níž je manipulace s břemeny prováděna, způsob manipulace (zvedání, ukládání, posunování), hmotnost břemene, tvar, rozměry břemene, nebezpečné vlastnosti břemene, způsob úchopu břemene, vzdálenost břemene od těla, těžiště, úhel otáčení trupu, sklon trupu, vzdálenost při přenášení břemene, frekvenci pohybů s břemenem, kumulativní hmotnost břemene za pracovní dobu, prostorové uspořádání pracovního místa a pracoviště, věk, pohlaví (Hanáková, 2008, 56).

Pracovní poloha

Z hlediska pracovních poloh máme 2 základní pracovní polohy – pracovní poloha vsedě a pracovní poloha ve stoji. Nejvýhodnější situací je, pokud možno střádat jednotlivé pracovní polohy – tato situace však není vždy možná s ohledem na vykonávanou pracovní činnost. Nefyziologické pracovní polohy jsou pracovní polohy v kleče (např. podlaháři), v podřepu (opět podlaháři) či vleže (horníci v nízkých slojích na Ostravsku). Mezi nefyziologické pracovní polohy patří také práce s horními končetinami nad úroveň ramen, práce v hlubokém předklonu, práce s rotací trupu, práce v záklonu či ve výponu na špičkách prstů nohou (Čevela, 2015, 47).

Požadavky na pracovní polohu

Dostatečná stabilita těla, minimální statické zatížení, přizpůsobení základní pracovní polohy anatomické skladbě těla (vyloučení rotace a naklánění), zabezpečení správných podmínek a zrakové orientace, přednost polohy vsedě, poloha musí odpovídat požadavkům pracovního úkolu (silové úkony apod.). Za přijatelnou pracovní polohu se považuje práce vsedě nebo vstoje, popř. s možností střídání sedu a stoje. Upřednostňována má být poloha vsedě (Hlávková, 2003, 1).

Zdravotní riziko pracovní polohy se hodnotí při trvalé práci vykonávané zaměstnancem, zejména provádí-li opakující se pracovní úkony, při nichž si nemůžeme pracovní polohu volit sám, ale tato je přímo závislá na konstrukci

stroje, uspořádání pracovního místa a pracoviště a charakteru prováděné práce (Šenk, 2012, 231).

Profese ve statických polohách

Ve statických pozicích nastupuje únava rychleji, než při činnostech vyžadujících aktivní pohyb. Stále stejné svaly zůstávají dlouhodobě v napětí, přetěžují se, zkracují a tuhnou. Zvyšuje se tak napětí psychické a tento stres zpětně zhoršuje napětí ve svalech. Bez pohybu se krev z dolních končetin proti gravitaci špatně vrací zpět k srdci (Doležal & Jebavý, 2013, 139).

Fyzicky náročné profese

Pracovní povinnosti kladou na pohybový aparát často obrovské nároky. Zdaleka ne vždy je možné při pohybu zaujmout ideální polohu. V nestandardních situacích potřebujeme vědět, co je v pohybu důležité a co si se svým tělem můžeme dovolit. Udržovat dobré držení těla, pevný střed a nezapomínat na dýchání (Doležal & Jebavý, 2013, 140).

Ze zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost nahrazovat fyzicky namáhavé práce novými technologickými postupy, tj. především mechanizací a automatizací. Zvláštní požadavky jsou kladeny na pracovní postupy při ruční manipulaci s břemeny. Pokud je nevyhnutelná, musí být pracoviště uspořádáno tak, aby byla omezena rizika, zejména poškození páteře (Dvořáková, 2007, 212).

Práce převážně pohybově koordinační

„Pracovní procesy tohoto charakteru jsou typické podrobným rozčleněním na obsahově jednoduché operace. Jejich opakované provádění často ve vázaném rytmu způsobuje monotonii práce“ (Dvořáková, 2007, 213).

Zraková zátěž

„Pravděpodobnost, že dojde v průběhu práce k nadměrné zrakové zátěži nedovedeme na rozdíl od jiných rizikových faktorů pracovních podmínek předem posoudit podle jednotlivých ukazatelů, nadměrnost zátěže se zjišťuje až na podkladě jejich projevů, které zahrnují řadu převážně subjektivních nespecifických potíží“ (Hanáková, 2008, 67).

„Zrakové zatížení může být sníženo tím, že displej má vhodné zobrazení. Pokud je to možné, měl by se displej nacházet v blízkosti ovládacího zařízení“ (Khann, 2007).

4.5 Psychologické

„Vlivem modernizace, automatizace a využívání výpočetní techniky, zvyšuje se podíl psychické zátěže na úkor fyzické“ (Chundela, 2013, 119).

„Psychologické pracovní prostředí může být stimulující nebo může být stresující. Ať tak či onak, je to ovlivněno zdravím jednotlivých zaměstnanců“ (Hansen et al., 2015).

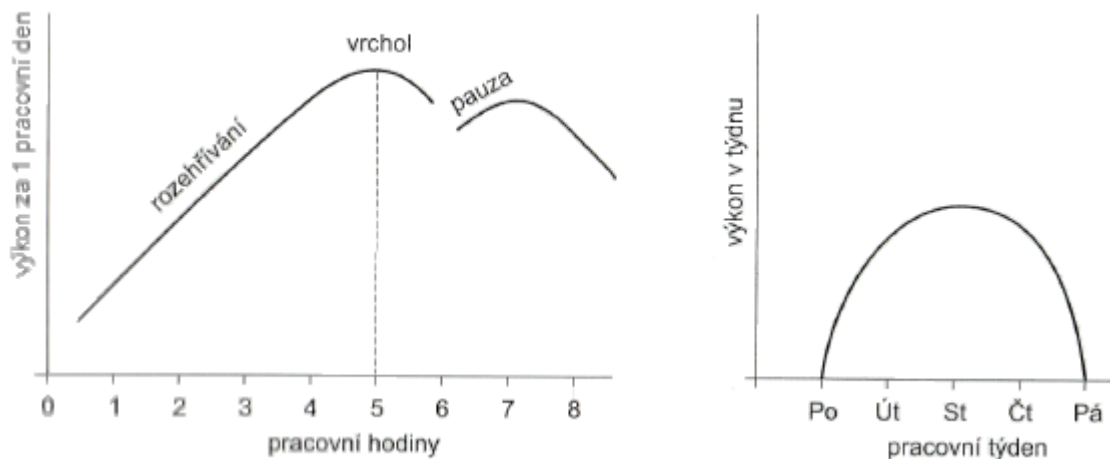
„Určitá míra stresu je pro mnoho jednotlivců pozitivním podnětem k výkonu, avšak nadměrná zátěž a permanentní stres výrazně ovlivňují pracovní pohodu i výsledky jedinců a promítají se zpravidla negativně do skupinové atmosféry“ (Kocianová, 2010, 184).

„Psychická zátěž je chápána jako jedna z forem pracovní zátěže, kladoucí nároky na psychické procesy (senzorické, mentální, emoční), týkající se zpracování a vyrovnání se s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí“ (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 102).

„Psychická zátěž je pracovní zátěž se zvýšenými nároky na psychické procesy zejména na pozornost, paměť, představivost, myšlení, rozhodování, vědomí zvýšené odpovědnosti, rizika atd., ovlivňující emoční stabilitu“ (Hanáková, 2008, 60).

„Psychickou zátěž je vždy nutné posuzovat z hlediska kolektivního testu, kterým má být prokázáno, zda podmínky vykonávané práce jsou pro zaměstnance únosné nebo naopak“ (Šubrt et al., 2007, 185).

„Prací s psychickou zátěží se rozumí práce: spojená s monotonií, ve vnuceném pracovním tempu, v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu, vykonávaná pouze v noční době“ (Šenk, 2012, 233).



Obrázek 2. Pracovní křivka středně těžké fyzické práce za den, pracovní křivka v průběhu týdne (Pauknerová, 2012, 167).

„Efektivní zvládnání psychosociálních rizik vytváří zdravé pracovní prostředí, v němž se zaměstnanci cítí oceňováni, kultura na pracovišti je pozitivnější, a v důsledku toho se zlepšuje výkonnost podniku“ (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2013, 4).

Patologické znaky:

„Mobbing zahrnuje systematické, cílevědomé, a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Nepřátelská a neetická komunikace má za cíl dotlačit vybraného jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponížit, znevažít a donutit tak k odchodu z pracoviště“ (Svobodová, 2008, 18).

„Mobbing je přehlednější přinejmenším proto, že zde stojí proti sobě dvě zúčastněné strany obvykle stejné kategorie“ (Novák, 2004, 31).

„Bossing je pak agresí ze strany vedoucího, je rafinovanější, nebezpečnější a obtížněji se lze dovolat spravedlnosti“ (Novák, 2004, 31-32).

Některé faktory stresující pracujícího člověka:

- příliš rychlý pracovní postup;
- zklamání z nepovýšení;
- změna pracovního prostředí – přemístění, změna kolegů;
- změna charakteru práce;

- změna řízení;
- nevyjasněné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými;
- málo prostoru pro samostatnou práci;
- pracovní doba – dlouhá či nepravidelná;
- monotónní práce;
- riziková práce – nebezpečná práce;
- dálkové cestování;
- šikana na pracovišti

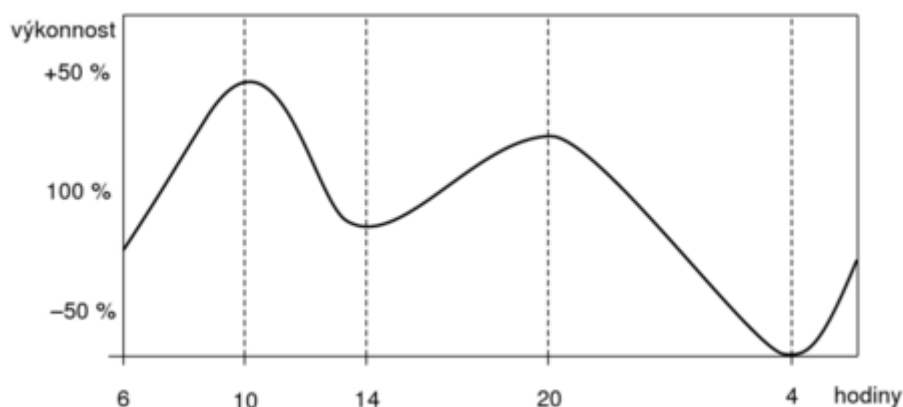
Pracovní stres však zvyšují i faktory soukromého života jako např.:

- nemoc v rodině;
- smrt v rodině;
- problémy v rodině či manželství;
- stěhování;
- snížení vlastní výkonnosti v souvislosti s nemocí či stářím;
- válečné konflikty;
- přírodní katastrofy (Pauknerová, 2012, 143).

Vliv biorytmu, únavy a monotonie

„Životní pochody probíhají v rytmech. Nikdo není s to stále jen pracovat bez odpočinku, stále jen vydávat energii bez nabírání nové. Napětí, svalové i duševní, musí přejít v uvolnění“ (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003, 53).

Při optimální úrovni aktivace je člověk schopen podat nejlepší výkon. Každý člověk má však optimální úroveň jinou. Nízký výkon signalizuje nízkou aktivační úroveň ovlivněnou např. únavou. Velmi vysoká aktivační úroveň může ukazovat např. na aktualizaci motivu, tedy na provedení činnosti související s výkonem či na vystupňovanou motivaci k řešení právě zadaného úkolu (Pauknerová, 2012, 169).



Obrázek 3. Průměrná křivka denní výkonnosti (Pauknerová, 2012, 169).

„Spolehlivost výkonu významně ovlivňuje také únava. Je přirozeným důsledkem každé vykonávané práce a námahy s ní spojené. V zájmu udržení výkonnosti pracovníků je proto třeba jí věnovat pozornost a zabývat se i postupy, jak únavě předcházet, případně ji odbourávat“ (Pauknerová, 2012, 140).

Únava se projevuje dočasnými psychickými a fyziologickými změnami a zhoršením výkonu pracovníka. Obvykle ji charakterizuje snížená pozornost, ospalost, špatná koordinace pohybů, zhoršená ostrost vidění apod. (Pauknerová, 2012, 140).

Únava může být:

- nervová,
- svalová,
- smyslová,
- duševní (Pauknerová, 2012, 140).

Každá pracovní (i jiná) činnost vyvolává určitý typ únavy. Může však docházet k přenosům únavy na jinou část těla, než kterou namáháme. (...). Únava závisí na fyzické a psychické odolnosti každého člověka a lidé se liší i v tom, jak únavu prožívají. Důležitý je přitom subjektivní pocit únavy, který plní ochrannou funkci. Pokud jsme na jeho vnímání méně citliví, můžeme se dostat až do stavu vyčerpání organismu (Pauknerová, 2012, 141).

5 PODPORA ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI

5.1 Podpora zdraví na pracovišti

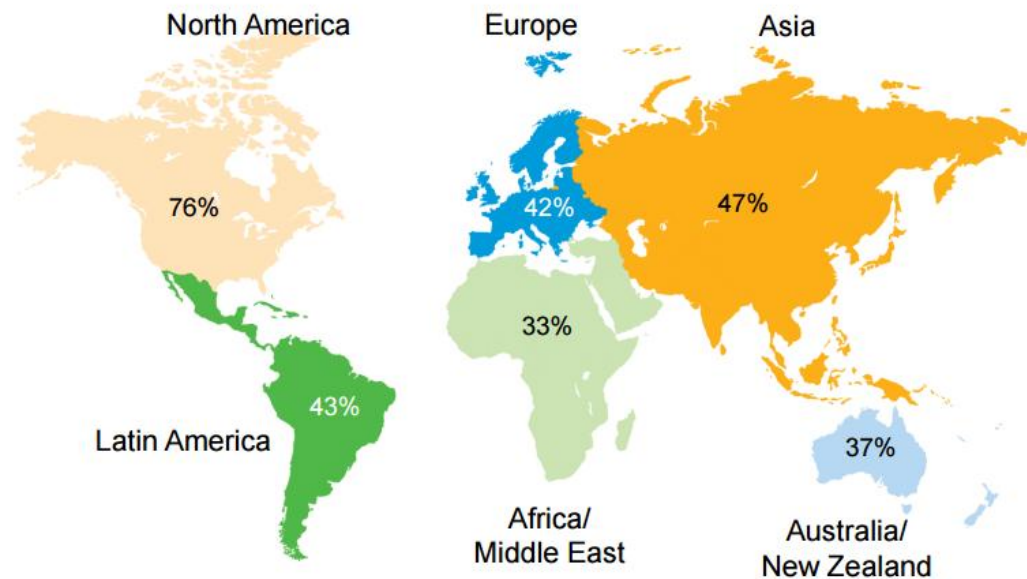
„Podporu zdraví na pracovišti lze vyjádřit jako systém zdravotně vzdělávacích, organizačních a ekologických aktivit a projektů tak, aby motivovaly zaměstnance organizací ke zdravému životnímu stylu a k péči o vlastní zdraví“ (Hanáková, 2008, 102).

Tradičně, dva základní cíle a související činnosti, které jsou zásadní pro efektivní a udržitelné zdravotní programy na pracovišti jsou: 1) Ochrana zdraví zaměstnanců - vyhnout se onemocnění, zranění a postižení; 2) Podpora zdraví zaměstnanců - udržování a zlepšování zdraví, produktivity a obecného blaha (Pronk, Pfiffer, & Kirsten, n.d.).

„Strategie na podporu zdraví musí být založena na pevném a stabilním základě poskytovaných veřejnou zdravotní politikou“ (Ziglio, Hagard, & Griffiths, 2000).

Výhody podpory zdraví zaměstnanců podniku přináší zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců, z toho vyplývá pokles krátkodobé a hlavně dlouhodobé pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity práce, snížení počtu chorob souvisejících s prací a pracovních úrazů a také zlepšení pověsti a atraktivity podniku u pracujících i konkurence (Národní síť Zdravých měst ČR, n.d.).

Hodně firem v Evropě zavedlo program POZP, který uchopuje podporu ve zlepšení stravovacích návyků pracovníků (například nabídkou nízkotučných pokrmů v podnikových jídelnách) až po poskytování školení pro manažery, která jim umožní rozpoznat příznaky stresu u jejich zaměstnanců a přijmout vhodná opatření (Ministerstvo vnitra České Republiky, 2010).



Obrázek 4. Společnosti nabízející podporu zdraví zaměstnancům (Hall, Hunt, & Ratcliffe, 2012, 6).

5.2 Historie

„Oblasti podpory zdraví (WHP) se těší významnému růstu v celosvětovém měřítku v posledním desetiletí“ (Kirsten & Karch, 2011).

Vývoj podpory zdraví na pracovišti v České Republice

Baťa

„Zdravotní péče o zaměstnance firmy Baťa byla založena zejména na prevenci a masové osvětě. Skrze firemní tisk přestala být nemoc vnímána jako tabu, ale chápána jako běžná součást lidského života, které je možno předcházet“ (Končítíková, 2015, 93).

Všem článkům řetězu v péči o zdraví proto věnoval pozornost. Otázce výživy, ubytování, čistoty, preventivní péče o lidi, u nichž nemoc dosud se neprojevila, zdravotnímu stavu dílen, možnosti zotavení lidí, péči o děti, zábraně úrazů – a také ovšem opatření možnosti rychlého a levného vyléčení (Hodáč, 2015, 278).

„Baťova nemocnice či plánovaná výstavba Baťova domu zdraví tvořily jen zlomek zdravotní péče a byly vnímány jako instituce, které musely řešit již následky nedostatečné péče o zdraví a osvětě“ (Končítíková, 2015, 93).

Vývoj podpory zdraví na pracovišti v Evropě

Podpora zdraví na pracovišti je v Evropě relativně nová. Již v roce 1970 ukázala řada společností v některých evropských zemích velké nadšení při zakládání projektů humanizovat svět práce, ale rychle opustily tyto snahy, protože se neshodují firemními zájmy. Po roce 1980, zdraví a bezpečnost na pracovišti se vrátily do popředí, zejména v důsledku Evropské komise (EK), rámcové směrnice o zdraví a bezpečnosti (směrnice Rady 89/391 / EHS 1989). Tato směrnice vedla k rozšířenému přeorientování bezpečnosti a ochrany zdraví v Evropě (Chu, 2000).

5.3 Důvody pro zavedení podpory zdraví na pracovišti

- Zlepšuje pověst a atraktivitu podniku
- Snižuje krátkodobou i dlouhodobou pracovní neschopnost
- Zlepšuje spokojenost a zdraví zaměstnanců
- Zvyšuje produktivitu práce
- V konečném důsledku snižuje náklady podniku
- Význam bude narůstat s předpokládaným stárnutím populace a tedy i pracovní síly a s plánovaným přímým hrazením nemocenských dávek zaměstnavatelem (Kotalová, 2006, 9).

5.4 Programy podpory zdraví na pracovišti

Státní zdravotní ústav

Zdravotnické zařízení oprávněné zpracovávat podklady pro tvorbu státní zdravotní politiky a pozorování deletrvajícího výskytu infekčních a jiných hromadně se vyskytujících onemocnění, údaje o zdraví osob s předcházením vzniku a šíření infekčních onemocnění, ohrožení nemocí z povolání a jiných poškození zdraví z práce, o expozici škodlivinami v pracovním a životním prostředí a o epidemiologii drogových závislostí a předávat je orgánům ochrany veřejného zdraví (Státní zdravotní ústav, 2007).

Health for All – Zdraví 21

„Určuje globální priority pro první dvě desetiletí 21. století a deset cílů k vytvoření nezbytných podmínek pro lidi na celém světě, aby byla dosažena a udržena nejvyšší možná úroveň zdraví“ (Světová zdravotnická organizace, 2000, 8).

„Zdraví 21 dává etický a vědecký rámec zákonodárcům na všech úrovních, aby posoudili vliv jejich politiky na zdraví a aby jej využily pro akce ve všech společenských sektorech“ (Světová zdravotnická organizace, 2000, 9).

Zdravá firma s VZP

Všeobecná zdravotní pojišťovna nabízí vybraným společnostem zaměstnanecký program Zdravá firma. Zaměstnanci, kteří jsou pojištěni u VZP ČR, mohou v rámci preventivního projektu získat příspěvky na zdravotní, relaxační nebo rehabilitační benefity. Cíle programu: rozšíření nabídky zaměstnaneckých benefitů, podpora péče o zdraví zaměstnanců, včasná diagnostika závažných civilizačních onemocnění, zjednodušení přístupu ke specialistům, umožnění on-line konzultací s odborníky (Všeobecná zdravotní pojišťovna, 2011).

Podnik podporující zdraví

„Oblasti ochrany zdraví při práci je podrobně upravena naší legislativou, ale neexistují právní požadavky pro provádění podpory zdraví na pracovišti. Proto byl vybrán materiál Quality Criteria of Workplace Health Promotion Evropské sítě pro podporu zdraví na pracovišti“ (Kadavý, 2007).

„Aktivity zaměřené na podporu zdraví na pracovišti koordinuje na evropské úrovni Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP)“ (Lipšová, Šamánek, & Vavřincová, 2005, 2).

„Podniky a organizace, které jsou českými právními subjekty se mohou do soutěže přihlásit. Hodnotí se úroveň péče o zdraví zaměstnanců v organizaci, povinná péče daná legislativou České republiky i nadstavbová opatření na podporu zdraví na pracovišti“ (Státní zdravotní ústav, 2015).

ENWHP – Evropská síť podpory zdraví na pracovišti

Vzhledem k tomu, že tato síť byla oficiálně založena v roce 1996, byla průkopníkem v evropské podpoře zdraví na pracovišti. Provedením řady

společných iniciativ vyvinula dobrá kritéria pro praxi WHP pro mnoho různých typů organizací a zavedla infrastrukturu pro WHP v členských státech. Prostřednictvím těchto národních sítí/fórech ENWHP usnadňuje přeshraniční výměnu informací a šíření osvědčených postupů na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotio, n.d.).

Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti 1 iniciativa

Kritéria jsou rozdělena do 6 sekcí, které společně dávají komplexní obraz kvality podpory zdraví na pracovišti. Jedná se o tyto sekce: 1) Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu; 2) Lidské zdroje a organizace práce; 3) Plánování podpory zdraví na pracovišti; 4) Společenská zodpovědnost; 5) Uplatňování podpory zdraví na pracovišti; 6) Výsledky podpory zdraví na pracovišti (Lipšová, Šamánek, & Vavřincová, 2005, 2).

Move Europe 7. Iniciativa

„Tato iniciativa byla navržena jako kampaň, která stanovuje standardy kvality pro správnou praxi v WHP, které definovat vyhovující modely a šíří tyto výsledky v celé Evropě“ (European Network for Workplace Health Promotio, n.d.).

„Projekt je zaměřen na podporu zdraví na pracovišti orientovaný na zdraví životní styl v oblastech: fyzická aktivita, prevence kouření, výživa a duševní zdraví“ (Juskanin, 2006).

Soutěž pro podniky - Duševní zdraví a pohoda na pracovišti 8. Iniciativa

„Následuje iniciativu Move Europe a jejím cílem je upozornit na závažnost podpory duševního zdraví a na dobré vztahy na pracovišti. Stresující podmínky na pracovišti přinášejí obrovské náklady způsobené léčbou, pracovní neschopností, poklesem výkonu podniku a kvality práce“ (Kožená, 2009).

Dragon fly-Podpora zdraví na pracovišti v rozšiřující se Evropě

„Cílem bylo vytvořit potřebné zázemí a know-how pro rozvoj podpory zdraví na pracovištích společností a podniků, začlenit další státy do ENWHP a umožnit jim plnou participaci v evropských iniciativách v oblasti podpory zdraví na pracovišti“ (Státní zdravotní ústav, 2006).

EU-OSHA Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

„Jejím hlavním cílem je pomoci zaměstnavatelům, manažerům, zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců rozpoznávat a řídit stres a psychosociální rizika na pracovišti“ (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2013, 4).

Projekt „Zvýšení schopnosti pracovnílékařských služeb pečovat o zdraví stárnoucí pracovní populace“

Schopnost udržet podávat dostatečný pracovní výkon závisí na podmínkách, jaké společnost připraví a na zdravotním stavu stárnoucích pracovníků. Je důležité, aby odborníci v oblasti lékařství, bezpečnosti práce, personalistiky a managementu, ale i legislativy soustavně vzdělávali v této problematice (Státní zdravotní ústav, 2014).

5.5 Ergonomie

„Ergonomie je vědecká disciplína, optimalizující interakci mezi člověkem a dalšími prvky systému a využívající teorii, poznatky, principy, data a metody k optimalizaci pohody člověka a výkonnosti systému“ (International Ergonomics Association, n.d.).

„Ergonomií je označována interdisciplinární nauka vzniklá spojením aplikovaných věd, jejichž předmětem studia jsou pracovní systémy. Jde o následující obory: antropometrie včetně biomechaniky, filozofie práce, psychologie práce a hygiena práce“ (Hanáková, 2008, 77).

Definice ergonomie je několik. V jednom se však víceméně shodují: tj. v jejím cíli, který spočívá v nalezení souladu či rovnováhy mezi výkonovou kapacitou člověka (tj. energetickou, biomechanickou, senzorickou a mentální) na straně jedné a požadavky pracovního úkolu a podmínek, za nichž je vykonáván, na straně druhé (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 55).

Cílem ergonomie je:

- humanizace techniky,
- racionalizace pracovních podmínek,
- zvyšování efektivity a spolehlivosti člověka při práci,

- chránit zdraví člověka (odstranit anebo v co největší míře minimalizovat působení negativních vlivů na člověka při pracovní činnosti),
- navrhování pracovních předmětů, pomůcek, nástrojů, zařízení a strojů tak, aby svým tvarem, resp. Funkčními vlastnostmi co nejvíce odpovídaly rozměrům lidského těla, resp. Kapacitám fyzického, mentálního a psychického výkonu člověka, coby jejich uživatele (Marek & Skřehot, 2009, 9).

Ergonomie pracovního místa

Ergonomie pracovního místa je úzce spjata s pracovním prostředím a potřebami pracovníka, který zde vykonává danou práci. Při hodnocení úpravy a uspořádání pracovního místa se musíme proto vždy zaměřit nejen na předměty tvořící vybavení pracoviště (např. pracovní nářadí, nábytek, osvětlení atd.), ale především na individuální fyzické a duševní vlastnosti pracovníka. Pohodu a výkon pracovníka na pracovišti ovlivňují:

- mikroklimatické podmínky pracovního prostředí,
- pracovní prostor (jeho velikost a uspořádání),
- vybavení pracoviště (pracovní stůl, sedadlo atd.),
- doba, po kterou je práce vykonávána,
- druh práce (fyzická, psychická, sensorická a jejich kombinace),
- pracovní poloha a pohyby,
- zdravotní stav (fyzická síla, nemoci, duševní pohoda – stres, aj.),
- fyziologické vlastnosti (věk, pohlaví, tělesné rozměry, hmotnost atd.) (Marek & Skřehot, 2009, 55)

5.6 Bezpečnost práce

Bezpečnost práce je závislá na:

- výkonových možnostech člověka (způsobilosti) zahrnujících: charakterové vlastnosti (zodpovědnost), připravenost (znalosti a zkušenosti), tělesné, smyslové a duševní předpoklady;

- požadavcích práce zahrnujících: druh pracovní činnosti, pracovní situace, pracovní předpisy, jiné faktory jako je konstrukce pracovního prostředku apod. (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003, 55).

5.7 Nemoci z povolání

Nařízení vlády č. 290/1995 sb.

Na území České republiky se sledují všechna nově vzniklá profesionální onemocnění (nemoci z povolání a ohrožení nemocí z povolání). Sběr dat provádí Centrum hygieny práce a nemocí z povolání Státního zdravotního ústavu v Praze, které vede Centrální registr nemocí z povolání a po skončení kalendářního roku jsou data předávána k dalšímu zpracování Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS ČR) (Hanáková, 2008, 97).

5.8 Pracovní lékařství

Pracovní lékařství se zabývá vlivem práce, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví pracovníků. Pracovní lékařství je mezioborové, zahrnuje poznatky z řady klinických oborů (vnitřní lékařství, plicní lékařství, neurologie, ortopedie, dermatologie, ORL, toxikologie, lékařská psychologie a další) ale i hygienických oborů (hygiena práce, fyziologie práce, průmyslová neurologie, průmyslová toxikologie, měření rizikových faktorů, posuzování náročnosti práce z hlediska rizikových faktorů a kategorií práce, atd.) (Čevela, 2015, 45).

Pracovní lékařství se ve své klinické části zabývá:

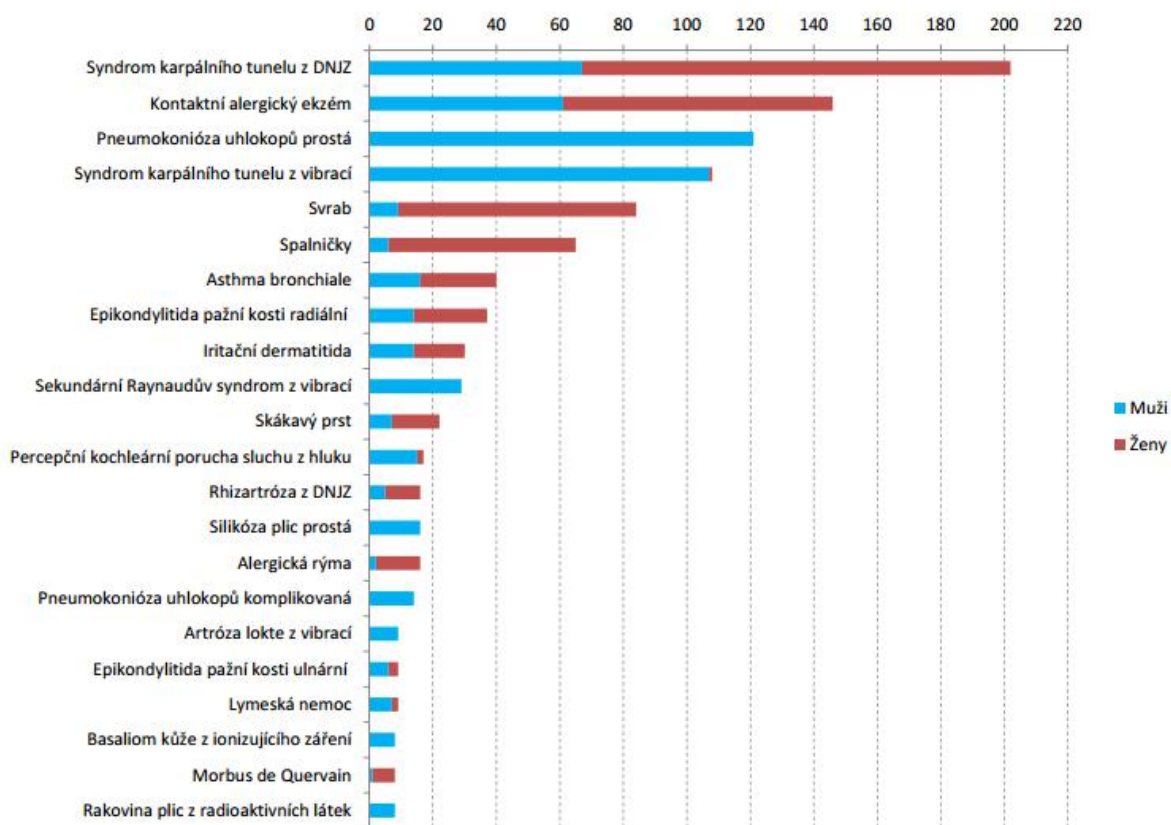
Nemocemi souvisejícími s prací – například onemocnění páteře v souvislosti s prací – dosud v České republice není dána možnost onemocnění páteře označit za nemoc z povolání. Jde tedy o onemocnění, které podle našich zkušeností mají souvislost s prací, ale pro zařazení těchto onemocnění do platného Seznamu nemocí z povolání není prozatím dostatek důkazů (Čevela, 2015, 45).

„Nemoci spojené s prací (ang. work related disease) jsou onemocnění, o kterých se lze důvodně domnívat, že vznikla a rozvinula se v souvislosti s prací, avšak u nás nejsou považovány za nemoci z povolání ani odškodňována“ (Malý, Král, & Hanáková, 2010, 152).

„**Nemocemi zhoršovanými při práci** – například posouzení vhodnosti práce pacienta s dg. Diabetes mellitus ve směnném provozu“ (Čevela, 2015, 45).

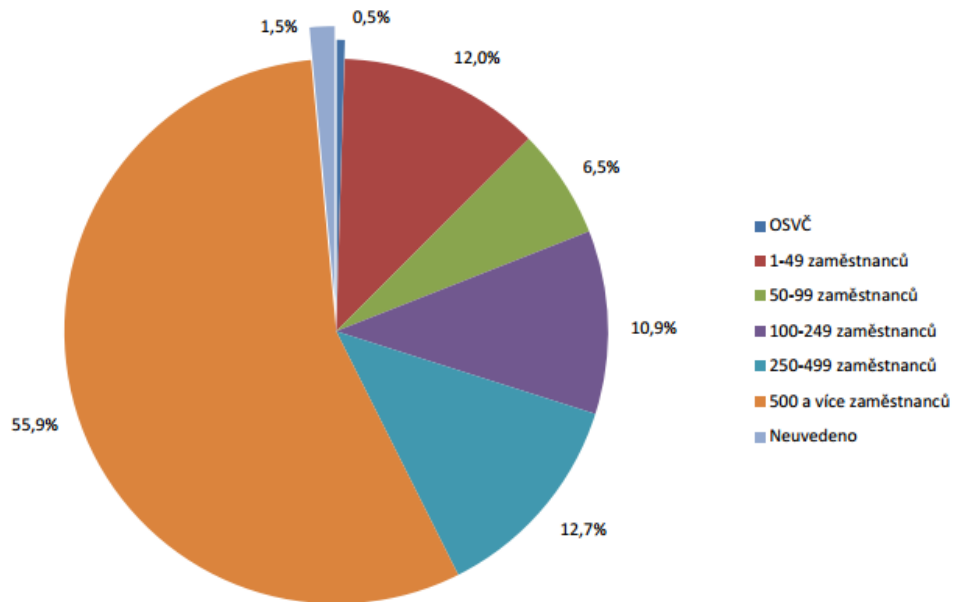
„**Nemocemi z povolání** – příkladem takového onemocnění může být nejčastější nemoc z povolání v České republice – tj. syndrom karpálního tunelu (sy KT) jako onemocnění z dlouhodobé nadměrné jednostranné zátěže (DNJZ), či stejné onemocnění vzniklé na základě působení vibrací“ (Čevela, 2015, 45).

„Představují zdravotně, společensky i ekonomicky nejzávažnější důsledky způsobené rizikovými faktory pracovních podmínek. Výskyt a složení nemocí z povolání jsou monitorovány v Národním registru z povolání na Centru pracovního lékařství SZÚ“ (Státní zdravotní ústav, 2007).



Obrázek 5. Nejčastěji se vyskytující diagnózy hlášených případů nemocí z povolání (Státní zdravotní ústav, 2014, 86).

„Posuzováním zdravotní způsobilosti k práci – dnes jde o pracovní lékařské služby, které mohou poskytnout lékaři s atestací z pracovního lékařství a všeobecného lékařství pro dospělé“ (Čevela, 2015, 45).



Obrázek 6. Struktura hlášených případů nemocí z povolání podle velikosti podniků (počtu zaměstnanců) (Státní zdravotní ústav, 2014, 84).

6 PŘÍKLADY

6.1 Nestlé

Program spočívá v komplexní podpoře zdraví a zdravého životního stylu a je navázán na firemní procesy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Prevence úrazů, péče o zaměstnance a podpora zdraví na pracovišti mají příznivý vliv na motivaci zaměstnanců i celkovou výkonnost firmy. Součástí jsou aktivity jako podpora odborných znalostí o výživě „Nutriční kvocient“ (NQ) pro zaměstnance, pravidelné odborné konzultace s nutriční terapeutkou, fyzioterapeutkou a masérkou, firemní Wellness dny, měření tělesných parametrů a nutriční poradenství, podpora pohybu zaměstnanců, propojení na firemní benefity, bezpečné preventivní očkování (chřipka) atd. (Nestlé Česko, 2012).

„Poskytuje odpovídající informace, komunikaci a školení v oblasti ochrany životního prostředí, zdraví a bezpečnosti práce všem interním, a dle potřeby též externím zájemcům“ (Nestlé Česko, 2012, 2).

Uznáváme a požadujeme, aby každý hrál aktivní úlohu při zajišťování bezpečného a zdravého prostředí a stanovením vysokých standardů podporujeme povědomí a znalosti o bezpečnosti a zdraví mezi zaměstnanci, dodavateli a dalšími lidmi, spojenými s našim podnikáním nebo na něž má naše podnikání dopad (Brabeck-Letmathe & Bulcke, 2010, 14)

Pohybová aktivita je zaznamenávána do interaktivní internetové aplikace, kam zaměstnanci zapisují všechny aktivity, které podnikají. Zaznamenané aktivity (jako je chůze, běh, jízda na kole, jízda na in-line bruslích a další) se přepočítají na vydanou energii a týmy tak mezi sebou soutěží, kdo vydá více energie (Nestlé Česko, n.d.).

6.2 Škoda Auto a.s.

„Projekt zdravá firma realizovaný ve Škoda Auto zahrnuje širokou škálu opatření, které mají za cíl zlepšit zdraví zaměstnanců a podporu odpovědného přístupu zaměstnanců k vlastnímu zdraví. Projekt se zaměřuje na tři základní oblasti: podporu zdraví, zdravé stravování a snížení nemocnosti“ (Škoda Auto a.s., 2008, 17).

„Dodatečně k zákonným kontrolám zavedla ŠKOSA AUTO postupně dobrovolné preventivní programy, které jsou od roku 2008 sdruženy v programu ŠKODA Check-up. Týkají se zejména zdravé výživy, snížení váhy, pohybu, prevence závislostí a všeobecně zdravějšího způsobu života“ (Škoda Auto a.s., 2013, 43).

Preventivní programy pro zaměstnance Škoda Auto:

- Onkologická prevence – prevence rakoviny tlustého střeva a konečníku (Haemocult), prsou (školení samovyšetření prsou, návazné RTG nebo ultrazvuk), prostaty (stanovení PSA, ultrazvuk), plic (spirometrie), kůže (záchyt kožních útvarů).
- Očkování proti chřipce a vitaminizace – v zimním období.
- Program pro mladou generaci (žáci Středního odb. učiliště ŠKODA), psychosociální péče.
- Odvykání kouření – nabídka speciálního programu ve spolupráci s odborníky (Elektromagnetická PC metoda), pořádání přednášek o škodlivosti kouření.
- Ergonomické preventivní programy – nácvik správného provádění pracovních pohybů, využívání kompenzačních pomůcek.
- Preventivní a léčebné rehabilitační programy – přímo v areálu společnosti.
- Relaxační lázeňské pobyty – týdenní a dvoutýdenní pobyty v českých a zahraničních lázeňských zařízeních. Účast na konkrétních preventivních programech je zaměstnancům nabízena cíleně při pravidelných pracovnělékařských prohlídkách (Prokop, 2015, 3).

„Programy jsou propagovány i v rámci interní komunikace společnosti a interních akcích na podporu zdraví zaměstnanců – např. na každoročně pořádaných Dnech zdraví“ (Prokop, 2015, 3).

Týden zdraví

Kromě klasických vyšetření jako je měření krevního tlaku a pulsu, měření hladiny krevního cukru a celkového cholesterolu, vypočítání body mass indexu a procenta tuku v těle bylo v rámci týdne zdraví 2015 zaměstnancům ve spolupráci s externími specialisty nabízeno výživové poradenství na téma zdravá

snídaně, video přednáška k očkování proti chřipce, test správnosti hygieny rukou pomocí UV lampy, odvykání kouření, prezentace rehabilitačních programů aj. Zaměstnanci mohli také absolvovat specializovaná vyšetření, mezi která patřilo vyšetření zraku, vyšetření pigmentových znamének pomocí dermatoskopu, spirometrické vyšetření, screeningové EMG vyšetření, podologické vyšetření nohou aj (Prokop, 2015, 4).

6.3 T-Mobile

Léčebná péče v soukromém zdravotnickém zařízení: ordinace lékaře v centrále společnosti; 24hodinový dispečink pro konzultace; bezplatná péče psychologa atd. Benefitní systém Cafeterie: preventivní léčebné programy; zdravé produkty. Programy na podporu a prevenci zdraví: Jeden den pro vaše zdraví (fyzioterapie, dentální hygiena, očkování, prevence...); Dny zdraví a Dny proti kouření; Prevence chřipky a virových onemocnění; Zdravé stravování a Prevence pohybového aparátu (podpora cvičení na pracovišti) (Králová, 2013, 4).

Program Zdravá firma se od roku 2008 v rámci společnosti T-Mobile Czech Republic soustředí na propagaci zdravého životního stylu a správných pracovních návyků mezi zaměstnanci. Skládá se celkem ze tří dílčích segmentů:

- Zdravotní prevence zaměřené na zdravé pracovní prostředí,
- Životní styl podporující získání správných návyků v oblasti zdravého stravování
- Zkuste to bezpečně spočívající v nejrůznějších bezpečnostních školeních zaměřených zejména na zaměstnance T-Mobile v terénu. V rámci tohoto programu také probíhá pravidelná akce Zdravý pátek, kdy zaměstnanci T-Mobile při příchodu do zaměstnání získají každý pátek dárek v podobě čerstvého ovoce a džusu (T-Mobile, 2009)

V rámci preventivní zdravotní péče o zaměstnance navíc T-Mobile od května zařadil nový prvek v podobě cvičení přímo na pracovišti. Program v podobě instruktážního videa a brožury T-Mobile připravil ve spolupráci s uznávaným kondičním trenérem Davidem Hufem, mistrem světa ve sportovním aerobiku. Jedná se o sérii cvičení, která je možné realizovat přímo na pracovišti nebo doma, aniž by kvůli tomu bylo nutné chodit do posilovny. Obsahují cvičení na

fitballu, protažení v kanceláři, správnou chůzi do schodů, cvičení pro dlouhou jízdu autem a další cviky pro uvolnění svalů a celého těla (T-Mobile, 2009).

7 ZÁVĚR

Tato práce se skládá z teoretických poznatků, které jsou rozděleny na čtyři kapitoly. První kapitola pojednává o přehledu poznatků z oblasti zdraví, životního stylu a pracovního prostředí. Jak působí na člověka, optimální podmínky pracovního prostředí

Druhá kapitola podává přehled o jednotlivých faktorech pracovního prostředí, o negativním dopadu vystavení působení rizikových faktorů a jejich přípustné hodnoty. Dílčí faktory pracovního prostředí jsou rozděleny do pěti kategorií. Každá kategorie zastupuje skupinu jednotlivých rizikových faktorů, podle způsobu vlivu na člověka. Hlavně jsou rozepsány fyzikální, fyziologické a psychologické faktory, které zasahují do každé profese. Chemické a biologické jsou specifické faktory, které působí na méně profesí.

Třetí kapitola se věnuje podpoře zdraví na pracovišti. Její historii v České republice a v Evropě. Také důvodům, proč je důležité zavádět podporu zdraví na pracovišti. Určitá část je věnovaná programům podpory zdraví na pracovišti. Do kterých se může zapojit každá firma. S pracovním prostředím je úzce spjatá ergonomie, která studuje lidskou práci a její podmínky. Na ni navazují bezpečnost práce a nemoci z povolání.

Poslední kapitola ukazuje reálnou podporu zaměstnanců u vybraných tuzemských firem různé profilizace. Každá z uvedených firem podporuje své zaměstnance jiným způsobem. Některé firmy jsou zapojeny do speciálních programů na podporu zdraví nebo mají vlastní programy, ale všichni se shodují, že nejdůležitější je zdravá strava a pohybová aktivita.

8 SOUHRN

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zdraví a životního stylu v kontextu pracovního prostředí. Jde o teoretickou práci, která zpočátku rozlišuje nezbytné pojmy do problematiky. Pojmy jako zdraví, životní styl, prevence, psychologie práce a organizace a pracovní prostředí jsou podrobně rozepsány.

Následuje přehled jednotlivých rizikových faktorů pracovního prostředí a negativní dopad na zaměstnance. U samotné podpory zdraví na pracovišti se věnujeme historii, důvodům pro její zavedení, jednotlivým programům, do kterých se firmy mohou zapojit. V následující části bakalářské práce se věnuji ergonomii, bezpečnosti práce a nemocem z povolání. V poslední kapitole jsou uvedeny příklady tuzemských firem s jejich benefity pro zaměstnance.

9 SUMMARY

The thesis is focused on health and lifestyle in the context of the work environment. It is a theoretical work that initially distinguishes the necessary concepts to the problem. Concepts such as healthy lifestyle, prevention, work and organizational psychology and work environments are detailed.

The following is an overview of the risk factors of the working environment and the negative impact on employees. At the very workplace health promotion focuses on the history, reasons for its introduction, the individual programs, in which companies can participate. In the following part of the thesis I am devoted to ergonomics, safety at work and occupational diseases. The final chapter provides examples of domestic firms and their benefits for employees.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

Bakalář, V. (1992). *Aby práce neškodila*. Praha: Práce.

Brabeck-Letmathe, P., & Bulcke, P. (2010). *Zásady podnikání společnosti Nestlé*. Retrieved 1.2.2016 from the World Wide Web: <https://www.nestle.cz/asset-library/documents/nestle-corporate-business-principles-czech.pdf>

Clerc, J.-M. (1985). *Introduction to Working Conditions and Environment*. Retrieved 13. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=-49BXvJkLrcC&pg=PA23&dq=factors+working+environment&hl=cs&sa=X&ei=u6pIVb24OMjyUrS1gagH&ved=0CD4Q6AEwAg#v=onepage&q=factors%20working%20environment&f=false>

Chu, C., & Breucker, G. (2000). Health-promoting workplace-international settings development. *Health Promotion International*, 15(2), 155-167. doi: 10.1093/heapro/15.2.155. Retrieved 13. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://heapro.oxfordjournals.org/content/15/2/155.full?maxtoshow=&hits=10&RESU LTFORMAT=1&andorexacttitle=and&andorexacttitleabs=and&fulltext=workplace+p hysical+activity+programs&andorexactfulltext=and&searchid=1&FIRSTINDEX=0&sortspec=relevance&resourcetype=HWCIT>

Chundela, L. (2013). *Ergonomie*. Praha: České vysoké učení technické.

Čeledová, L., & Čevela, R. (2010). *Výchova ke zdraví: vybrané kapitoly*. Retrieved 18. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=-4UbNgP_HcgC&printsec=frontcover&dq=v%C3%BDchova+ke+zdrav%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=fTBaVazbEIHEUraSgXA&ved=0CCUQ6AEwAQ#v=onepage&q=v%C3%BDchova%20ke%20zdrav%C3%AD&f=false

Čevela, R. (2015). *Sociální a posudkové lékařství*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=Qn_wCAAQBAJ&pg=PA47&dq=fyzik%C3%A1ln%C3%AD+faktory+pracovn%C3%ADho+prost%C5%99ed%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=vfBRVaSTCYvaU_vxgbgH&ved=0CCUQ6AEwAQ#v=onepage&q=fyzik%C3%A1ln%C3%AD%20faktory%20pracovn%C3%ADho%20prost%C5%99ed%C3%AD&f=false

- Dalton, A. J. P. (1998). *Safety, Health and Environmental Hazards at the Workplace*. Retrieved 6. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=KbCF8hNZxDgC&pg=PA194&dq=noise+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=3LVIVfLFBYSqUceSgLAF&ved=0CD4Q6AEwBA#v=onepage&q=noise%20in%20the%20workplace&f=false>.
- Davies, A. (2010). *Workplace Law Handbook 2011 – Health and Safety, Premises and Environment Handbook*. Retrieved 13. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=2wWHm_EjwMQC&pg=PA550&dq=electromagnetic+radiation+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=VldSVZz5MMmasgHs_oGIDQ&ved=0CC0Q6AEwAg#v=onepage&q=electromagnetic%20radiation%20in%20the%20workplace&f=false
- Doležal, M., & Jebavý, R. (2013). *Přirozený funkční trénink*. Retrieved 8.2.2016 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=JcK-AgAAQBAJ&pg=PA139&dq=spr%C3%A1vn%C3%A1+pracovn%C3%AD+poloha&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwiJxpSN8-fKAhVIVxQKHc3sCY44ChDoAQghMAE#v=onepage&q=spr%C3%A1vn%C3%A1%20pracovn%C3%AD%20poloha&f=false>
- Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=HtUzxIjqAXYC&printsec=frontcover&dq=dvo%C5%99%C3%A1kov%C3%A1+2007&hl=cs&sa=X&ei=6qBUVf_ADcnpUs-_gPAK&ved=0CCAQ6AEwAA#v=onepage&q=dvo%C5%99%C3%A1kov%C3%A1%202007&f=false
- Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Retrieved 7.2.2016 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=UrmNLdJLABgC&pg=PA185&dq=pracovn%C3%AD+poloha&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwiJta2i-uXKAhVCBSwKHZy1DfcQ6AEIzAB#v=onepage&q=pracovn%C3%AD%20poloha&f=false>

- European Network for Workplace Health Promotion. (n.d.). *Move Europe – Healthy Lifestyles in the Working Environment*. Retrieved 15. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.enwhp.org/enwhp-initiatives/7th-initiative-move-europe.html>
- European Network for Workplace Health Promotion. (n.d.). *The European Network for Workplace Health Promotion*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.enwhp.org/the-enwhp.html>
- Evans, M. (2013). Safety Steps. *Business, Health & Medicine*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.slideshare.net/michaelevansnet/workplace-safety-manual>
- Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. (2013). *Průvodce kampaní: Řízení stresu a psychosociálních rizik při práci*. doi: 10.2802/16407. Retrieved 19. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://www.healthy-workplaces.eu/cs/campaign-material/introducing-the-campaign-guide>
- Hall, B., Hunt, R., & Ratcliffe, D. (2012). *Working Well: What's next for wellness? Highlights and implications of the 5th Global Wellness Survey*. Retrieved 1. 3. 2016 from the World Wide Web: <http://www.buckconsultants.com/portals/0/events/2012/web/wa-working-well-what-next-wellness-2012-1212.pdf>
- Hanáková, E. (2008). *Práce a zdraví, rizikové faktory pracovního prostředí*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- Hansen, T., Lidsmoes, L. Ch., Laursen, P., Mathiassen, L., Jensen, A.-M., Raby, Ch. S., Sørensen, L., Jurvelius, H., Rintala, J., Harðarson, S., Sveinsdóttir, Þ., Søvik, S. R., Hjorth, B., Schyberg, P., & Tibor, M. (2015). *Psychological working environment: Workplace Inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries*. Retrieved 13. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=p-swBwAAQBAJ&pg=PA25&dq=factors+working+environment&hl=cs&sa=X&ei=u6pIVb24OMjyUrS1gagH&ved=0CDUQ6AEwAQ#v=onepage&q=factors%20working%20environment&f=false>

- Haskins, S. M. (2013). *Save Your Stuff in the Workplace: How to Protect & Save Employee Possessions, Collectable, Memorabilia, Artwork and other Corporate Assets*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=Kaxo3DWFoj0C&pg=PA98&dq=humidity+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=USVSVfXuFcGdsgGo_4CwBQ&ved=0CB4Q6AEwADgK#v=onepage&q=humidity%20in%20the%20workplace&f=false
- Hlávková, J. (2003). *Pracovní polohy*. Retrieved 7.2.2016 from the World Wide Web: http://www.szu.cz/uploads/documents/czpz/edice/plne_znani/plakaty/pracovni_polohy.pdf
- Hodáč, F. (2015). *Tomáš Baťa: život a práce hospodářského buditele*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Hristov, Z., Tomev, L., Kircheva, D., Daskalova, N., Mihailova, T., Ivanova, V., & Naidenova, Z. (2003). *Work Stress in the Context of Transition. A Case Study of Education, Health and Public Administration in Bulgaria*. Retrieved 5. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=DTIV96n6TcsC&pg=PA20&dq=factors+working+environment&hl=cs&sa=X&ei=u6pIVb24OMjyUrS1gagH&ved=0CF0Q6AEwBg#v=onepage&q=factors%20working%20environment&f=false>
- Hughes, P., & Ferrett, E. (2011). *Introduction to Health and Safety at Work: The Handbook for the Nebosh National General Certificate*. Retrieved 10. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=w9uC8aNZS2QC&pg=PA546&dq=vibration+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=AtIJVb70F8q5UbDBgMAK&ved=0CC0Q6AEwAg#v=onepage&q=vibration%20in%20the%20workplace&f=false>
- International Ergonomics Association. (n.d.). *Definition and Domains of ergonomics*. Retrieved 19. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&tl=cs&u=http%3A%2F%2Fwww.iea.cc%2Fwhats%2Findex.html&anno=2>
- Juskanin, M. (2006). *Move Europe-Evropská kampaň za zlepšení podpory zdraví na pracovišti orientované na zdraví životní styl 2006-2008*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/move-europe->

elena_kotalova.ppt&usg=AFQjCNEY8htmfXGydy8LzZ4JipmBTQeYCA&sig2=NM
RLnNhIh6vxlivNXpAGNg&bvm=bv.115339255,d.bGs

Kožená, L. (2009). *Soutěž pro podniky-Duševní zdraví a pohoda na pracovišti*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/mezinarodni-soutezni-kampan-pro-podniky-dusevni-zdravi-a>

Kráľová, U. (2013). *Péče o zdraví zaměstnanců v T-Mobile ČR – Projekt zdravá firma*. Retrieved 20. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.androsa.cz/files/abbott-kralova-web.pdf>

Krumlovská, O. (2009). *Harmonický život*. Retrieved 13. 5. 2015 from the World Wide Web:
<https://books.google.cz/books?id=bGZAAwAAQBAJ&pg=PR47&dq=ionizace+ovzduhu%C5%A1%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=bAdTVcG4BMG2UuTKgdgO&ved=0CB4Q6AEwADgK#v=onepage&q=ionizace%20ovzduhu%C5%A1%C3%AD&f=false>

Lipšová, V., Šamánek, J., & Vavřincová, J. (2005). *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/podpora_zdravi/2014/kriteria_kvality_podpory_zdravi_na_pracovisti_manual.doc

Machová, J., Kubátová, D., (2009). *Výchova ke zdraví*. Retrieved 11.2.2016 from the World Wide Web:
https://books.google.cz/books?id=9t4PtUEYzgoC&pg=PA13&dq=determinanty+zdrav%C3%AD&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwinnszpvu_KAhWDORoKHX7IB28Q6AEIKzAC#v=onepage&q=determinanty%20zdrav%C3%AD&f=false

Malý, S., Král, M., & Hanáková, E. (2010). *ABC ergonomie*. Praha: Professional Publishing.

Marek, J., & Skřehot, P. (2009). *Základy aplikované ergonomie*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

Ministerstvo vnitra České Republiky. (2010). *Podpora ochrany zdraví na pracovišti zvyšuje produktivitu*. Retrieved 19. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.mvcr.cz/clanek/podpora-ochrany-zdravi-na-pracovisti-zvysuje-produktivitu.aspx>

- Mital, A., & Karwowski, W. (2014). *Work Space, Equipment and Tool Design*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=xEGjBQAAQBAJ&pg=PA122&dq=humidity+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=eSFSVaH5DMAosAHz24DgCg&ved=0CDwQ6AEwBA#v=onepage&q=humidity%20in%20the%20workplace&f=false>
- Národní síť Zdravých měst ČR. (n.d.). *Zdravé pracoviště*. Retrieved 19. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.nszm.cz/index.shtml?apc=r2081925t>
- Nestlé Česko. (2012). *Nestlé – Podnik podporující zdraví*. Retrieved 20. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.nestle.cz/media/pressreleases/nestle-podnik-podporujici-zdravi>
- Nestlé Česko. (2012). *Politika v oblasti bezpečnosti práce, zdraví a životního prostředí*. Retrieved 1.2.2016 from the World Wide Web: <https://www.nestle.cz/asset-library/documents/she-politika-cz.pdf>
- Nestlé Česko. (n.d.). *Vyvážený životní styl a naši lidé*. Retrieved 28.1.2016 from the World Wide Web: <https://www.nestle.cz/cz/vyziva-a-zdravi/vyvazeny-zivotni-styl-a-nasi-lide>
- Novák, T. (2004). *Jak bojovat se stresem*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=T5XhSGnzxt0C&pg=PA130&dq=bossing&hl=cs&sa=X&ei=Fk5SVYenLoGRsAHb7IGQDw&ved=0CFYQ6AEwCA#v=onepage&q=bossing&f=false>
- Pauknerová, D., (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Retrieved 29. 2. 2016 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=NRjJ3YO5x2UC&pg=PA37&dq=psychologie+pr%C3%A1ce&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwiOobTz95zLAhWMBZoKHYReAWcQ6AEIIjAB#v=onepage&q=psychologie%20pr%C3%A1ce&f=false>
- Pauknerová, D., (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery* (3rd ed.). Retrieved 3. 3. 2016 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=7ChgAgAAQBAJ&pg=PA12&lpg=PA12&dq=psychologie+pro+ekonomy+a+mana%C5%BEery&source=bl&ots=->

4C4XMiITP&sig=Fg-
SMSE_LQATLxqc7IqHWTQ117M&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwin2aDSpqTLAhW
GEHIKHf5nAKI4ChDoAQgtMAM#v=onepage&q=psychologie%20pro%20ekonom
y%20a%20mana%C5%BEery&f=false

Prokop, J. (2015). *Preventivní programy pro zaměstnance ŠKODA AUTO*. Retrieved from the World Wide Web: <http://www.klubzamestnavatelů.cz/ke-stazeni/zdravotni-program-ve-skoda-auto/77/>

Pronk, N., Pfiffer, G., & Kirsten, W. (n.d.). Creating an Integrated Model of Employee Health. *Worksite Health*, 3(1). Retrieved 18. 5. 2015 from the World Wide Web: http://www.acsm-iawhp.org/files/public/WorksiteHealth_Apr2012.pdf

Scott, R. M. (1989). *Chemical Hazards in the Workplace*. Retrieved 6. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=JTJJwnIMbJEC&pg=PA187&dq=chemical+factors+in+workplace&hl=cs&sa=X&ei=twZKVYWPDoHzUufcggdK&ved=0CDEQ6AEwAQ#v=onepage&q=chemical%20factors%20in%20workplace&f=false>

Shain, M., & Kramer, D. M. (2004). Health Promotion in the Workplace: Framing the Concept; Reviewing the Evidence. *Occupational & Environmental Medicine*, 61(7), 643-648. doi: 10.1136/oem.2004.013193. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://oem.bmj.com/content/61/7/643.full>

Státní zdravotní ústav. (2006). *Dragon fly-Podpora zdraví na pracovišti v rozšiřující se Evropě 2005-2006*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/dragon-fly-podpora-zdravi-na-pracovisti-v-rozsirujici-se-evrope-2005-2006>

Státní zdravotní ústav. (2007). *Faktory pracovního prostředí*. Retrieved 1. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi>.

Státní zdravotní ústav. (2007). *Nemoci z povolání*. Retrieved 23. 3. 2016 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/nemoci-z-povolani?highlightWords=n%C3%A1rodn%C3%AD+registr+nemoc%C3%AD+povolani?highlightWords=n%C3%A1rodn%C3%AD+registr+nemoc%C3%AD+povolani>

- Státní zdravotní ústav. (2007). *Poslání ústavu*. Retrieved 23. 3. 2016 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/poslani-ustavu?highlightWords=posl%C3%A1n%C3%AD+%C3%BAstavu>
- Státní zdravotní ústav. (2014). *Národní registr nemocí z povolání*. Retrieved 23. 3. 2016 from the World Wide Web: http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_odhlaseni_2014.pdf
- Státní zdravotní ústav. (2014). *Projekt „Zvýšení schopnosti pracovníků lékařských služeb pečovat o zdraví stárnoucí pracovní populace“*. Retrieved 21. 3. 2016 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/projekt-zvyseni-schopnosti-pracovnelekarських-sluzeb-pecovat>
- Státní zdravotní ústav. (2015). *Soutěž o titul Podnik podporující zdraví roku 2016*. Retrieved 21. 3. 2016 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/soutez-o-titul-podnik-podporujici-zdravi-roku-2016?highlightWords=sout%C4%9B%C5%BE+titul+podnik+podporuj%C3%ADc%C3%AD+zdrav%C3%AD>
- Světová zdravotnická organizace. (2000). *Zdraví 21-zdraví pro všechny do 21. století*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR.
- Svobodová, L. (2008). *Nenechte se šikanovat kolegu – Mobbing – skrytá hrozba*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=V6qOk3XaXcIC&printsec=frontcover&dq=mobbing&hl=cs&sa=X&ei=z0tSVZfkCsL6Uo3ZgdgL&sqi=2&ved=0CCIQ6AEwAA#v=onepage&q=mobbing&f=false>
- Šenk, Z. (2012). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. Olomouc: Anag.
- Šikýř, M. (2012). *Personalistika pro manažery a personalisty*. Retrieved 12. 5. 2015 from the World Wide Web: https://books.google.cz/books?id=vSN0AgAAQBAJ&pg=PA172&dq=fyzik%C3%A1ln%C3%AD+faktory+pracovn%C3%ADho+prost%C5%99ed%C3%AD&hl=cs&sa=X&ei=vfBRVaSTCYvaU_vxgbgH&ved=0CB8Q6AEwAA#v=onepage&q=fyzik%

C3%A1ln%C3%AD%20faktory%20pracovn%C3%ADho%20prost%C5%99ed%C3%AD&f=false

Škoda Auto a.s. (2008). *Škoda Auto. Zpráva o trvale udržitelném rozvoji 2007/2008*. Retrieved 18. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://cs.skoda-auto.com/shared/sitecollectiondocuments/company/environment/sustainable-development/cs/skoda-auto-sustainability-report-2008.pdf>

Škoda Auto a.s. (2013). *Zpráva o trvale udržitelném rozvoji 2011/12*. Retrieved 20. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2011-2012.pdf>

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Švec, F. (1982). *Člověk a prostředí*. Praha: Avicenum.

Šubrt, B., et al. (2007). *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k 30. 4. 2007*. Olomouc: Anag.

T-Mobile (2009). *Zaměstnanci T-Mobilu jsou zdravější než zbytek populace*. Retrieved 28.1.2016 from the World Wide Web: <http://www.t-press.cz/cs/tiskove-materialy/tiskove-zpravy-t-mobile/zamestnanci-t-mobile-jsou-zdravejsi-nez-zbytek-populace.html>

United States, Office of Technology Assessment, Congress. (1985). *Reproductive Health Hazards in the Workplace*. Retrieved 5. 5. 2015 from the World Wide Web: <https://books.google.cz/books?id=s0EXlmvPJx0C&pg=PA104&dq=noise+in+the+workplace&hl=cs&sa=X&ei=3LVIVfLFBYSqUceSgLAF&ved=0CB8Q6AEwAA#v=onepage&q=noise%20in%20the%20workplace&f=false>

Valečková, A. (2010). *Muskuloskeletální onemocnění*. Retrieved 20. 4. 2016 from the World Wide Web: http://www.bozpprofi.cz/muskuloskeletalni-onemocneni-uniqueidgOkE4NvrWuOKaQDKuox_Z54QsJzdAEChKzt1QPGGS2Q/.

Veber, V. (1982). *Pracovní prostředí. Osvětlení, barevná úprava, hluk a tvarové uspořádání*. Praha: Práce.

- Veber, V. (1986). *Vybrané faktory pracovního prostředí*. Praha: Statistické a evidenční vydavatelství tiskopisů.
- Všeobecná zdravotní pojišťovna. (2011). *O projektu zdravá firma s VZP*. Retrieved 20. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://www.zdrava-firma.cz/>
- World Health Organization. (n.d.). *Occupation health: Workplace health promotion*. Retrieved 14. 5. 2015 from the World Wide Web: http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/
- Ziglio, E., Hagard, S., & Griffiths, J. (2000). Health promotion development in Europe: achievements and challenges. *Health Promotion International*, 15(2), 143-154. doi: 10.1093/heapro/15.2.143. Retrieved 20. 5. 2015 from the World Wide Web: <http://heapro.oxfordjournals.org/content/15/2/143.full.pdf+html>
- Ždichynec, B. (1986). *Člověk, práce a zdraví*. Praha: Práce.