SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Pracovní podmínky a jejich dopad na úroveň a spolehlivost výkonu zaměstnance v podniku Saint - Gobain Vertex s.r.o.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Jitka HORKÁ**

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jindřich URBAN, Ph.D.

Znojmo, 2012

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označila v seznamu použitých zdrojů.

Ve Znojmě dne 25. dubna 2012

.....

Poděkování:

Na tomto místě bych především ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Jindřichu Urbanovi, Ph.D. za cenné připomínky, odborné rady a konzultace, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	**Jitka HORKÁ**
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	**Pracovní podmínky a jejich dopad na úroveň a spolehlivost výkonu zaměstnanců v podniku Saint - Gobain Vertex s.r.o.**
Název (v angličtině)	**Labour conditions and their impact on the quality and reliability of the employees´ output in Saint - Gobain Vertex Ltd.**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je doporučení určené vedení společnosti Saint – Gobain Vertex, s.r.o. ohledně vlivu pracovních podmínek na úroveň a spolehlivost pracovního výkonu zaměstnanců v pobočce dané společnosti v Hodonicích

Postup práce:

1. Prostudovat odbornou literaturu a vypracovat literární rešerši týkající se vlivu pracovních podmínek na úroveň a spolehlivost výkonu zaměstnanců.
2. Vytvořit stručnou analýzu situace v dané problematice v uvedené pobočce společnosti.
3. Provést navržený kvalitativní výzkum na dané téma.
4. Získaná data analyzovat a zhodnotit. Vytvořit doporučení pro management dané pobočky ohledně případných zlepšení v oblasti vlivu pracovních podmínek na spolehlivost a úroveň pracovního výkonu.

Metody: Analýza odborné literatury, kvalitativní výzkum, syntéza poznatků, sběr empirických dat.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, spol. s r.o., 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
2. KAHLE, Bohuslav. *Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008*. Praha : Pragoeduca, 2008. 244 s. ISBN 978-80-7310-035-5.
3. KAHLE, Bohuslav. *Praktická personalistika po vstupu ČR do EU*. Praha : Pragoeduca, 2004. 249 s. ISBN 80-7310-018-5.
4. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, s.r.o., 2009. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
5. KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha : Management Press, s.r.o., 2004. 212 s. ISBN 80-7261-116-X.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2012

L.S.

Jitka HORKÁ
autor

PhDr. Jindřich URBAN, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce

Prof. PhDr. Kamil FUCHS, CSc.
rektor SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá vlivem pracovních podmínek a jejich dopadem na úroveň na a spolehlivost výkonu zaměstnanců ve společnosti Saint - Gobain Vertex s.r.o., dnem 1. září 2011 změnila název na SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je popsána odborná literatura týkající se vlivu pracovních podmínek na zaměstnance. V praktické části je uvedena specifikace společnosti a její výrobní činnosti. Informace o pracovních podmínkách a ochraně zdraví při práci ve společnosti byly získány rozhovory a konzultacemi se zástupci závodu Hodonice a to ředitelem závodu, technikem - osobou odborně způsobilou v prevenci rizik a personálním oddělením. Byl proveden kvalitativní výzkum formou standardizovaného rozhovoru se 40 zaměstnanci pracujících ve výrobním procesu. V závěru praktické části je vyhodnocen kvalitativní výzkum a uvedeno doporučení pro management tohoto závodu ve věci případných zlepšení v oblasti vlivu pracovních podmínek na spolehlivost a úroveň pracovního výkonu.

Klíčová slova: pracovní podmínky, pracovní výkon, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ABSTRACT

The dessertation deals with the effect on working conditions as a result of labour responsibility and or productivity of the employees in the company Saint – Gobain Vertex Ltd. /1 st September 2011 the company changed his name – SAINT-GOBAIN ADFORS CZ Ltd./ The dissertation is devided in two parts – the theoretical and practical part. The theoretical part includes vocational literature concerning working condition impact on the employees. The practical part describes the company specification and production. Working conditions and occupational health and safety information was obtained from the company representatives - the director , the vocationally qualified person for hazard, the personal department. Quantitative research was carried out. 40 production workers were askeded for working conditions with help of interview standard questionnairs. The findings were evaluated and the recomandation concerning of improvement in the field of working conditions, working performance and reliability were given to the company management.

Key words: working conditions, occupational helth and safety, working performance

Obsah:

1 ÚVOD 8

2 CÍL PRÁCE A METODIKA 9

3 TEORETICKÁ ČÁST 11

3.1 Organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a systém řízení 11

3.1.1 Výchova a vzdělávání zaměstnanců k bezpečné práci 12

3.1.2 Odborná způsobilost v prevenci rizik 13

3.1.3 Vyhrazená technická zařízení – harmonogram kontrol 14

3.1.4 Dokumentace v oblasti BOZP 14

3.2 Hygienické a obecné technické požadavky na pracovní prostory, provoz a výstavbu budov 15

3.3 Zdroje a příčiny stresu v podnikovém prostředí 19

3.4 Vliv rozvrhu pracovní doby na výkon zaměstnance 23

3.4.1 Organizace práce a pracovní doby 25

3.5 Vliv dalších zátěžových faktorů a způsob odměňování na pracovní výkonnost 26

3.5.1 Nároky na ostatní smyslové orgány 26

3.5.2 Komunikace a vztahy na pracovišti 34

3.6 Marketingový výzkum 34

4 PRAKTICKÁ ČÁST 36

4.1 Historie společnosti 36

4.2 Výrobky 37

4.3 Počet zaměstnanců, rozvržení pracovní doby a její evidence, odbory 38

4.4 Pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), kategorizace prací 38

4.5 Kvalitativní výzkum 40

4.5.1 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu a doporučení pro vedení společnosti 64

4.5.2 Doporučení pro vedení společnosti 65

5 ZÁVĚR 67

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 70

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ 72

7 PŘÍLOHY 74

1 ÚVOD

Složitost pojmu pracovní podmínky vede k možnosti různorodých postupů při vymezení tohoto pojmu. Řada vědních oborů se soustředí na pracovní prostředí, kterému je dělník během pracovního procesu při své pracovní činnosti vystaven, jiné se soustředí na reprodukci pracovní síly, délku pracovní doby, další se soustředí na vlivy, které pro člověka vyplynou v důsledku práce, další preferují mzdu a způsoby odměňování.
Významný je především komplexní charakter tohoto pojmu, který zahrnuje celek společensko-politických, ekonomických, technických, psychologických, zdravotně-hygienických a estetických podmínek pracovního prostředí, pracovních prostředků, pracovních předmětů a technologických procesů.

V oblasti identifikace pracovních podmínek vystupují do popředí pojmy jako např. ochrana práce, bezpečnost práce, hygiena práce, kultura práce, humanizace práce apod.
Lze proto z těchto důvodů pracovní podmínky definovat jako souhrn objektivních podmínek a vztahů, které zprostředkovaně nebo bezprostředně vyplývají ze součinnosti složek pracovního procesu.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci spočívá ve vytváření podmínek pro výkon práce v bezpečném a zdraví neohrožujícím prostředí. Znamená to vytváření vhodných pracovních podmínek pro zaměstnance. Při tom je nutno akceptovat základní požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, na bezpečnost technických zařízení, organizaci práce a pracovní postupy.

Moje práce má sloužit jako výklad povinností a práv zaměstnanců i zaměstnavatelů z hlediska bezpečnosti práce a rovněž jako rozbor pracovních podmínek a posouzení jejich vlivu na kvalitu života v zaměstnání a s tím související pracovní výkon.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Hlavním cílem této bakalářské práce je doporučení určené vedení společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. ohledně vlivu pracovních podmínek na úroveň a spolehlivost pracovního výkonu zaměstnanců v závodě Hodonice.

Práce je zaměřena na zefektivnění řízení bezpečnosti práce a tím i lidských zdrojů ve společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. a zavádění moderních metod řízení bezpečnosti práce, jejichž využití umožní optimalizovat kompetence jednotlivých zaměstnanců a vytvořit efektivní systém jejich hodnocení, neboť bezpečnost práce je nedílnou součástí pracovních povinností každého zaměstnance. V rámci zpracování práce bylo využito jako příkladu interních materiálů zaměstnavatele, společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.. Obsah práce bude využit v rámci dalšího vzdělávání zaměstnanců. Metody a specifika ve sledovaných oblastech budou aplikovány skupinou vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce a personalistiky, čímž bude dále umožněno osvojit si znalosti a dovednosti potřebné k dalšímu využití při práci se všemi pracovníky společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.. Dojde tím také ke zvýšení efektivnosti řízení bezpečnosti práce ve společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o..

Mezi specifické cíle patří:

- zefektivnění řízení lidských zdrojů
- vytvoření analytických a metodických podkladů pro další rozvoj zaměstnanců v oblasti BOZP
- zavedení nových metod v oblasti sledování výkonnosti zaměstnanců
- vytvoření personální strategie a navržení dalších postupů bezpečnosti práce a činností vedoucích k identifikaci zaměstnanců s vykonávanou profesí

V rámci koncepce práce se chci realizovat jako osoba odborně způsobilá v prevenci rizik BOZP. Zajímám se o systém opatření směřujících k bezpečnému provozu společnosti. Z tohoto důvodu jsem se také zaměřila na pracovní podmínky a jejich dopad na úroveň a spolehlivost výkonu zaměstnanců v celém výrobním programu společnosti.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části byla využita odborná literatura týkající se vlivu pracovních podmínek na zaměstnance. V praktické části bude uvedena specifikace společnosti a její výrobní činnosti. Informace o pracovních podmínkách a ochraně práce ve společnosti byly získány rozhovory a konzultacemi se zástupci vedení společnosti závodu Hodonice a to ředitelem závodu, personálním oddělením, technikem BOZP, jakož i zástupcem odborové organizace.

V této souvislosti byl proveden kvalitativní výzkum na dané téma, zaměřený na pracovní podmínky a ověření pracovní pohody zaměstnanců společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., závod Hodonice.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a systém řízení

Strategické řízení dle Armstronga [2, s. 163-164] lze chápat jako postupný proces skládající se ze vzájemně na sebe navazujících aktivit. Řízení organizace představuje zabezpečení obecných cílů. Jedním z nich je, aby byly uspokojeny potřeby organizace při plnění výrobních úkolů.

Pro uspokojení potřeb zaměstnanců je třeba poskytnout jim příslib vzdělávání a získávání zkušeností, které je vybaví pro jakoukoliv úroveň odpovědnosti a pravomocí, kterých mohou vzhledem ke svým schopnostem dosáhnout. To je potenciál, prostřednictvím kterého mohou dosáhnout úspěšného výsledku.

Dle Josefa Koubka je při řízení pracovního výkonu třeba klást důraz na specializaci práce, přesně definované úkoly a postupy. [7, s. 202]

Systémová spolupráce představuje kooperaci a komunikaci mezi jednotlivými účastníky, kterými jsou: osoba odborně způsobilá v prevenci rizik, zástupci provozních (správních) úseků, zástupci výrobních úseků, zástupci úseku personálních záležitostí zaměstnanců, vrcholový management a odbory. V takto postaveném systému potom osoba odborně způsobilá zejména zpracovává a vede dokumentaci BOZP, provádí pravidelné kontroly stavu BOZP za účelem vyhledávání rizik na pracovištích, podává návrhy na odstranění zjištěných závad, provádí školení vedoucích zaměstnanců z BOZP, sepisuje záznamy o úrazech a je členem komise pro odškodňování pracovních úrazů, kdy se vyjadřuje k případné míře porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce.

Celý komplex spolupráce souvisí i s činností personálního úseku, který zajišťuje smluvního lékaře závodní zdravotní péče a dohlíží nad prováděním pravidelných lékařských prohlídek, vyšetření a očkování zaměstnanců, poskytuje nově přijímaným zaměstnancům základní informace o bezpečnosti práce na pracovištích, informuje dotčené osoby, zejména osobu odborně způsobilou v prevenci rizik o změnách v personálním obsazení jednotlivých pracovišť (např. o nově přijatých zaměstnancích, o zaměstnancích převedených na jinou práci apod.).

Dalším důležitým článkem jsou odbory, jejichž účast je aktivní a vede k pozitivní spolupráci se zaměstnavatelem, především s nejvyšším managementem. Účelem funkce odborů by mělo být nalézání shody se zaměstnavatelem a to v takovém smyslu, aby byly

odstraněny všechny prvky případné diskriminace či znevýhodňování jednotlivců nebo skupin a ve všeobecné míře hájeny a rozvíjeny zájmy i potřeby zaměstnanců.

V systému řízení BOZP se klade důraz na vedoucí zaměstnance napříč celým systémem řízení společnosti. Podle zákoníku práce [31, s. 3166] totiž péče o zajišťování BOZP tvoří nedílnou a rovnocennou součást pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu jejich funkcí. V tomto duchu tedy největší břímě odpovědnosti leží na statutárním zástupci.

Ovšem fyzicky se prevence zúčastňují především vedoucí na jednotlivých pracovištích, kde se vyskytuje obvykle nejvíce problémů a pracovních rizik. Jejich denní kontrola a průběžná komunikace s podřízenými zaměstnanci na straně jedné a předávání zjištěných skutečností osobě odborně způsobilé a zástupcům provozního úseku vytváří hlavní přínos do systému. Tito vedoucí také provádí pravidelné školení svých podřízených o BOZP na pracovišti, seznamují je s riziky při obsluze strojů a zařízení, při zacházení s chemickými látkami a ověřují jejich znalosti a dovednosti při obsluze příslušných strojů a zařízení. Kontrolují rovněž dodržování předpisů BOZP (včetně používání osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnanci). Naplňuje se tak personální praxe, definovaná Josefem Koubkem, a sice že kvalita systému řízení BOZP představuje integrovaný přístup v osvojování schopností potřebných k odstranění příčin ohrožení života a zdraví pracovníka a vytvoření bezpečných pracovních podmínek. [7, s. 355-356]

3.1.1 Výchova a vzdělávání zaměstnanců k bezpečné práci

Hlavní cíl výchovy a vzdělávání je zaměřen na zvýšení úrovně dovedností, znalostí a bezpečných postojů zaměstnanců, které povedou ke zvýšení obecné úrovně vzdělanosti s možností uplatnění získaných znalostí na trhu práce a vytvoření systému charakteru celoživotního vzdělávání:

- ovládnutí manažerských dovedností, optimálních způsobů řízení a organizace práce jednotlivců a firmy jako celku
- získání obchodních a marketingových dovedností
- zlepšení jazykové vybavenosti pro snazší komunikaci při realizaci zakázek v zahraničí
- zdokonalení ovládání aplikací počítačové techniky užívaných v životě společnosti
- zlepšení poznání v oboru mezilidských vztahů a jednání s lidmi v pracovním procesu i se zákazníky

- zdokonalení technických dovedností

Koncepce vzdělávání je realizována jako nadregionální s působištěm všech součástí společnosti včetně zahraničních poboček. Záměrem je zvýšení odborné připravenosti zaměstnanců, dosažení potřebné úrovně vzdělanosti a v budoucnu umožnění pružného přizpůsobení účastníků změnám na trhu práce. Absolvováním klíčových aktivit se posílí kompetence zaměstnanců, oblast efektivní komunikace, vedení a řízení lidí, spolupráce, řízení času, základy personální práce, jistota v prodeji, efektivita v uzavírání obchodů, efektivní marketingová rozhodnutí, jazyková vybavenost zaměstnanců, využívání technického zařízení a technologií společnosti.

Realizace výchovy a vzdělávání zajistí všem účastníkům zvýšení obecných znalostí. Projekt výchovy a vzdělávání k bezpečné práci by měl odpovídat a být v souladu s výkladem Josefa Koubka [8, s. 192-193], který uvádí, že formování pracovních schopností překračuje hranice pouhé odborné způsobilosti, ale stále více zahrnuje i formování osobnosti pracovníka. Vytváří tedy vlastnosti, které hrají tak významnou roli v mezilidských vztazích, ovlivňují chování, tedy i pracovní chování a vědomí a tedy i motivací pracovníka a odrážejí se i v jeho vztazích na pracovišti, výrazně ovlivňují procesy formování týmů a samozřejmě i individuální a kolektivní výkon.

3.1.2 Odborná způsobilost v prevenci rizik

Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí, výrobní a pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce, pracovní postupy a bezpečnostní značky stanoví zákon č. 309/2006 Sb.. Dále pojednává o rizikových faktorech pracovních podmínek a kontrolovaných pásmech. V souvislosti s tím stanoví i zákazy některých prací, při jejichž výkonu by mohlo dojít k nenapravitelným škodám na zdraví. Je v něm také vznesen požadavek na odbornou způsobilost v oblasti BOZP při zajišťování úkolů v prevenci rizik a na kvalifikaci těchto osob. Zvláštní odborná způsobilost je požadována u obsluhy, montáže, kontroly, oprav technických zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Stanoví požadavky k získání této odborné způsobilosti. Nově se zavádí funkce koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi. [32, s. 3789-3796]

3.1.3 Vyhrazená technická zařízení – harmonogram kontrol

O vyhrazených technických zařízeních se zmiňuji především proto, že představují jednu ze základních oblastí bezpečnosti práce, protože jsou to zařízení se zvýšeným nebezpečím ohrožení života a zdraví. Jsou to zařízení elektrická, tlaková, plynová a zdvihací.

Lhůtník kontrol a revizí zařízení a vyhrazených technických zařízení je v podstatě prevence rizik. Již sedm let je v zákoníku práce ustanovení o tom, že zaměstnavatel musí přijímat opatření k prevenci rizik, čímž se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Dnes je toto opatření obsaženo v ustanovení § 102 zákoníku práce. Výslovně se zde také stanoví, že zaměstnavatel je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek. Tomu všemu se v teorii bezpečnosti a ochrany zdraví při práci říká optimalizace rizika neboli hodnocení a řízení rizik, které si musí provádět každý zaměstnavatel sám. [31, s. 3166-3167]

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí stanoví, že stroje a zařízení musí mít průvodní dokumentaci obsahující návod výrobce pro montáž, manipulaci, obsluhu, opravy a údržbu, výchozí a následné pravidelné kontroly a revize stroje nebo zařízení, jakož i pokyny pro případnou výměnu nebo změnu částí zařízení. Pokud zaměstnavatel tuto průvodní dokumentaci nemá, zaměstnavatel má povinnost zpracovat místní provozní bezpečnostní předpis, ve kterém stanoví, že revize konkrétního stroje se budou provádět minimálně jednou za rok. [23, s. 7982-7984]

3.1.4 Dokumentace v oblasti BOZP

Ze zákoníku práce [31, s. 3166] vyplývá odpovědnost zaměstnavatele za bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců. Technické aspekty bezpečnosti práce vycházejí především z legislativy Evropského společenství. Do naší národní legislativy se tyto požadavky promítají především zákoníkem práce a souvisejícími předpisy (nařízeními vlády). K jejich splnění a zavedení do systému bezpečnosti práce, jak je uvedeno výše, musí být zpracována příslušná dokumentace. Ta by měla být co nejširší, neboť od kvalitně zpracované a dobře vedené dokumentace se odvíjí celková efektivnost fungování systému. Přestože

zákoník práce [31, s. 3171] pojednává o povinnosti zaměstnavatele organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat, neměla by být fyzická kontrola oproti kontrole dokumentace přeceňována a upřednostňována.

3.2 Hygienické a obecné technické požadavky na pracovní prostory, provoz a výstavbu budov

Požadavky na pracovní prostředí jsou jedním ze stimulů vytvářejících zaměstnancům pracovní pohodu. Jako základní předpis, který uvádí požadavky na pracovní prostředí je nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. [22]
Veškeré faktory pracovního prostředí mají vliv na zdraví a dopad na psychiku, pohodu a pracovní výkon osobnosti. Jsou to nejen podmínky materiální, jako např. architektonické řešení pracoviště či estetické řešení pracovního interiéru, ale i pracovní podmínky, sociální aspekty. Souhrnně tyto faktory nazýváme podnikovou kulturou. [18]

Pohodou v zaměstnání se zabývá rovněž produkt nakladatelství Verlag Dashöfer – produkt Stavební klub část 34 - 11 . Je zde uvedena studie, zabývající se srovnáním prožívání pobytu v bytech a v zaměstnání. „*Vyhodnocení průzkumu prokázalo, že současný člověk tráví více než 90 % svého života v zastavěném prostoru. Obydlí, ve kterém žije a pracuje, se považuje za součást své osobnosti. Málokteré obydlí v nás dokáže vyvolat nepříjemné až depresivní pocity, avšak porovnáme-li například katedrálu s panelovým domem o stejné rozloze a velikosti naše pocity jsou většinou odlišné. Zatímco katedrála v nás probudí pocit vznešenosti, panelový dům pak vzbuzuje pocit jakési invaze na přirozenost či soulad s okolím. Je tedy pravděpodobné, že na duševní stav člověka nepříznivě působí zejména umělé, člověku a přírodě cizí stavební materiály (např. železobeton). Proto dochází k pokusům preferovat na stavbách materiály přírodního původu (dřevo, kámen, cihly apod.).*“ [13]

Dalším důležitým faktorem je osvětlení. Třídíme jej na celkové, lokální a kombinované, dále pak na denní (přirozené) a umělé. Naše oko je nejlépe přizpůsobeno na světlo denní. Cílem každé úpravy osvětlení je zabránit zrakové únavě. Lidé, kteří mají předepsané brýle, by je také v souladu s pokyny lékaře měli nosit. Nedostatečné či špatné osvětlení vede k pocitům nepohody až deprese a pracovní výkonnost klesá až o 30%. Pro běžné zrakové rozlišení je přiměřená hodnota 50 – 70 lx (lux). Při zvyšování intenzity až na 300 lx lze dosáhnout lepší produktivity práce, pak už je světlo příliš ostré. Např. pro

administrativní práce by měla být intenzita osvětlení minimálně 200 lx, což představuje světlo asi 100 W žárovky z jednoho metru. Lampy a zářivky by přitom měly být klinicky testovány, aby nezatěžovaly zrakový nerv. Důležité je, aby osvětlení přicházelo z takového směru, aby na pozorovaném místě nebyl stín. Celý prostor by měl být osvětlen stejnoměrně. Světlo nesmí vrhat rušivé stíny, ale nesmí také tvořit prostředí bez stínů, nesmí tvořit veliké kontrasty ani oslňovat. Oslnění můžeme zabránit adekvátním úhlem dopadu. Z hlediska hygieny zraku je žádoucí střídat čtení s pohledy do dálky. Správné osvětlení je nezbytným předpokladem nejen pracovní pohody, ale i pohody osobní a také předpokladem pro úspěšné zvyšování pracovní produktivity.

S osvětlením pracoviště úzce souvisí barevná úprava exteriérů a interiérů. Použití barev v pracovním prostředí nejen příznivě ovlivňuje pracovní pohodu, ale má i ekonomické důsledky. Usnadňuje a urychluje orientaci, zvyšuje bezpečnost práce a usnadňuje rozlišovací procesy. Barvy s delší vlnovou délkou, neboli barvy teplé, např. červená, oranžová, žlutá, zvyšují činnost organismu, krevní tlak, frekvenci tepu atd. Barvy s kratší vlnovou délkou, neboli barvy studené, např. modrá, zelená, atd. mají účinek opačný. Avšak při dlouhodobém působení je účinek barev opačný. Proto se při barevné úpravě doporučuje používat teplých barev tam, kde je třeba zvýšení emocionálního stavu na kratší dobu, např. u dopravních světelných signálů. Dochází k rozvoji i tzv. barvové terapie. Předpokládá se, že barvy mohou ovlivnit i zdravotní stav člověka, a to jak kladně, tak i záporně. Úkolem barvové terapie je obnovit nebo stabilizovat pro každého člověka potřebnou „vnitřní barevnou rovnováhu“. [18]

Vnímání člověka je takové, že jako doplněk barevné terapie se používají barevným světlem ozářené léky a potraviny (i voda). Barvy potřebujeme i v potravě, podobně jako potřebujeme vitamíny, bílkoviny a jiné živiny. Barvy se využívají také v diagnostice duševna a osobnosti. Oblíbená barva může poskytnout určitou informaci o vlastnostech člověka. Lidé se liší mírou citlivost na barvy. Ženy bývají na barvy citlivější než muži. Pro informaci uvádím, jak působí některé z barev na psychiku člověka: červená: je ze všech nejpůsobivější, zvyšuje krevní tlak a podporuje srdeční činnost (což může být nebezpečné pro lidi se srdečními problémy), podporuje vylučování adrenalinu a zvyšuje tělesnou teplotu (např. když je člověku zima, měl by si představit červenou barvu). Povzbuzuje smyslové vnímání, ovšem jen na kratší dobu a tuto barvu by neměli používat lidé emocionálně rozrušení. Jako příklad uvádím:

- oranžová: znamená vitalitu a nadšení. Působí jako protilék na depresi, pocity osamocení a proti únavě. Pozitivně ovlivňuje oběhový systém, zrychluje puls, avšak nezvyšuje krevní tlak.

- žlutá: pozitivně ovlivňuje nervový systém a aktivuje motorické nervy, lze ji použít proti duševní vyčerpanosti, ovšem nikdy ne při bolestech hlavy.
- modrá: uklidňuje mysl a nervy, snižuje krevní tlak a svalové napětí, pozitivně ovlivňuje dýchací systém, činnost štítné žlázy a srdce a pomáhá proti nespavosti. Při horečce může modrá „ochladit".
- zelená: svými účinky se blíží barvě modré: uklidňuje a uvolňuje, pomáhá při bolestech hlavy, při šoku, reguluje krevní tlak (světle zelená při vysokém, tmavě zelená při nízkém), slaďuje všechny barvy.

Při řešení barevné úpravy pracoviště musíme přihlížet k jeho poloze, charakteru materiálu a druhu práce. Pro trvalejší duševní práci, stejně jako pro prostory situované na jih, bývají doporučovány tóny studených barev. Naopak pro krátkodobou intenzivní duševní nebo tělesnou práci a pro prostory s nedostatkem slunečního světla jsou vhodné spíše odstíny barev teplých. Blíže stanoví ČSN EN 12464 březen 2004 Světlo a osvětlení – Část 1 Vnitřní pracovní prostory. [20]

Posledním důležitým faktorem, ovlivňujícím naši psychiku a tudíž i pracovní činnost, je hluk. Jedná se o směsici nejrůznějších tónů a šumů. Tiché pracoviště je pro psychiku i osobnost velkou výhodou, avšak úplně odhlučené místnosti působí opačným účinkem. Proto se jako zvuková kulisa využívá např. slabě hrající hudby. Při hodnocení hlučnosti musíme brát v úvahu nejen intenzitu hlučnosti, ale také její frekvenci. [18]

Již uvedené nařízení vlády 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, určuje i hygienické požadavky na prostorové podmínky, vybavení, provoz, osvětlení, vytápění, mikroklimatické podmínky a zásobování vodou. Jsou zde definovány bližší hygienické požadavky na prostory pracoviště. Uvádí se například světlá výška prostor určených pro práci, objemový prostor, dále rozměry podlahové plochy apod. Kvalita prostředí ve výrobních prostorách zaměstnavatele má rozhodující vliv na pohodu nebo dokonce zdravotní stav člověka. Proto jsou přípustné hodnoty jednotlivých faktorů prostředí sledovány. [22]

Všechny tyto faktory jsou ovlivněny jak činností člověka, tak vlastní stavbou – konstrukcí budovy i vybavením interiéru. Většinu z nich dokážeme ovlivnit větráním vnitřních prostorů při dodržení požadavků mikroklimatu. Tedy nedílnou součástí požadavků na pracovní prostředí je větrání. Všechny vnitřní prostory, ve kterých se člověk pohybuje, musí být větratelné a větrané jak je dáno stavebním zákonem. [30]

Konkrétní požadavky na větrání, tj. dávky vzduchu na osobu, na m^2 podlahové plochy nebo násobnost výměny vzduchu v prostoru, byly do roku 2000 rozpracovány v hygienických předpisech a také v zákoníku práce.

Pro pracovní prostředí jsou dána množství větracího vzduchu v závislosti na prováděné činnosti

- 50 $m^3 \cdot h^{-1}$ na osobu vykonávající lehkou práci převážně vsedě,
- 70 $m^3 \cdot h^{-1}$ na osobu pro práci převážně ve stoje a v chůzi,
- 90 $m^3 \cdot h^{-1}$ na osobu při těžké fyzické práci.

Jsou to pouze základní hygienická minima, která je třeba zvýšit v případě vzniku škodlivin na pracovišti (včetně tepla a vlhkosti) – právě k zajištění příslušných limitů pro jednotlivé znečišťující látky ve vzduchu.

Na výkon zaměstnance mají vliv i mikroklimatické podmínky pracovního prostředí. Je známo, že tepelné podmínky mají mnohem větší vliv na subjektivní pocit pohody člověka, míru odpočinku i skutečnou produktivitu práce než nežádoucí škodliviny či obtěžující hluk. Každý by měl mít, především ve svém domově, zajištěnu tepelnou pohodu. Předpokladem je vyrovnaný stav toku tepla mezi člověkem a prostředím bez viditelného pocení, nebo naopak bez pocitu chladu a bez použití ochranných termoregulačních procesů lidského těla. Celý stav se dá popsat rovnicí tepelné pohody, která zjednodušeně říká, že nastává rovnováha mezi teplem, které člověk vyprodukuje, a teplem sdíleným do okolí. Proto v našich předpisech najdeme limitní hodnoty pro teploty, proudění a relativní vlhkost vzduchu ve vnitřním prostředí. [19]

Je třeba připomenout i vyhlášku Ministerstva zdravotnictví č. 6/2003 Sb., kterou se stanoví hygienické limity chemických, fyzikálních a biologických ukazatelů pro vnitřní prostředí pobytových místností některých staveb (prováděcí předpis k zákonu č. 258/2000 Sb.), kde jsou požadavky pro mikroklimatické podmínky provozních budov. [33]

Vnímání tepla a vlhkosti nelze zajistit optimální tepelně vlhkostní stav prostředí tak, aby vyhovoval všem lidem. Teplota vzduchu je totiž parametr velmi individuálně vnímaný (její vnímání je závislé např. na pohlaví, množství podkožního tuku, na okamžité indispozici, zdravotním stavu i náladě člověka). Podílejí se i faktory psychické a sociální. Někdy je pocit tepelného dis komfortu zástupným faktorem právě psychického stavu člověka. Individuální vnímání teplot lze graficky znázornit - procento osob nespokojených s daným tepelným stavem prostředí odpovídající chování běžné zdravé populace.

Při stoupající teplotě dochází k intenzivnějšímu uvolňování organických těkavých sloučenin. Dle zhodnocení uvedených celostátním výzkumem MŽP, jak je uvádí Informační server BOZPinfo Zdroj Sondy 6/2011: „V *podnikatelských provozech jich lze identifikovat asi 2000, zatímco v běžné domácnosti se jich vyskytuje kolem 50 a u řady z nich byly prokázány negativní zdravotní účinky. Dlouhodobé působení nižších koncentrací může vyvolat jemné neurologické změny, akutní působení se může projevit jako otrava, některé z látek této skupiny mají karcinogenní účinek. Jsou to látky, které si do interiéru dodáváme sami (čisticí prostředky, deodoranty, kosmetické přípravky, osvěžovače vzduchu, vonné oleje, nátěry, barvy a laky, koberce, podlahoviny, dezinfekční, deratizační a dezinsekční prostředky, ale i kouření a venkovní znečištění.“* [14]

Jejich odstranění z interiéru je možné pouze dostatečným větráním. Vnímání teploty ovlivňuje další z mikroklimatických veličin – rychlost proudění vzduchu. Ta se může stát velmi obtěžujícím faktorem prostředí. Měla by se pohybovat v rozmezí 0,1 – 0,2 $m \cdot s^{1}$. Je-li rychlost proudění nižší než 0,05 $m \cdot s^{-1}$, působí tento stav na člověka, zejména při vyšších teplotách vzduchu, jako „těžký, nedýchatelný vzduch", je-li vyšší než 0,25 $m \cdot s^{-1}$, např. již při teplotě 22 °C může způsobit u citlivějších jedinců silný pocit nepohody, pocit průvanu. Rychle proudící vzduch může kromě pocitu nepohody způsobit i zdravotní potíže, především v létě, kdy se člověk intenzivněji potí. Proudícím vzduchem dochází k odpařování potu. Teplo potřebné k odpařování je odebíráno z pokožky a ta je tím ochlazována.

Významná je i vlhkost vzduchu v pracovním prostředí. Optimální hodnoty pro lidský organismus se pohybují kolem 40 % (30 – 50 %). Vyšší vlhkost škodí spíše budovám, než člověku a je jednou z podmínek růstu plísní a mikroorganismů. Nižší vlhkost – pod 20 %, může působit na lidský organismus dosti negativně (dochází k vysychání sliznic a ztrátě jejich obranyschopnosti). Je tak otevřena cesta ke snazšímu onemocnění horních i dolních cest dýchacích. Bohužel relativní vlhkosti pod 20 % jsou běžným úkazem všech vytápěných vnitřních prostor, kde není možné vzduch uměle zvlhčovat.

3.3 Zdroje a příčiny stresu v podnikovém prostředí

„*Pracovní prostředí se v současné době stává pro většinu lidské populace hlavním zdrojem a příčinou stresových situací. Povinností každého zaměstnavatele by však mělo být o své lidské zdroje správně pečovat a napomáhat jejich rozvoji a zvyšování jejich výkonnosti, čímž zároveň vlastně zlepšuje i svou vlastní ekonomickou pozici. Jeho povinností je tedy zajistit všem svým zaměstnancům dobré pracovní podmínky bez vlivu nejrůznějších stresových*

faktorů, které pak následně vedou ke zdravotním a psychickým omezením negativně ovlivňujícím jejich pracovní výkon. Každý správný vedoucí či manažer musí vědět, že otázky stresu a pracovní zátěže nejsou spojeny pouze s nějakými neurčitými a špatně měřitelnými skutečnostmi, ale že mají úzkou souvislost i s faktory ekonomickými. Stres vede u zaměstnanců k jejich zvýšené fluktuaci a nemocnosti, dochází k významnému poklesu jejich pracovní výkonnosti a tedy k nízké produktivitě jejich práce, zaměstnanci jsou nespokojení, což následně vede k nejrůznějším stížnostem a nepokojům. Toto vše se pak značně negativně odráží i v efektivitě a výkonnosti celého podniku, které společně s klesajícími hospodářskými ukazateli prosperity podniku, směřují podnik k těm méně úspěšným a prosperujícím.

Předcházení vzniku stresu a stresových situací na pracovištích je mnohem ekonomicky výhodnější, efektivnější a účinnější než řešení jejich následků. Rovněž je všeobecně známou věcí, že stres se v pracovním kolektivu snadno přenáší i na další pracovníky, kteří musí často pracovat za svého méně výkonného kolegu. Pokud budou zaměstnavatelé vliv a působení stresu a stresorů na své zaměstnance podceňovat, nesetkají se však jen s následky jejich nízké výkonnosti a nespokojeností. Ekonomické důsledky pro ně bude zároveň mít i případné odškodnění zaměstnancům, kteří v důsledku dlouhodobého vystavení stresu utrpěli závažnou až nevratnou zdravotní či psychickou újmu, která vyústila v nemoc z povolání. Stará-li se naopak zaměstnavatel řádně o své zaměstnance, odměnou mu bude jejich spokojenost, vyšší pracovní výkonnost, nízká míra fluktuace a v neposlední řadě i vyšší prestiž v očích ostatní veřejnosti, což mu usnadní získávání nových zaměstnanců pro podnik. Prevence a snižování vlivu stresu na zaměstnance není pro podnik, jak si mnozí myslí, nákladnou ekonomickou záležitostí. Naopak nezájem o tento problém vede k závažným, a to nejen ekonomickým důsledkům. .“ [34, s. 23-24]

V oblasti stresu a psychické zátěže lze jen obtížně oddělit psychickou zátěž z práce a soukromí. Kumulace pracovních a osobních problémů může vést ve svém důsledku k vážným zdravotním obtížím. V posledních letech se setkáváme s novými psychickými obtížemi vzniklými z pracovního procesu. Z podkladů systému Státního úřadu inspekce práce zabývajícími se podněty zaměstnanců v pracovněprávních vztazích vyplývá, že psychická zátěž a stres na pracovišti jsou v poslední době stejně vážným problémem, jako je např. nezaměstnanost.

Pro účel našeho dnešního zájmu je nejdůležitější z celé oblasti ochrany zdraví při práci nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, které je zatím jediným tzv. rekodifikovaným prováděcím nařízením vlády. [22]

Zákon č. 309/2006 Sb. a zákoník práce obohatil o povinnost zaměstnavatelů vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k ochraně zaměstnanců včetně zásad prevence rizik na pracovišti, tedy prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání. V podstatě se dá říci, že každá lidská činnost je zdrojem rizika pro člověka, tím spíše pak činnost zaměstnance v pracovním procesu. [32]

Mezi rizikové faktory jak je definuje bezpečnost a ochrana zdraví při práci, patří všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie, ale i třeba psychická zátěž. Jsou dány pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vůbec vším, s čím zaměstnanec při práci přichází do styku. V teorii bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se pojem „riziko“ definuje jako „kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance.“ Uvedený zákon 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP je i základem právní úpravy v oblasti prevence rizik spojenými s psychickou zátěží. Ustanovení § 5 zákona je dnes základem naší právní úpravy prevence před riziky spojenými s psychickou zátěží na pracovišti. Bližší požadavky týkající se psychické zátěže jsou upraveny v nařízení vlády č. 361/2007 Sb.. Lze konstatovat, že nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v návaznosti na příslušná ustanovení zákoníku práce a dnes i zákona 309/2006 Sb., stanoví rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných nápojů a hygienické požadavky na pracovní prostředí a pracoviště.

Význam tohoto předpisu spočívá především v tom, že většina lidí tráví ve svém zaměstnání podstatnou část svého denního času, takže je pochopitelné, že lidé, kteří musí dlouhé hodiny stát, u výrobní linky či sedět v kancelářích, chtějí čas strávit spokojeně. Právě pracovní spokojenost je však tím, co se dnes z lidské práce stále více a více vytrácí. Lidé musí ráno odcházet do práce s nepříjemným pocitem v žaludku, špatně v noci spí, jsou nervózní či mají dokonce z práce strach.

Práce spojené s psychickou zátěží jsou:

- trvalé vkládání dat do počítače,
- práce ve třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu při rotaci směn v intervalech delších než jeden kalendářní týden,
- práce spojené s opakujícími se psychicky zatěžujícími faktory, vyvolanými prací vykonávanou pod časovým tlakem, vysokými nároky na sociální interakci a interpersonální aktivity,

- práce pouze v nočních směnách.

Mezi faktory psychické zátěže související s prací náleží:

- práce ve vnuceném tempu, kterou se rozumí takový způsob práce, při němž si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo a jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob,
- monotónní práce, kterou se rozumí pracovní činnost, pro niž je charakteristické opakování stále stejných úkonů pohybových či úkolových s omezenou možností zásahu zaměstnance do průběhu této činnosti,
- práce pod časovým tlakem spojená s vysokým pracovním tempem a omezenými možnostmi přestávek a odpočinku, což je příčinou rychlého nástupu únavy a nedostatečné možnosti zotavení organizmu,
- práce spojená s vysokými nároky v oblasti jednání a vzájemné kooperace mezi jednotlivci a činnosti, kdy je zaměstnanec vystaven interpersonálním konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům,
- riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob,
- práce ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu,
- práce pouze v nočních směnách.

Vymezení výše uvedených faktorů psychické zátěže vyplývá z NV 361/2007 Sb., [22] dále Směrnice Rady 90/270/EHS – V/90 o minimálních požadavcích na bezpečnost práce se zobrazovacími jednotkami [26], ČSN EN ISO 9241-5 Ergonomické požadavky na práci se zobrazovacími jednotkami [21], § 245 zákona č. 262/2006 Sb. [31] – pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, vyhlášky 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště které jsou zakázány těhotným ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce výjimečně konat z důvodu přípravy na povolání, vyhlášky č.432/2003 Sb., [28] kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Hodnocení úrovně pracovních podmínek z hlediska psychické a zrakové zátěže je rovněž uvedeno v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., [22] kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, a s tímto souvisí i práce pod časovým tlakem spojená s vysokým pracovním tempem a omezenými možnostmi přestávek a odpočinku, což je příčinou rychlého nástupu únavy

a nedostatečné možnosti zotavení organismu, práce spojená s vysokými nároky v oblasti jednání a vzájemné kooperace mezi jednotlivci a činnostmi, kdy je zaměstnanec vystaven interpersonálním konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům a práci v riziku ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob se nadále nepovažuje za hledisko psychické zátěže.

Na základě praktických zkušeností se jedná o práce, u kterých musí zaměstnavatel podle zákoníku práce snižovat psychickou zátěž zaměstnanců organizačními opatřeními s opatřeními, jak předcházet také vzniku pracovního úrazu. Je důležité eliminovat ty ukazatele psychické zátěže, které jsou ovlivněny osobnostními předpoklady každého jednotlivce, nebo ty, které jsou ovlivňovány i mimopracovními vlivy, které nelze oddělit od pracovní zátěže.

O analýze organizace práce v návaznosti na analýzu existujících poměrů pojednává ve své publikaci i Michael Armstrong ve své knize Personální management. [2, s. 263]

V nařízení vlády č. 361/2007 Sb. [22, s. 5097-5098] je uvedeno, že prací spojenou s monotonií se rozumí práce, při níž je charakteristické opakování stejných pohybových nebo úkolových úkonů s omezenou možností zásahu zaměstnance do jejich průběhu. Monotónní pracovní činnosti, pro které je charakteristické opakování stále stejných úkonů pohybových či úkolových, s omezenou možností zásahu zaměstnance do průběhu této činnosti. Obvykle se rozlišují dvě formy monotonie:

- monotonie pohybová – tj. opakující se manuální činnosti stejného typu a skládající se z jednoduchých pohybových úkonů
- monotonie úkolová – tj. opakující se pracovní činnosti s nízkým počtem a s malou proměnlivostí typů úkonů (např. obsluha jednoduchých strojů, tj. vkládání a odebírání obrobků), situace chudá na počet nebo variabilitu podnětů

V průběhu různých činností se obě formy monotonie obvykle vzájemně prolínají.

3.4 Vliv rozvrhu pracovní doby na výkon zaměstnance

Na kvalitu života a osobní pohodu zaměstnance má bezesporu vliv i uspořádání pracovní doby. Zvláště nepříznivá je turnusová práce s proměnlivou délkou pracovní směny a s nepravidelným rozložením pracovní doby za podmínek nepřetržitého provozu. Práce vykonávaná pouze v noční době má zvlášť negativní dopad na biorytmus člověka.

Práce spojené s monotonií a s vynuceným tempem, musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců. [22, s. 5098]

Bezpečnostním přestávkám na jídlo a oddech je v zákoníku práce [31, s. 3163] věnováno samostatné ustanovení § 88 zákoníku práce. V ustanovení § 89 zákoníku práce je uvedeno: „*Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.“* Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ukládá zaměstnavateli poskytovat zaměstnancům bezpečnostní přestávky pouze při práci spojené s monotonií a při práci ve vnuceném pracovním tempu, vše ostatní závisí na zhodnocení zaměstnavatele.

Za určitých okolností může být příčinou psychické zátěže na pracovišti:

- práce pod časovým tlakem spojená s vysokým pracovním tempem,
- omezené možnost přestávek a odpočinku, což je příčinou rychlého nástupu únavy a nedostatečné možnosti zotavení organizmu,
- práce spojená s vysokými nároky v oblasti jednání,
- vzájemné kooperace mezi jednotlivci a činnosti, kdy je zaměstnanec vystaven interpersonálním konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům.

Prací pod časovým tlakem se v teorii bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozumí psychicky a senzoricky zatěžující práce spojená s omezenými možnostmi přestávek a odpočinku, což je příčinou nedostatečné možnosti regenerace organizmu a rychlého nástupu únavy.

Mezi takové práce patří pracovní činnosti spojené s:

- přetížením kapacity při zpracovávání informací, rozhodování v časové tísni (pro práci je typické rychlé střídání podnětů s okamžitou nutností reakce)
- složitostí řízeného objektu
- neočekávanými poruchami a stavy řízeného systému, které vyžadují okamžitý zásah
- soustředěným monitorováním více než čtyři hodiny za pracovní dobu
- přetížením termínovanými úkoly, které nesnesou odkladu
- mimořádně psychicky a senzoricky náročnými úkoly v trvání minimálně dvou hodin denně.

Vymezení výše uvedených faktorů psychické zátěže vyplývá z NV 361/2007 Sb., [22] dále Směrnice Rady 90/270/EHS – V/90 o minimálních požadavcích na bezpečnost práce se zobrazovacími jednotkami [26], ČSN EN ISO 9241-5 Ergonomické požadavky na práci se

zobrazovacími jednotkami [21], § 245 zákona č. 262/2006 Sb. [31] – pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, vyhlášky 288/2003 Sb., [26] kterou se stanoví práce a pracoviště které jsou zakázány těhotným ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce výjimečně konat z důvodu přípravy na povolání, vyhlášky č. 432/2003 Sb., [28] kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

Prací spojenou s vysokými nároky v oblasti jednání a vzájemné kooperace mezi jednotlivci a činnosti, kdy je zaměstnanec vystaven interpersonálním konfliktům, frustraci a negativním emočním tlakům neboli sociální interakcí se rozumí vztahy a aktivity v oblasti jednání a vzájemné kooperace mezi jednotlivci. Tímto problémem se zabývá i Michael Armstrong ve své knize Profesionální management, kdy chování zaměstnanců při práci závisí na osobních charakteristikách jedinců a na situaci, kde pracují. Chování jedinců je ovlivňováno následujícími faktory: postoji, frustrací, agresí, stresem a odporem ke změnám. [2, s. 276-279]

3.4.1 Organizace práce a pracovní doby

„Zvláštním a často se vyskytujícím stresovým vlivem bývá práce na směny, neboť střídání směn vyvolává narušení našich přirozených biorytmů. Velkým problémem je rovněž nedostatečná míra spánku při nočních směnách, kdy je přes den nedostatek tmy a usnutí je tak obtížné. Lidskou přirozeností je ve dne pracovat a v noci odpočívat. Člověk se řídí 24 hodinovým rytmem, který je mu vrozený a je řízen tzv. biologickými hodinami.“ [34, s. 32-33]

„Cyklický průběh životních funkcí organismu má 24 hodinovou frekvenci, ovlivňuje prožívání a chování člověka, míru jeho citlivosti, rychlost jeho pohybů. Pravidelné změny životních funkcí mají asi 24 hodinovou frekvenci – například kolísání krevního tlaku, kolísání tělesné teploty, změna aktivity enzymů a endokrinních žláz a jiné. Pokud časové vrcholy aktivity organismu nenarušíme biochemicky (kávou, čajem, léky apod.), vyplývá z toho, že náročnou činnost zvládneme nejlépe v době od 10-12 hodin a kolem 14 hodiny bychom už měli volit spíše činnosti méně náročné a bez rizika úrazu.“ [12, s.85]

3.5 Vliv dalších zátěžových faktorů a způsob odměňování na pracovní výkonnost

Vysoké nároky v oblasti kooperace a vzájemného jednání při práci jsou faktorem s vysokou pravděpodobností a četností interpersonálních konfliktů. Michael Armstrong definuje [2, s. 51-52] faktory pracovního prostředí jako

a) Vnitřní prostředí, kdy na organizace je možno pohlížet jako na systémy. Jejich efektivnost v procesu přeměny vstupů na výstupy je výsledkem různých částí systému v rámci vnitřního prostředí organizace a souladu s jejím vnějším prostředím Vnitřní prostředí se skládá z jejího sociálního systému a z technického systému. Vnitřní prostředí je stále více formováno užívanou technikou.

b) Vnější prostředí je formováno tlakem na organizaci především prostřednictvím tlaku konkurence. Svými tlaky vyvolává často tlaky i ve vnitřním prostředí.

Shora uvedené je důsledkem konfliktu, který Michael Armstrong v publikaci Personální management pokládá za nevyhnutelné, protože fungují pomocí přizpůsobování a kompromisů. [2, s. 352] V průběhu pracovního procesu hodnotí i ostatní okolnosti a vlivy, které vedou ke stresovým situacím a psychickému napětí. Vždy je třeba specifikovat daný zdroj nepřiměřené psychické zátěže.

Například:

- Odpovědnost organizační a hmotná, zejména u zaměstnanců řídících výrobní a lidské zdroje a u zaměstnanců s osobní hmotnou odpovědností. Jde o jeden z nejvýznamnějších činitelů spojený s prožíváním osobní jistoty či nejistoty v práci. Společným rysem je tlak pracovních povinností, projevující se vysokou angažovaností, trvalým psychickým napětím a starostmi, které se přenášejí do mimopracovní doby.
- Hodnocení vlivu pracovních podmínek na centrální nervový systém zaměstnanců. Patří sem i práce vykonávané na dislokovaných pracovištích a práce spojené se sociální izolací.

Dle Armstronga v uvedeném díle je to i odpor ke změnám u zaměstnavatele, který popisuje. [2, s. 279]

3.5.1 Nároky na ostatní smyslové orgány

Posouzení jiných faktorů zvyšujících psychickou zátěž náleží odborníkovi (psychologovi, případně jinému odborníkovi, který pracuje v oblasti pracovního lékařství).

Kategorizace prací se provádí na základě hodnocení limitních faktorů, jejichž hodnoty

upravuje vyhláška MZD č. 432/2003 Sb. [28] stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli. Podle této vyhlášky se práce pod psychickou zátěží zařazuje do druhé a třetí kategorie. Do druhé kategorie se zařazuje trvalá práce:

- ve vnuceném pracovním tempu,
- spojená s monotonií,
- vykonávaná v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu.

Do třetí kategorie se zařazuje trvalá práce,

- při níž působí kombinace tří a více faktorů uvedených v nařízení vlády
- vykonávaná v nočních směnách. [28, s. 7210-7211]

Podle zákoníku práce [31, s. 3167] je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, do které kategorie byla jeho práce zařazena. Zařazení stanoví vyhláškou č. 432/2003 Sb. Jen pro úplnost je třeba poznamenat, že vyhláška č. 432/2003 Sb. zatím nebyla novelizována.

Nedílnou součástí motivačních faktorů na výkon zaměstnance je i odměňování. O odměňování zaměstnanců pojednává i Michael Armstrong v publikaci Personální management. [2, s. 593-607]

K porovnání uvádím následující výňatky z legislativy.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí [24] stanoví předpis stanovící ztěžující vlivy pro účely poskytování příplatku za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Nicméně psychickou zátěž toto ustanovení mezi ztěžující vliv, při kterém se musí poskytovat příplatek, nezařadilo, a to proto, že podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., [28] je práce spojená s faktory psychické zátěže zařazena pouze maximálně do kategorie třetí.

Členění prací v tomto nařízení vlády však vůbec nesouvisí s kategorizací prací podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. nebo s hledisky psychické zátěže podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. [22] Citované nařízení vlády je zpracováno naprosto mimo jakákoliv hlediska psychické zátěže z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví a zejména mimo hygienické předpisy a poznatky lékařské praxe v této oblasti.

Zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací nařízení vlády č. 564/2006 Sb. [25] upravuje mj. za psychickou zátěž i příplatek k platu.

U zaměstnanců zaměstnavatelů tzv. podnikatelské sféry záleží výhradně na zaměstnavateli samotném, zda sám zváží, pod jakou psychickou zátěží pracují jeho zaměstnanci a jestli jim nějaký příplatek za tuto práci poskytne. Zákoník práce je však v tomto směru liberální, zaměstnavatel si může stanovit vlastní příplatky, takže zaměstnavatel, který není vyjmenován v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, může zaměstnancům práci pod psychickou zátěží finančně zhodnotit. [31, s. 3171]

Psychická zátěž je však zcela odlišný faktor od faktoru stresu na pracovišti. Psychická zátěž – tak jak je i popsána v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., [22] je zátěž, která se dá identifikovat především z pohledu rizikových faktorů spojených s prací. Psychická zátěž v tomto pojetí nesleduje a nezohledňuje zátěž jednotlivce, ale vliv práce na kolektiv (např. práce ve třísměnném pracovním režimu), je zátěž, kterou lze změřit hygienickými metodami.

Stres na pracovišti je zcela odlišný faktor od psychické zátěže. Stres je především otázka objektivních pocitů jednotlivce, konkrétního jednotlivého zaměstnance. V některých případech může u jednotlivce převažovat stres na pracovišti, jiný žije v osobních stresových situacích, u třetího zaměstnance se může kombinovat stres z práce se stresem z domova a takových kombinací bychom mohli uvést více.

Zákoník práce i české pracovní právo má plně transponovánu legislativu zemí Evropských společenství v oblasti BOZP. Je vhodné uvést, že kromě rámcové směrnice o BOZP máme transponovánu i směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a směrnici Rady 90/270/EHS ze dne 29. května 1990 o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci se zobrazovacími jednotkami. Tyto směrnice obsahují určitá nepřímá opatření k aspektům spojeným se stresem v evropské legislativě. Například rámcová směrnice o BOZP v článku 2 ukládá [26]: „*Zaměstnavatelé jsou povinni přizpůsobit práci jednotlivci, zejména s ohledem na uspořádání pracovišť, výběr pracovního zařízení a výběr pracovních a výrobních metod, zejména za účelem ulehčení jednotvárné práce a práce při pracovním rytmu určovaném strojem a zmírnění jejich účinků na zdraví*“, nebo směrnice Rady 90/270/EHS v článku 3 ukládá [26]: „*Zaměstnavatelé jsou povinni provést analýzu pracoviště k vyhodnocení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající pro pracovníky, zvláště co se týče možných rizik pro zrak, fyzické problémy a problémy duševního stresu.*“

Pozitivní pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je, že byla zakotvena povinnost zaměstnavatele konzultovat všechny otázky bezpečnosti a ochrany zdraví se zaměstnanci. To je novinka, která má právě z pohledu prevence stresu obrovský význam. Praktické zkušenosti vnesly legislativní záměr, spočívající především v tom, že stres je

především otázka organizace práce, která diktuje náplň práce, pracovní metody a časové aspekty práce. Intenzifikace práce a zvyšování produktivity práce jsou v dnešní době jevem zcela normálním. Zaměstnavatelé mění pracovní podmínky pod tlakem konkurence a to ve svém důsledku vede ke zvyšování časového tlaku, pracovní zátěže a stresu na zaměstnance.

Vznik nejistoty práce, se kterou se setkávají velmi často při kontrolách inspektoráty práce, potvrzují, že zaměstnanci žijí v neustálém strachu před propuštěním je dalším důležitým faktorem, bezprostředně ovlivňujícím stres zaměstnanců. Ve strachu o práci žijí také zaměstnanci pracující v pracovních poměrech na dobu určitou. To jsou vše věci, s kterými se řada zaměstnanců u nás setkává poprvé. V tomto směru jsou nejzranitelnější skupinou zaměstnanci s povinnostmi k rodině a zaměstnanci v předdůchodovém věku.

Pracovní stres dle hygienických předpisů vyplývá jako škodlivé fyzické nebo emoční reakce, které se projeví, když pracovní požadavky se neshodují se schopnostmi, možnostmi nebo potřebami zaměstnance. Pracovní stres může vést k oslabení zdraví a dokonce ke zranění. Pracovní stres je negativní a nepříjemný stav, ke kterému může dojít, když zaměstnanec zjistí, že není schopen vyhovět požadavkům práce a tlaku, které jsou na něj vyvíjeny.

Nejstresovitější typ práce je ten, kde nadměrné požadavky a tlaky nejsou v rovnováze se znalostmi a schopnostmi zaměstnanců. Hygienické předpisy zahrnují především tato rizika, která souvisejí s pracovním stresem nebo psychologickými riziky, jak uvádím v následujícím přehledu.

Tabulka č. 1 Příklady rizik prací

Skupina rizika	Název skupiny	Příklady rizik prací
1.	Obsah práce	monotonní, nestimulují, bezvýznamné úkoly, nedostatek rozmanitosti, nepříjemné úkoly, odpuzující úkoly
2.	Množství práce a pracovní tempo	mít hodně práce nebo mít málo práce, pracovat pod časovým tlakem
3.	Pracovní doba	striktní a nepružná pracovní doba, dlouhá pracovní doba bez sociálních kontaktů, nepředvídatelná pracovní doba, špatně navržené systémy směn
4.	Účast a kontrola	nedostatek účasti na rozhodování, nedostatek kontroly
5.	Rozvoj kariéry, postavení, plat	nejistota práce, nedostatek vyhlídek na postup, nesprávnost povýšení (nedostatek nebo přebytek kvalifikace), práce s „nízkou sociální hodnotou“, úkolové systémy mzdy, nejasné nebo nespravedlivé systémy hodnocení, vysoká nebo nízká kvalifikace pro danou práci
6.	Role v organizaci	nejasná role, navzájem protikladné role v rámci stejné práce, zodpovědnost za zaměstnance, neustálé se zabýváním jinými zaměstnanci a řešení jejich problémů
7.	Mezilidské vztahy	neadekvátní, netaktní kontrola nebo kontrola bez podpory, špatné vztahy mezi spolupracovníky, šikanování, obtěžování a násilí, izolovaná nebo osamocená práce, neodsouhlasené postupy pro řešení problémů nebo stížností

Zdroj: [Vlastní zpracování – údaje převzaty ze zákona č.258/2000 Sb. § 37-39, nařízení vlády 361/2007 Sb. a zákona 262/2006 Sb.]

Důvody vzniku stresu mohou být různé, může jich být mnoho a mohou se vyskytovat rovněž jako následek kombinace jednoho stresu. Postupně se ukazuje, že stres na pracovišti je způsoben i mezilidskými faktory na pracovištích, různými formami dlouhodobě bagatelizovaného násilí na pracovištích, což souvisí i různými formami psychosociálního násilí, jako je vyhrožování a harašení.

Řada zaměstnanců dle výsledků uvedených na webu Státního úřadu inspekce práce (zejména na venkově a v místech s vyšší než průměrnou mírou nezaměstnanosti) však o možnosti soudního sporu se zaměstnavatelem pro porušení zásady rovného zacházení nechce za žádných okolností slyšet, neboť mají před očima otázku zaměstnání a povinnosti k rodině. Součástí závěrů inspekce práce je zaměstnavatele přesvědčit, aby stres bral vážně a aby si uvědomil varovné signály zaměstnanců pod nadměrným tlakem. [15]

Dále je nutné povzbudit zaměstnance, aby hovořili o tlacích, které si uvědomují ve své práci a mít porozumění pro stres mimo pracoviště, ale vyžadovat pouze ty informace, které je třeba nezbytně znát.

K tomu je možno podotknout, že podle ustanovení § 279 zákoníku práce mají zaměstnanci právo na informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108. [31]

Dle ustanovení § 280 zákoníku práce mají zaměstnanci právo na projednání situace u zaměstnavatele. Tato jednání musí být směřována právě k eliminaci oněch výše popsaných škodlivých vlivů – psychické zátěže i stresu spojeného s prací.

České pracovní právo, jak je výše již uvedeno má plně transponovánu legislativu zemí Evropských společenství v oblasti pracovněprávní i v oblasti BOZP, ale evropskou legislativu o stresu transponovánu nemá. Dne 8. 10. 2004 totiž byla přijata organizacemi EOK, UNICE/UEAPME a CEEP Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací. Česká republika však tuto dohodu zatím neimplementovala, což je škoda. České pracovní právo v zákoníku práce zatím neopustilo institut dodatkových dovolených. Jako preventivní opatření před stresem z rizikové práce je, že se zaměstnancům na rizikových pracovištích poskytuje týden dovolené navíc. To je dnes upravena v ustanovení § 215 zákoníku práce. Nicméně všeobecně se ukazuje, že poskytování dodatkové dovolené v převážné většině případů neplní svůj smysl a účel a že nepřináší pozitivní výsledky. Ale i tak jsou dodatkové dovolené, dá se říci jediným „protistresovým“ opatřením zákoníku práce. V současné době je problematika stresu řešena především zákoníkem práce. Je možné prosazovat řešení této otázky především v rámci kolektivních smluv.

Pro úplný přehled uvádím i přehled legislativy, která se vztahuje k problematice stresu:

- § 31 vyhlášky č. 361/2007 Sb. [22, s. 5097-5098]

„(1) Prací s psychickou zátěží se rozumí práce

a) spojená s monotonií,

b) ve vnuceném pracovním tempu,

c) v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu,

d) vykonávaná pouze v noční době.

(2) Prací spojenou s monotonií se rozumí práce, při níž je charakteristické opakování stejných pohybových nebo úkolových úkonů s omezenou možností zásahu zaměstnance do jejich průběhu. Monotonie se člení na

a) pohybovou, kterou se rozumí taková činnost, při které se opakují jednoduché pohybové manuální úkony stejného typu,

b) úkolovou, kterou se rozumí taková činnost, při které se vyskytuje nízký počet a malá proměnlivost úkolů.

(3) Prací ve vnuceném pracovním tempu se rozumí práce, při níž si zaměstnanec nemůže volit její tempo sám a musí se podřídit rytmu strojového mechanizmu, úkolu nebo rytmu jiného zaměstnance.“

- § 33 vyhlášky č. 361/2007 Sb. [22, s. 5098]

„Práce spojené s monotonií, jakož i práce ve vnuceném pracovním tempu, musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“

- § 89 zákona č. 262/2006 Sb. [31, s. 3163]

„(1) Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.

(2) Připadne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.“

- § 103 zákona č. 262/2006 Sb. [31, s. 3167-3168]

„(1) Zaměstnavatel je povinen

a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,

b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,

c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,

d) sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,

e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku,

popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,

f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,

h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,

i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,

k) 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 a zdraví zaměstnanců,

l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.“

3.5.2 Komunikace a vztahy na pracovišti

Významný faktorem působícím na výkon zaměstnance je i vytváření dobrých mezilidských vztahů na pracovišti. O zaměstnackých vztazích pojednává rovněž Michael Armstrong ve své knize Personální management, kdy definuje zaměstnanecké vztahy jako:

„Kolektivní pracovní vztahy – řízení a udržování formálních i neformálních vztahů s odbory a s jejich členy.

„Zapojování a participace zaměstnanců – informování zaměstnanců a jejich zapojování do rozhodování o záležitostech, které se týkají obou stran.

„Komunikace – zpracování a předávání příslušných informací zaměstnancům.“ [2, s. 45]

3.6 Marketingový výzkum

„*Marketing lze ve stručnosti chápat jako souhrn nástrojů a postupů, s jejichž pomocí s e snažíme zvýšit pravděpodobnost uspět na trhu, dosáhnout na něm svých cílů.“*[9, s. 8]

Marketing nám slouží ke zjišťování a hodnotnému uspokojování lidských potřeb prostřednictvím směny formou různých marketingových nástrojů a postupů. Jedním z nich je marketingový výzkum. [9, s. 10]

Marketingový výzkum poskytuje systematicky zjištěné a objektivizovanými postupy zpracované informace. [9, s. 62]

Marketingový výzkum lze členit na různé druhy a typy. Jedním z nich je členění na kvalitativní a kvantitativní výzkum.

Kvantitativní výzkum zkoumá rozsáhlejší soubory, postihují velký, reprezentativní vzorek a získané poznatky jsou zpracovány statistickými postupy. Využívá jako techniku osobní rozhovory, pozorování, experiment a písemné dotazování. Výsledky výzkumu se zobecňují na celý základní soubor. [10, s. 13]

Kvalitativní výzkum nám umožňuje zjistit důvody chování lidí, jejich motivy a příčiny určitých názorů, postojů. Zkoumá menší vzorky respondentů, okolo desíti, maximálně do

padesáti, ale sleduje problém do větší hloubky. Soubor respondentů je zpravidla nereprezentativní. Mezi základní techniky tohoto výzkumu patří hloubkové rozhovory, skupinové rozhovory a projektivní techniky. [11, s. 115-117]

Osobní rozhovor se uskutečňuje mezi tazatelem a jedním respondentem a lze ho provádět dvěma způsoby:

- standardizovaný rozhovor je předem připravený, je stanoveno pořadí otázek, případně i předepsané varianty odpovědí.
- nestandardizovaný rozhovor nemá předem stanoveno pořadí otázek a jejich závaznou formulaci.

Existují dva základní typy otázek, a to otevřené (nestandardizované, volné) a uzavřené (standardizované, řízené), nebo jejich kombinace v podobě kompromisních otázek polootevřených (polouzavřených). Při použití otevřených otázek nenabízíme respondentovi žádné varianty odpovědí, vyjadřuje se svými slovy. Volnost v odpovědi ovšem způsobuje problémy při následném zpracování. Uzavřené otázky nabízí respondentovi několik možných variant odpovědí. V polootevřené (polouzavřené) otázce má respondent možnost doplnit, co považuje za důležité, na konec nabízených odpovědí se uvádí ještě varianta „jiné“. [10, s. 28-40]

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Historie společnosti

Tradice SAINT-GOBAIN ADFORS CZ, s.r.o. (dříve Vertex) je pevně spjata se všeobecně uznávanou úrovní českého sklenářského průmyslu. První zmínky o výrobě spřádatelného skleněného vlákna v českých sklárnách pochází z třicátých let. Průmyslová výroba tažených skleněných vláken je pak datována do čtyřicátých let minulého století. Zřizovací listinou Ministerstva průmyslu vznikl 1. ledna roku 1950 národní podnik Vertex, jehož výroba byla zaměřena především na skleněná vlákna, sklovláknité tkaniny a izolační rohože. Z původních provozů v Polubném a Kořenově byla výroba postupně přenesena do provozů v Hradci Králové a po výstavbě nového závodu se sídlo Vertexu přestěhovalo k 1. dubnu 1954 do Litomyšle, aby tak započala nová historie výroby českých skleněných vláken. Souběžně s dvoustupňovou výrobou skleněných vláken byly rozvíjeny i technologie jejich textilního zpracování. V Ústí u Staré Paky se vyráběly tkaniny z jemných přízí pro elektronické účely, v Moravském Krumlově pak především tkaniny z angorské, později objemované příze a další technické tkaniny. Již od samých počátků tak Vertex využíval těsného sepětí prvovýroby skleněných vláken a jejich zpracování. Na konci sedmdesátých let byly slavnostně otevřeny nové provozy hodonického závodu, kde se začala skleněná vlákna vyrábět pro Vertex novou moderní jednostupňovou technologií. Jako jeden z prvních českých podniků vytvořil Vertex již v roce 1990 státní akciovou společnost. V roce 1993 byl Vertex privatizován. O rok později se vedení společnosti rozhodlo pro velkorysou investici - náročnou rekonstrukci všech svých provozů, zejména pak litomyšlského závodu. Jeho modernizace v oblasti výroby vláken proběhla podle technické licence japonské firmy Nitto Boseky, významnými změnami prošly i provozy textilního zpracování vláken.

Nezanedbatelného rozvoje bylo dosaženo i ve výrobě tkanin v Moravském Krumlově a dalších provozech. Byla zvládnuta jak náročná výroba tapet, tak i výztužných tkanin pro zateplovací systémy. Dalším významným rokem byl rok 1998. Vlastníkem majoritního podílu akcií společnosti se stala nadnárodní společnost Saint-Gobain. I po začlenění do této průmyslové skupiny je realizována další etapa technického rozvoje podle dříve připraveného investičního záměru.

V polovině roku 2011 byly kompletně převedeny aktivity výroby sklovláknitých tkanin ze závodu 4 v Moravském Krumlově do závodu 3 v Hodonicích. Tento přesun napomohl optimalizaci výrobních nákladů a současně umožnil lepší a jednodušší organizaci výroby. Řešení také přineslo dodatečné výhody v logistice, neboť byla odstraněna nutnost

převážení rozpracovaných výrobků mezi oběma závody a zpracování do podoby finálního produktu je od tohoto momentu prováděno na jednom místě. V květnu 2011, na veletrhu technických tkanin Techtextil ve Frankfurtu nad Mohanem, společnost Saint-Gobain Vertex, s.r.o. představila novou podobu své obchodní značky ADFORS.

1. 9. 2011 došlo ke změně jména společností, a to následujícím způsobem: SAINT-GOBAIN ADFORS CZ, s.r.o. (dříve Saint-Gobain Vertex, s.r.o.) SAINT-GOBAIN ADFORS CZ Fabrics, s.r.o. (dříve dceřiná společnost VERTEX FABRICS, s.r.o.)SAINT-GOBAIN ADFORS CZ Glass Mat, s.r.o. (dříve dceřiná společnost VERTEX GLASS MAT, s.r.o.)

Saint-Gobain působí v 59 zemích světa, patří do prvních sto předních průmyslových společností a zaměstnává 208 000 lidí. [16]

4.2 Výrobky

Jako výrobce, zpracovatel a distributor materiálů (skla, keramiky, plastů, litiny atd.), zpracovává skupina Saint-Gobain suroviny na technologicky pokročilé materiály k použití v našem každodenním životě. Vyvíjí však také nové materiály pro budoucnost.
Přehled výrobků:

- Sklo-vláknité tapety pro dekoraci vnitřních prostor. Díky svým mechanickým vlastnostem chrání stěny před viditelnými trhlinami. Hlavní použití je nejen v obytných domech či bytech, ale i kancelářských objektech, hotelech a v neposlední řadě i v nemocnicích. Výrobek je odolný proti ohni.
- Sklo-vláknité tkaniny pro vyztužení venkovních kontaktních zateplovacích systémů (ETICS), betonů a mramorů. Výrobky vynikají výbornými mechanickými vlastnosti a odolností proti alkalickému prostředí.
- Sklo-vláknité bandážové pásky určené pro vyztužování sádrokartonových spojů. Tato výrobková řada zahrnuje samolepící, rohové pásky a řešení pro opravu poškozených zdí.
- Ochranné síťoviny proti hmyzu z hliníku, skelného vlákna i z oceli pro nejširší možné použití.
- Sklo-vláknité tkaniny pro vyztužení komunikací z asfaltu nebo betonu. Velmi vhodné jsou například pro vysoce namáhané povrchy, jako jsou letištní plochy apod.

- Skleněná vlákna pro široké spektrum použití. Portfolio zahrnuje výrobky typu E-sklo, tedy sklovláknité jednoduché příze; texturované a objemované příze; sekané vlákno; vlákna vyráběná technologií ZeroTwist®.
- Sklovláknitý vlies je netkaná textilie vyrobená z nahodile vrstvených skelných vláken, které jsou rovnoměrně rozmístěny a spojeny organickými pojivy. Textilie dosahuje vysoké pevnosti, stability a teplotní odolnosti. Produkt má široké využití a dokáže čelit požadavkům i tam, kde je vyžadováno tzv. soft-touch produktu, bezformaldehydový, nebo nízkoformaldehydový materiál. [17]

4.3 Počet zaměstnanců, rozvržení pracovní doby a její evidence, odbory

Ve společnosti na závodě Hodonice je v době zpracování této práce zaměstnáno celkem 310 zaměstnanců, z toho 78 žen. Mladiství do 18 let zaměstnaní nejsou. Z celkové počtu zaměstnaných je 37 technických pracovníků. Průměrný věk zaměstnance společnosti je 45 let.

Ve společnosti je ve výrobě zaveden nepřetržitý provoz s dvanáctihodinovými pracovními směnami s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Týdenní pracovní doba je 37,5 hodin. Ke střídání směn dochází v 8.00 hod. a ve 20.00 hod.

V jednosměnném provozu pracuje především vedení společnosti a techničtí pracovníci. Týdenní pracovní doba je 37,5 hodin. Evidence pracovní doby je elektronická.
Ve společnosti působí odborová organizace. Mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jsou pravidelně uzavírány Kolektivní smlouvy.

Prioritou odborů působících ve společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., není v žádném případě vydírání zaměstnavatele, pořádání stávek či protestů a pouze předstíraný zájem o hájení práv zaměstnanců. Rovněž vrcholový management bere odbory jako žádoucího partnera a nikoli jen jako partnera trpěného, považovaného za přežitek doby. Takový přístup by vedl totiž k polarizaci vztahů uvnitř podniku, což není ku prospěchu žádné ze zainteresovaných stran, ani společnosti jako celku.

4.4 Pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), kategorizace prací

V podmínkách společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. pro plnohodnotné a efektivní plnění povinností na úseku BOZP si společnost vytvořila předem definovaný systém řízení BOZP, jehož funkce směřuje k minimalizaci pracovní úrazovosti, k prevenci rizik a k aktivní spolupráci se zaměstnanci (tj. napříč celým pracovním kolektivem v

horizontálním i vertikálním směru), včetně součinnosti s odbory. Systém se opírá především o dokumentaci potřebného rozsahu, vyhledávání a odstraňování rizik, průběžnou kontrolu, operativní řešení zjištěných nedostatků (zahrnující zainteresovanost zaměstnanců a ochotu podniku vynakládat potřebné finanční prostředky na zajištění bezpečnosti práce a vytváření přijatelných pracovních podmínek). Veškerá činnost na úseku BOZP spočívá v široké systémové spolupráci.

V podmínkách společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. pracuje osoba odborně způsobilá v prevenci rizik v součinnosti s příslušnými vedoucími jednotlivých úseků. Fyzická kontrola pracovišť je prováděna v celé šíři a hloubce v pravidelných intervalech. Prověrka BOZP prověřuje, v jaké kvalitě je tato kontrolní činnost prováděna, zda zahrnuje veškeré detaily zákonných povinností, v jakých intervalech a především s jakými výsledky. Fyzická kontrola pracovišť v rámci prověrky BOZP prověřuje současně i pracovní podmínky a zjišťuje, jak byla realizována nápravná opatření, která byla přijata v návaznosti na zjištění z běžných kontrol nebo z předchozí prověrky pracovních podmínek a BOZP. Při kontrolách pracovních podmínek jsou tyto mimo jiné zaměřeny na eliminaci narušení biorytmů organismu zaměstnanců s možným následným nepříznivým ovlivněním zdravotního stavu při práci v nepřetržitém pracovním režimu a práci vykonávané pouze v noční době. Pro omezení nepříznivých faktorů pracovního prostředí byla provedena tzv. kategorizace prací, viz příloha č. 1.

Pracovní podmínky v závodě Hodonice příznivě ovlivňují mikroklimatické podmínky na jednotlivých pracovištích (tepelná pohoda, kvalita ovzduší), normu splňující hlučnost, používání individuálních prostředků osobní ochrany zaměstnanců na základě vyhodnocení rizik, barevná úprava pracovišť. Dalšími faktory v této oblasti, které je příznivě ovlivňují, jsou sociální zázemí pro zaměstnance na každém pracovišti vybavené posezením, automaty na výdej mražených jídel, vybavení tohoto zázemí prostředky pro přípravu teplých jídel, pití (čaj, káva, voda). Pracoviště jsou též vybaveny prostředky osobní hygieny. Společnost dále ve svém areálu provozuje dodavatelem jídelnu s výběrem minimálně 5 druhů jídel za příznivé ceny pro zaměstnance a to s ohledem na uzavřenou kolektivní smlouvu mezi zaměstnavatelem a odbory. Zaměstnanci mají možnost bezplatně využívat parkoviště vybudované společností před vjezdem a hlavní bránou do závodu Hodonice. Od vstupu do závodu a na rozhodných místech platí zákaz kouření v celém jeho areálu.

Ve společnosti Saint-Gobain je bezpečnost a ochrana zdraví při práci u zaměstnanců vždy stavěna na první místo a je úzce spojena s veškerými realizovanými činnostmi. Podmínka vysoké úrovně v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců vychází

ze sociální odpovědnosti skupiny SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., která je formulována ve společných „Principech chování a jednání“. Řízení a organizování této problematiky je podloženo nejen soustavným a trvalým úsilím pověřených zaměstnanců na všech úrovních řízení společnosti, respektováním platné legislativy ČR, ale i každodenní angažovaností všech zaměstnanců, kteří hrají klíčovou úlohu při budování pevné kultury bezpečnosti ve výrobních provozech.

Management společnosti definuje v „Integrované politice kvality, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí“ své závazky pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které patří mezi stěžejní cíle při vytváření bezpečných a zdravotně nezávadných pracovních podmínek všech zaměstnanců společnosti, viz příloha č. 2.

Ke zkvalitnění práce v oblasti BOZP a jejich výsledků je ve společnosti zaveden SMAT AUDIT, jehož hlavním cílem je eliminace nebezpečného jednání na pracovišti a tím snížení počtu pracovních úrazů a drobných poranění na minimum. Principem SMAT AUDITU je aktivní a efektivní pozorování pracovních činností a pracoviště a formou pozitivně laděného rozhovoru s dotčeným pracovníkem společné odhalení a eliminování možných neshod a nebezpečí při vlastní pracovní činnosti. Na straně druhé také vyzdvižení dodržování bezpečnostních předpisů, správných postupů a zásad bezpečné praxe. SMAT AUDITY provádí určení a proškolení auditoři v rámci závodu. Audity mohou rovněž provádět členové všech úrovní managementu společnosti SAINT - GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.. Předpokladem k tomu je pouze jejich vyškolení.

V roce 2011 závod 3 Hodonice získal hodnotné mezinárodní ocenění skupiny Saint-Gobain v oblasti bezpečnosti práce a zdraví s názvem „ DIAMANT za bezpečnost 2011“. Oficiální ceremoniál proběhl 24. 6. 2011 v Paříži, kde ředitel závodu 3 Hodonice pan Ladislav Švach osobně převzal toto ocenění.

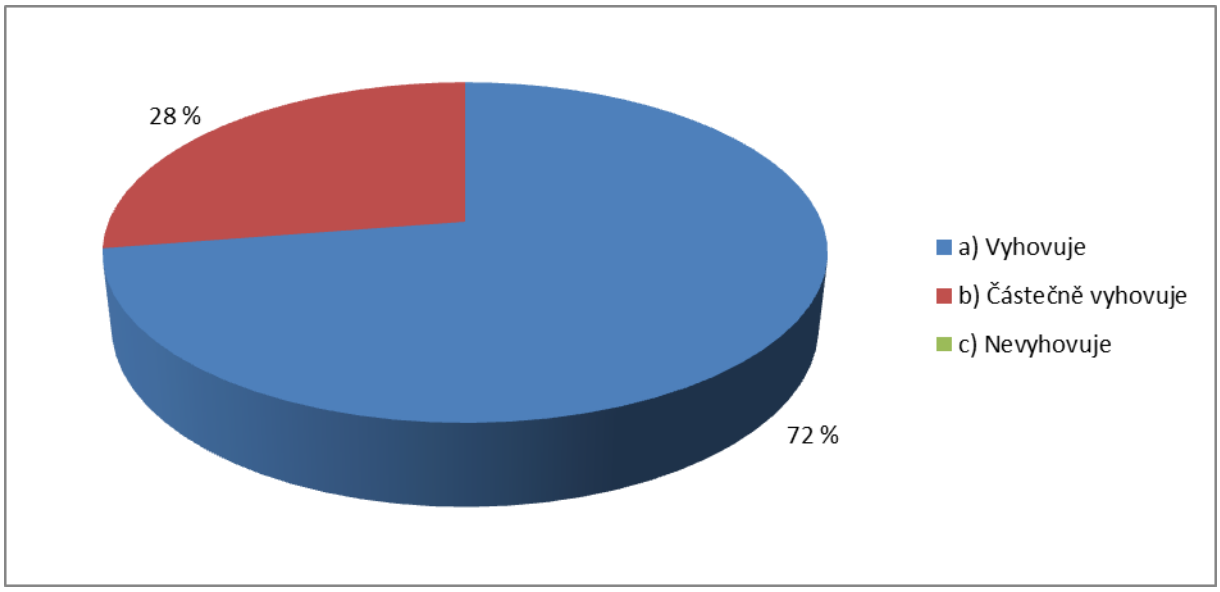
DIAMANT je prestižní ocenění, kdy prvotní nominaci uchazečů - závodů zajišťuje příslušná delegace, a to dle dosažených výsledků ve sledované oblasti bezpečnosti práce či ochrany životního prostředí. Nejedná se o dílčí projekty či úspěchy v dané oblasti, ale o souhrn kritérií, které posunou ty nejlepší k tomuto ocenění, viz příloha č. 3.

4.5 Kvalitativní výzkum

K získání informací o pracovních podmínkách a pracovní pohodě ve společnosti byl zvolen kvalitativní výzkum technikou osobního rozhovoru, standardizovaného na záznamový arch, viz příloha č. 4. Bylo připraveno 21 otázek, které byly uzavřené, ale v 16 z nich byla

připojena doplňková otázka s možností volné odpovědi. Technika osobního rozhovoru byla zvolena z důvodu získání hlubších informací, což umožňuje bližší kontakt s respondentem. Jednotlivé rozhovory se uskutečnily v týdnu od 2. do 6. 4. 2012 v prostorách společnosti celkem se 40 zaměstnanci, pracujícími ve výrobním procesu v době denní směny, a to s deseti ženami a 30 muži. Každý respondent byl na začátku rozhovoru ujištěn o jeho anonymitě. Délka rozhovoru byla rozdílná, od 15 do 25 minut. Respondentům bylo sděleno, že získané informace z rozhovorů budou použity při zpracování této bakalářské práce na téma pracovních podmínek a výsledky výzkumu mohou sloužit vedení společnosti k případnému zlepšení pracovních podmínek. Na konci každého rozhovoru bylo respondentu poděkováno za vstřícnost, věnovaný čas a ochotu spolupracovat. Výsledky provedeného kvalitativního výzkumu jsou uvedeny v následujících grafech a komentářích.

Graf č. 1: Vyhovuje Vám umístění pracoviště z hlediska dopravy do práce?

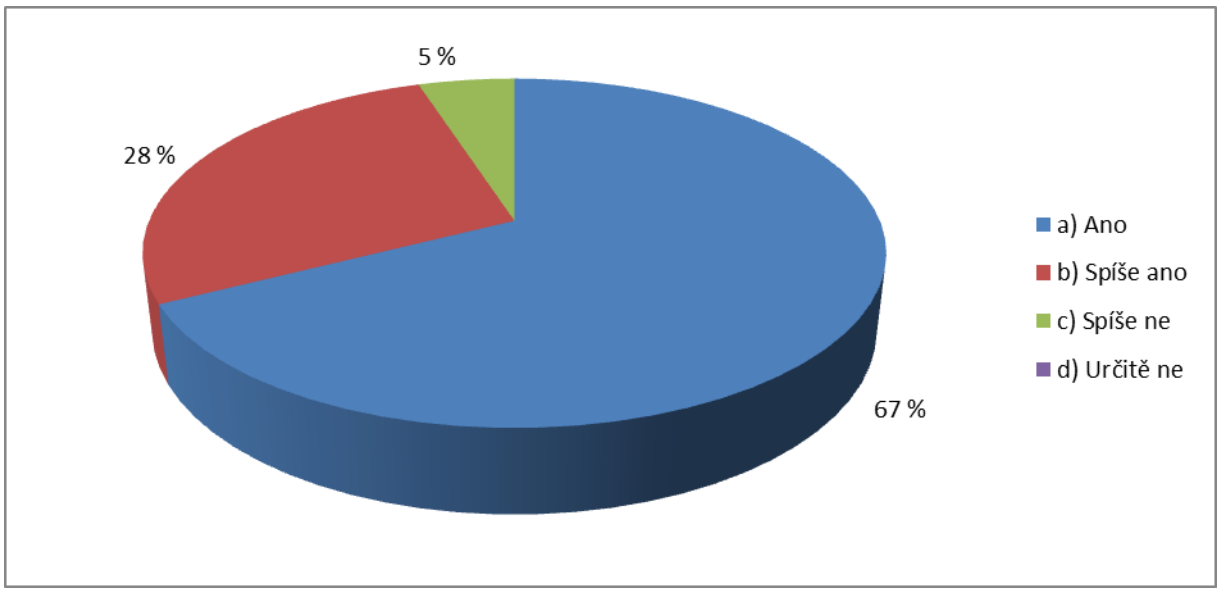


Zdroj: [vlastní zpracování]

Z oslovených respondentů se v převážné většině, a to 72 % vyjádřilo, že jim vyhovuje umístění pracoviště z hlediska dopravy do práce, pro 28 % respondentů je jeho umístění částečně vyhovující, a odpověď nevyhovuje, nezvolil žádný respondent.

Doprava do práce a z práce, zejména její časová hodnota má přímý vliv na osobní pohodu zaměstnanců, která u dojíždějících do zaměstnání z větších vzdáleností negativně ovlivňuje jejich pracovní pohodu a výkon. Tento výzkum ukázal na skutečnost, že převážná většina oslovených respondentů bydlí v blízkosti jejich pracoviště, což se jeví jako nejlepší způsob, jak se vyhnout stresu zaměstnance a příznivě ovlivnit jeho produktivitu.

Graf č. 2: Jste dobře informován/a o cílech a poslání společnosti?

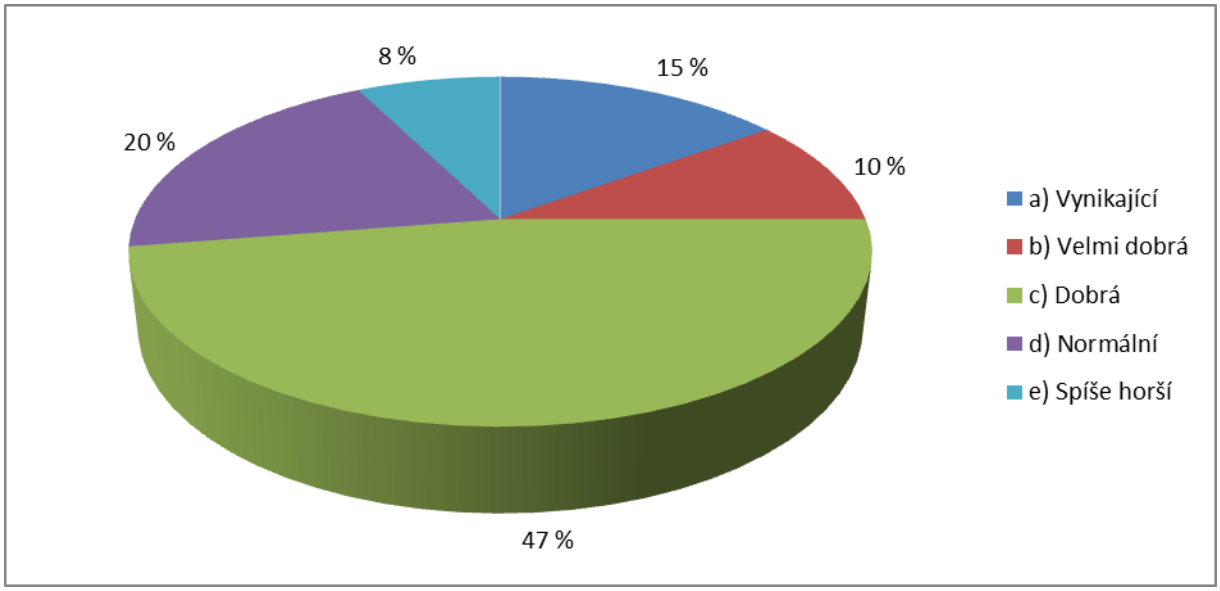


Zdroj: [vlastní zpracování]

O cílech a poslání společnosti je dobře informováno 67 % respondentů. Spíše ano, je informováno 28 %. To, že nejsou spíše informováni, uvedlo 5 % respondentů. Z oslovených respondentů variantu, že určitě nejsou informováni, si nevybral žádný.

Na doplňující otázku „Jakým způsobem jste o cílech informován/a?“ byla u 22 respondentů odpověď „názornou agitací - nástěnné tabule na jednotlivých výrobních pracovištích“, 11 respondentů odpovědělo „na poradách pracovních kolektivů, přímými nadřízenými zaměstnanců - mistry“ a 5 respondentů uvedlo „vydávaným časopisem společnosti pod názvem Vlákno“.

Graf č. 3: Jaká je celková atmosféra na pracovišti?



Zdroj: [vlastní zpracování]

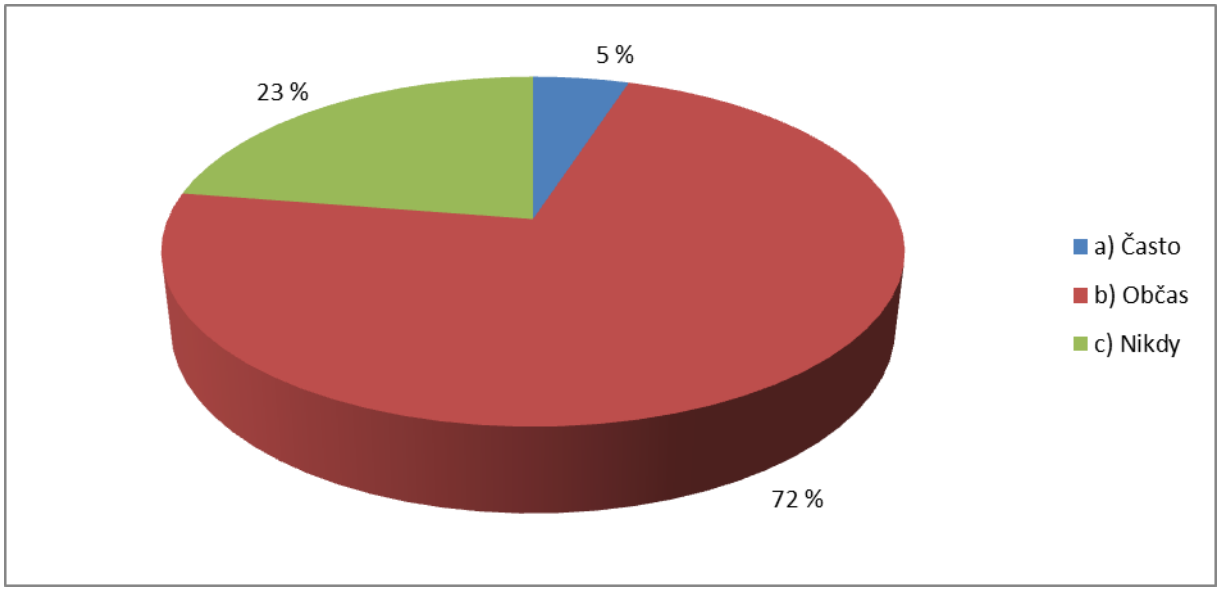
Celkovou atmosféru na pracovišti hodnotí jako dobrou 47 % respondentů, 20 % jako normální, 15 % vynikající, 10 % velmi dobrou a 8 % ji vnímá jako spíše horší.

Dále měli respondenti popsat, z jakého důvodu hodnotí atmosféru na pracovišti právě takto. Varianty odpovědí v případě pozitivního hodnocení celkové atmosféry na pracovišti - vynikající, velmi dobrá, dobrá, normální byly v tomto pořadí: 11 respondentů odpovědělo „dobré chování kolektivu“, 8 respondentů „protože si kolektiv rozumí“, 6 respondentů „souhra s ostatními spolupracovníky“, po 4 respondentech byla odpověď „je to můj osobní názor“ a „nemám na pracovišti s nikým problém“. Dále byly tyto odpovědi, kterými se vyjádřil vždy 1 respondent, a to „správný přístup mistra“, „dobrá skladba zaměstnanců“, „vyplývá to ze situací na pracovišti“ a „spokojenost všech kolegů“.

Varianty odpovědí v případě negativního hodnocení celkové atmosféry na pracovišti - spíše horší byly prezentovány pouze u tří respondentů, a to dva se vyjádřili, že „vždy se v kolektivu objeví určití jedinci, kteří atmosféru narušují“ a jeden se vyjádřil „nedorozumění“.

Výše uvedené skutečnosti vedou při jejich vyhodnocení k závěru, že celková atmosféra na pracovišti ať jednotlivců, nebo pracovních skupin je ve značné většině vnímána jako dobrá a normální. Pracovní prostředí je mimo jiné ovlivňováno člověkem jako jednotlivcem, spolupracovníky v pracovní skupině a jejich vzájemným stykem. Důležitým požadavkem na pracovní skupiny, které se převážně vyskytují na pracovištích společnosti, je vytváření vzájemné harmonie.

Graf č. 4: Dochází mezi zaměstnanci ke konfliktům?



Zdroj: [vlastní zpracování]

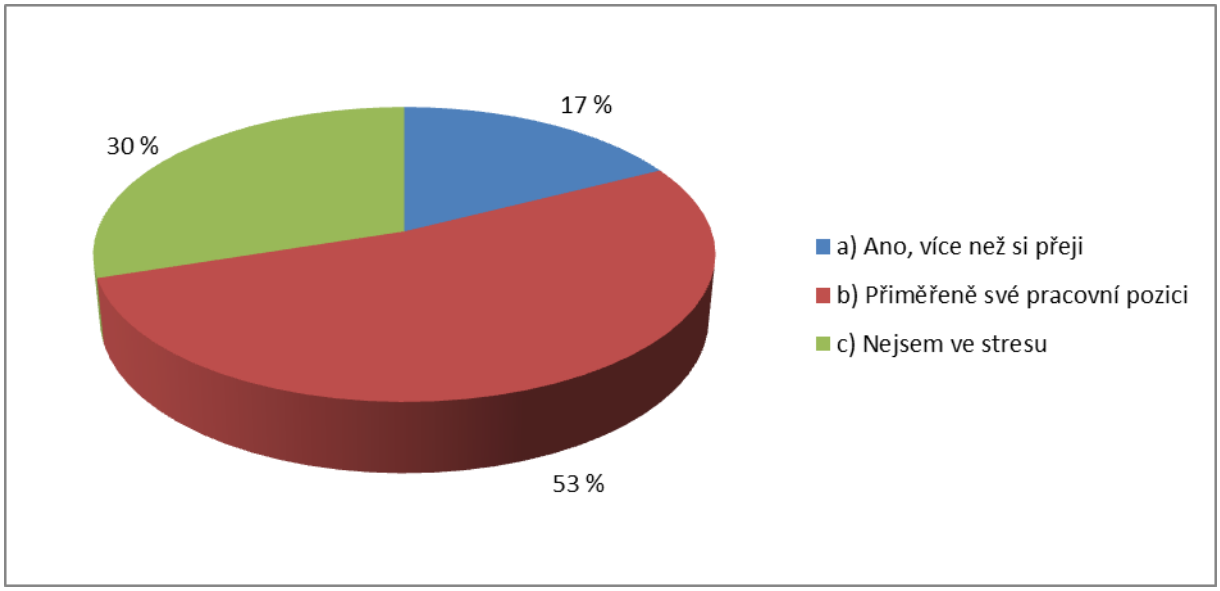
Na otázku „Dochází mezi zaměstnanci ke konfliktům?“ zvolilo 72 % respondentů odpověď občas, 23 % nikdy a 5 % často.

Na doplňující otázku „Z jakých důvodů?“ se vyjádřilo v případě odpovědi - často a občas 9 respondentů, že to způsobuje „stres“, po 6 respondentech byla odpověď „skrytá soutěživost mezi směnami“ a „některé limity pracovního výkonu jsou přehnané“, 3 respondenti odpověděli „špatná pracovní morálka“, po 2 respondentech byla odpověď „provozní a pracovní důvody“ a „špatné předávání směn“ a po jednom respondentovi byly odpovědi „čerpání dovolené“, „psychická zátěž“ a „malicherné důvody“.

V případě odpovědi, že nedochází mezi zaměstnanci ke konfliktům, se 5 respondentů vyjádřilo, že to způsobuje „dobrý kolektiv“ a 4 respondenti „vycházíme si vstříc“.

Ideální stav na pracovišti v oblasti mezilidských vztahů neexistuje. Člověk – zaměstnanec tráví pracovní směnu, která je prakticky minimálně třetinu až polovinu dne ve společnosti spolupracovníků. Chování každého jedince v této společnosti, která vytváří pracovní kolektiv, má zásadní vliv na spokojenost v práci. Dalším faktorem, který tuto spokojenost ovlivňuje je často a zpravidla nadřízený – v tomto případě je to mistr.

Graf č. 5: Řekl/a byste, že jste při výkonu své práce ve stresu?



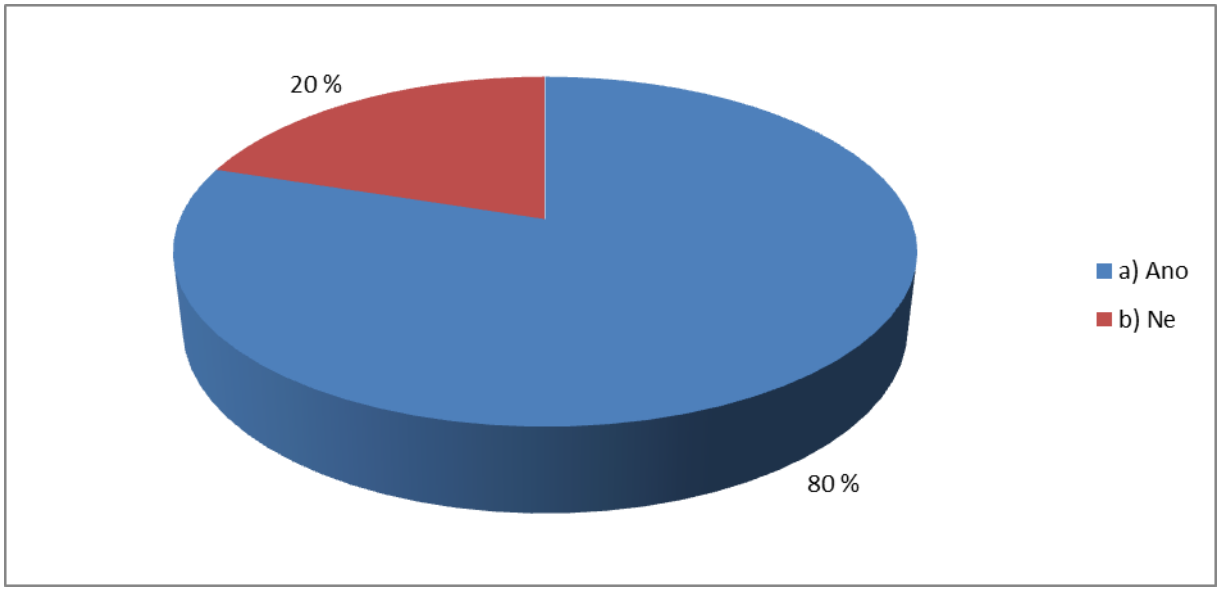
Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Řekl/a byste, že jste při výkonu své práce ve stresu“ zvolilo 53 % respondentů variantu odpovědi - přiměřeně své pracovní pozici, 30 % zvolilo variantu - nejsem ve stresu a 17 % je ve stresu více, než si přeje.

Na doplňující otázku „Popište hlavní důvody stresové zátěže?“ byla u 8 respondentů odpověď „technologové a ostatní vedoucí už dávno neví, jak který úkon trvá, stále navyšují více práce, ale zapomínají, že je na ostatní věci méně času, z toho plyne více reklamací“, po 6 respondentech byla odpověď „odpovědnost za vzniklé škody“ a dále „celková odpovědnost ke svěřenému zařízení na pracovišti“, po 3 respondentech byla odpověď „je nás málo na pracovišti s ohledem na požadované množství práce“ a dále „pracovní vytížení, nedostatek času, časté poruchy strojního vybavení“ a 2 respondenti odpověděli „množství výroby“

Pracovní prostředí je pro zaměstnance hlavním zdrojem a příčinou stresových situací. Jakákoliv pracovní pozice je nepochybně za určitých okolností spojena se stresem. Jeho výše je však závislá na více faktorech, které stres v průběhu pracovního procesu ovlivňují. Předcházení vzniku stresu a stresových situací na pracovištích je mnohem ekonomicky výhodnější, efektivnější a účinnější než řešení jejich následků. Pro snížení hladiny stresu by se zaměstnavatel měl zaměřit na jeho prevenci, která se ve svém důsledku pozitivně projeví v celkové ekonomické situaci zaměstnavatele.

Graf č. 6: Bere Váš nadřízený na vědomí Vaše názory?



Zdroj: [vlastní zpracování]

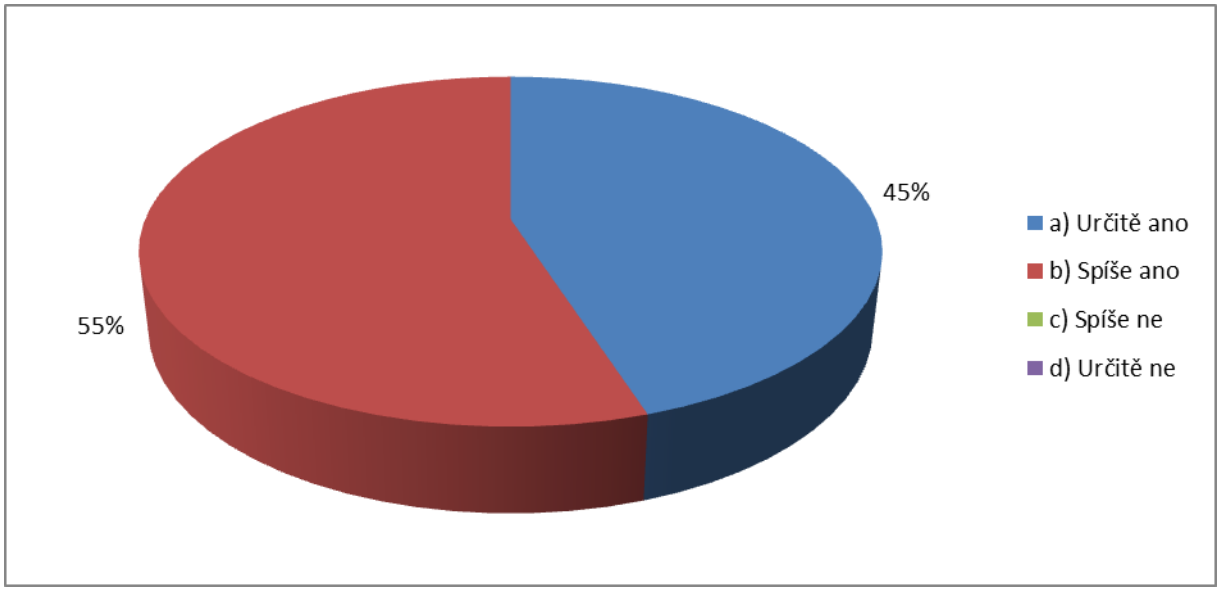
Na otázku „Bere Váš nadřízený na vědomí Vaše názory?“ zvolilo 80 % respondentů variantu odpovědi ano a 20 % ne.

Na doplňující otázku „Proč hodnotíte situaci právě takto? Popište způsob komunikace s Vaším nadřízeným?“ se vyjádřilo v případě odpovědi - ano 12 respondentů „můj nadřízený vždy vyslechne můj názor nebo problém a snaží se ho vyřešit“, 11 respondentů odpovědělo „oboustranná komunikace písemná i ústní“, 5 respondentů „dobrá komunikace a přímost“, 3 respondenti se vyjádřili „slušné osobní jednání“ a 1 respondent odpověděl „korektnost“.

Na doplňující otázku „Proč hodnotíte situaci právě takto? Popište způsob komunikace s Vaším nadřízeným?“ se vyjádřilo v případě odpovědi - ne 5 respondentů „prosazuje si svůj názor“, 2 respondenti odpověděli „zastává jen stanovisko vedení“ a 1 respondent „nepřipouští diskusi ve věci“.

Vzájemná komunikace mezi nadřízeným a podřízeným bývá problémem, ale vždy je potřeba si stanovit společné cíle. Tyto vycházejí z plánu zaměstnavatele nebo je ovlivňují i zaměstnanci na všech stupních pracovního zařazení. V případě hodnocené společnosti je převážná část respondentů v této oblasti spokojena, což lze hodnotit jako základní úspěch. Důležitou úlohou v oblasti komunikace je zpětná vazba, kontrola nebo vyhodnocení zadaného cíle. Pokud stanovený cíl nevyhodnotíme, dochází k jeho znehodnocení.

Graf č. 7: Když jdete z práce domů, cítíte se být fyzicky unaven/a?

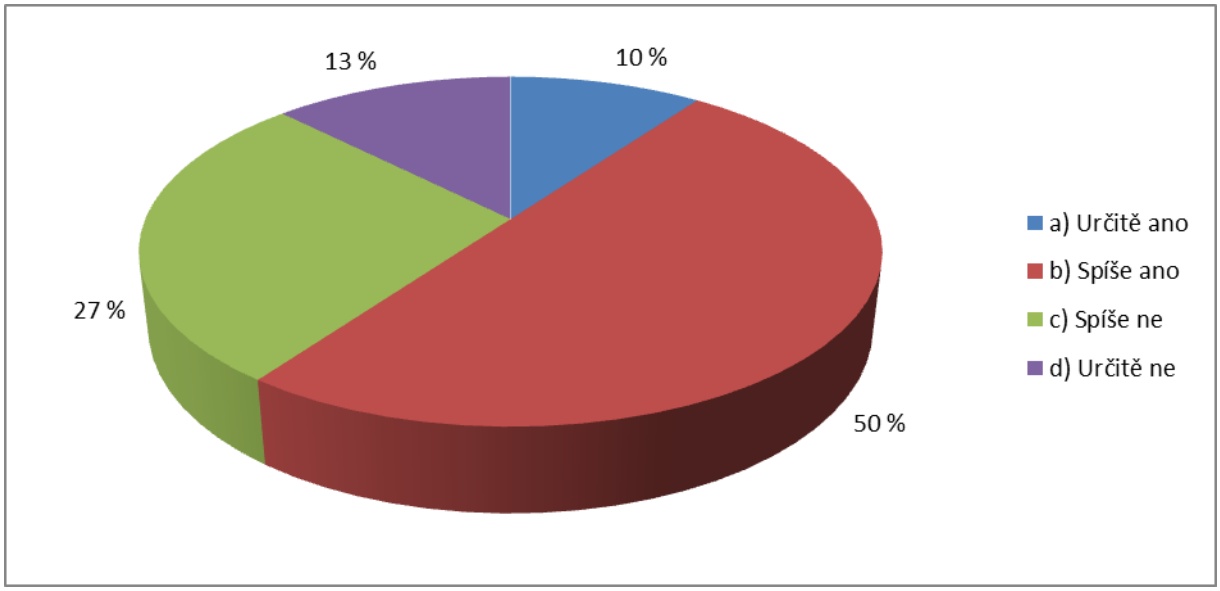


Zdroj: [vlastní zpracování]

Zda se zaměstnanci cítí být unaveni, když jdou z práce domů, zvolilo z oslovených respondentů 55 % odpověď - spíše ano a 45 % odpověď - určitě ano. Varianty odpovědi spíše ne a určitě ne nezvolil žádný respondent.

Z uvedeného vyplývá, že všichni respondenti jsou po skončení pracovní směny fyzicky unaveni. Tato únava nepramení v hodnoceném závodě z fyzicky namáhavé práce, ale ovlivňují ji různé faktory, jako například: dvanáctihodinová směna – denní i noční, která je pro vznik únavy rozhodujícím činitelem. Dalšími faktory je množství práce, mnohdy monotonní, produktivita práce.

Graf č. 8 Myslíte si, že je Vaše práce spravedlivě ohodnocena?



Zdroj: [vlastní zpracování]

Z oslovených respondentů si 50 % myslí, že jejich práce je - spíše ano spravedlivě ohodnocena, variantu odpovědi - spíše ne zvolilo 27 % respondentů, variantu - určitě ne 13 % a určitě ano 10 % respondentů.

Na doplňující otázku „Proč problematiku spravedlnosti ohodnocení vnímáte právě takto?“ se vyjádřilo v případě odpovědi – určitě ano a spíše ano 10 respondentů takto „na poměry zdejšího kraje jsem spokojen/a“, 9 respondentů „finančně slabší region“, 3 respondenti odpověděli „protože je to přiměřené k pracovní náplni“ a 2 respondenti „po osobní zkušenosti z dřívějšího zaměstnání“.

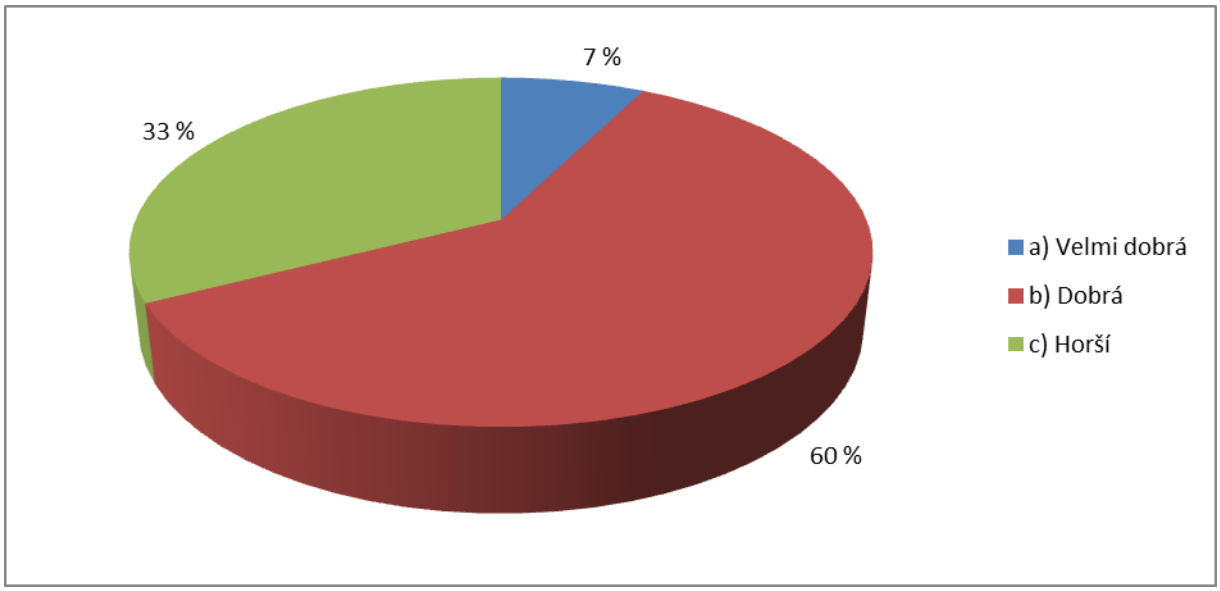
Na doplňující otázku „Proč problematiku spravedlnosti ohodnocení vnímáte právě takto?“ se vyjádřili v případě odpovědi – spíše ne a určitě ne 4 respondenti „hodně práce - málo peněz“, po 3 respondentech byla odpověď „kdo dělá hůř a pomaleji bere stejně, někdo není ani tak zodpovědný“, „odpovědnost není dostatečně ohodnocena“ a „na stejné pozici jsou rozdíly, plat by měl být stejný a až na závěr provést finanční vyhodnocení“, 2 respondenti odpověděli „fyzicky náročná práce by měla být lépe ohodnocena“ a jeden respondent se vyjádřil „každý chce mít víc i kdyby bral milion“.

Z uvedeného vyplývá, že 60 % respondentů se vyjádřilo, že jejich práce je - určitě ano nebo - spíše ano spravedlivě ohodnocena. Mzdové podmínky na tomto závodě jsou upraveny kolektivní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Z této smlouvy vyplývají vzájemné povinnosti a práva pro účastníky smlouvy. Je v ní řešen i mzdový systém, který vychází ze mzdového tarifu a příplatku za práci přesčas, práci v noci,

za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci o sobotách a nedělích. Tyto příplatky jsou součástí základní měsíční smluvní mzdy pouze v případě, že zaměstnanci náleží z výkonu jeho práce. U dělnických profesí je uplatněna jednotná prémiová sazba základní měsíční smluvní mzdy.

Odpovědi respondentů na otázku, zda je jejich práce spravedlivě ohodnocena - spíše ne nebo - určitě ne vyplývají z jejich pracovního zařazení, kterému odpovídá příslušný mzdový tarif. Víc jak polovina respondentů mimo jiné uvedla, že mají základní vzdělání nebo jsou vyučeni.

Graf č. 9: Jak hodnotíte možnost kariérního postupu ve Vaší společnosti?



Zdroj: [vlastní zpracování]

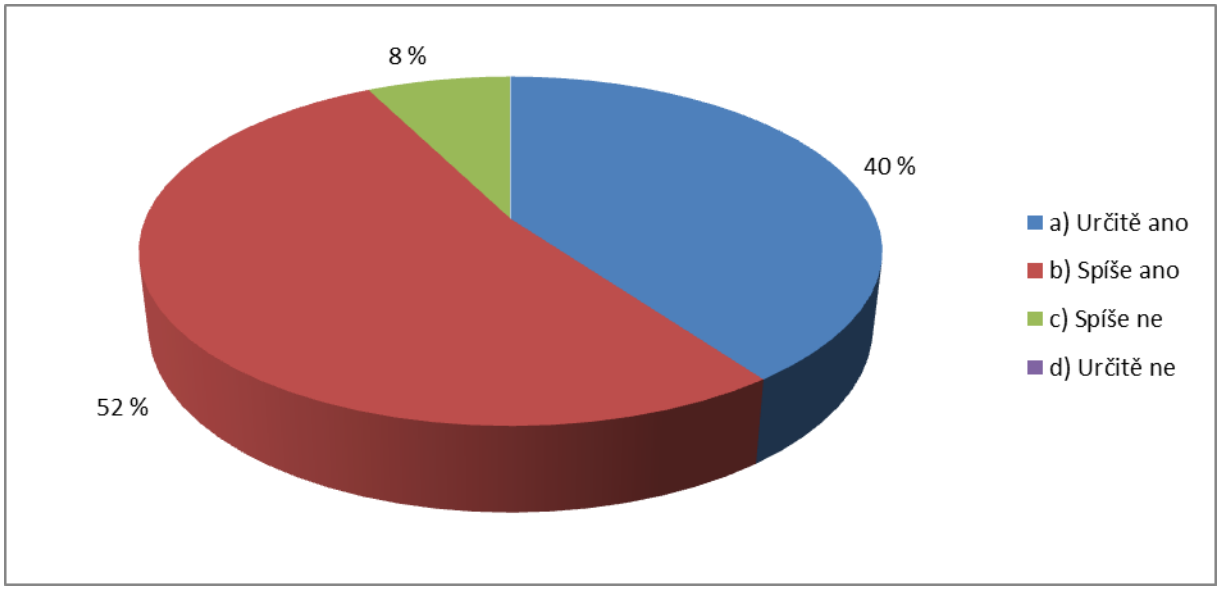
Možnost kariérního postupu ve společnosti vnímá 60 % respondentů jako dobrý, 33 % jako horší a 7 % jako velmi dobrý.

Na doplňující otázku „Kde si myslíte, že byste mohl/a v hierarchii společnosti být za 3 až 5 let?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - velmi dobrá a dobrá - 11 respondentů „budu rád/a, když budu stále zaměstnán/a“, 10 respondentů „doufám, že budu na stejném pracovišti“ a 6 respondentů odpovědělo „doufá, že na stávající pozici, tam kde jsem“.

Na doplňující otázku „Kde si myslíte, že byste mohl/a v hierarchii společnosti být za 3 až 5 let?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - horší 9 respondentů „nepředpokládám postup“, 3 respondenti odpověděli „nevím“ a 1 respondent „v důchodu“.

S přihlédnutím ke skutečnosti, že rozhovorem byly osloveny převážně dělnické profese, tyto ve svých vyjádřeních nekladly příliš důležitost na kariérní postup, ale upřednostňovaly zejména požadavek a potřebu jistoty vlastního zaměstnání u společnosti.

Graf č. 10: Pokud byste se měl/a rozhodnout, vybral/a byste si opětovně zaměstnání ve Vaší společnosti?



Zdroj: [vlastní zpracování]

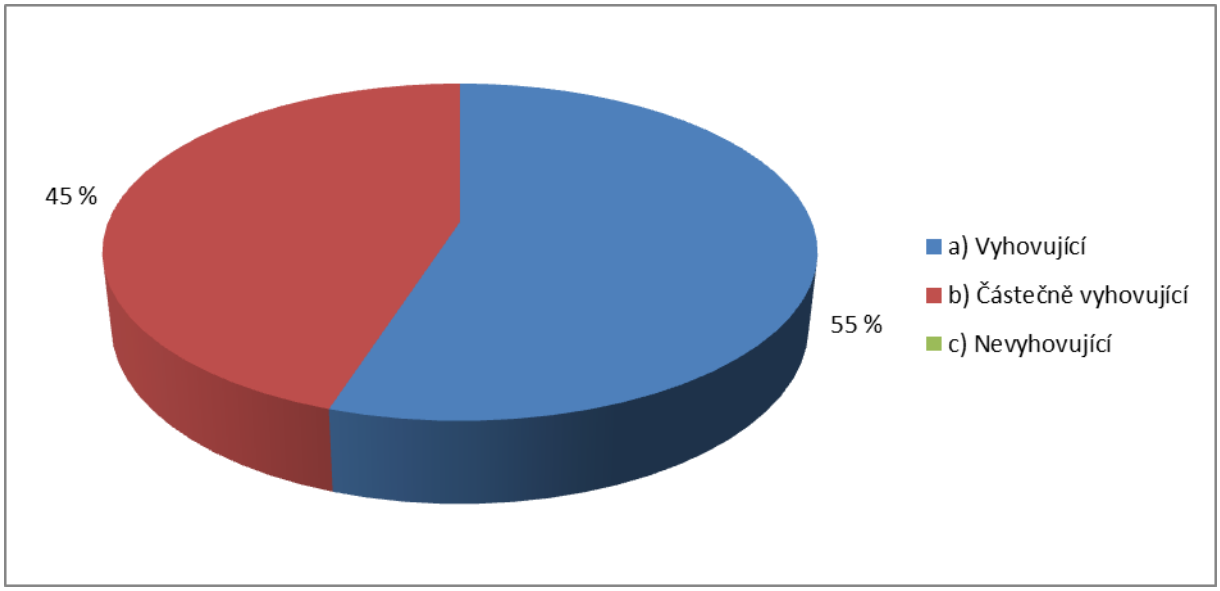
Na otázku „Pokud byste se měl/a rozhodnout, vybral/a byste si opětovně zaměstnání ve Vaší společnosti?“ si zvolilo 52 % respondentů variantu odpovědi - spíše ano, 40 % určitě ano a 8 % spíše ne. Variantu - určitě ne, si nezvolil žádný respondent.

Na doplňující otázku „Proč, popište?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - určitě ano nebo spíše ano 8 respondentů „protože mi práce, rozvržení směn vyhovuje a práce mě baví“, po 6 respondentech byla odpověď „jsem spokojená/ý“, „nemusím dojíždět“ a dále „pracuji tady už dost dlouho, abych pochopil/a, kde je nejlíp“, 5 respondentů odpovědělo „stabilita společnosti“ a po 3 respondentech byla odpověď „výše platu“ a „práce dobrá, ale někdy namáhavá“.

Na doplňující otázku „Proč, popište?“ se vyjádřili v případě odpovědi ve variantě - spíše ne 2 respondenti „dají se vydělat i jinde tyto peníze“ a 1 respondent odpověděl „nevím“.

Z uvedeného vyplývá, že převážná většina (až na malé výjimky) respondentů by se rozhodla pro opětovné zaměstnání v této společnosti. Významnou úlohou jejich motivace pro toto rozhodnutí je stabilita společnosti, vyhovující rozvržení režimu práce, směnnost, dny volna mezi směnami. Další motivací pro toto rozhodnutí je, možnost zaměstnání téměř v místě bydliště, kde nepochybně kladnou úlohu sehrává čas strávený na cestě do práce s následným využitím pro mimopracovní činnost. V neposlední řadě je to i mzdové ohodnocení jednotlivce.

Graf č. 11: Jak hodnotíte pracovní prostředí?



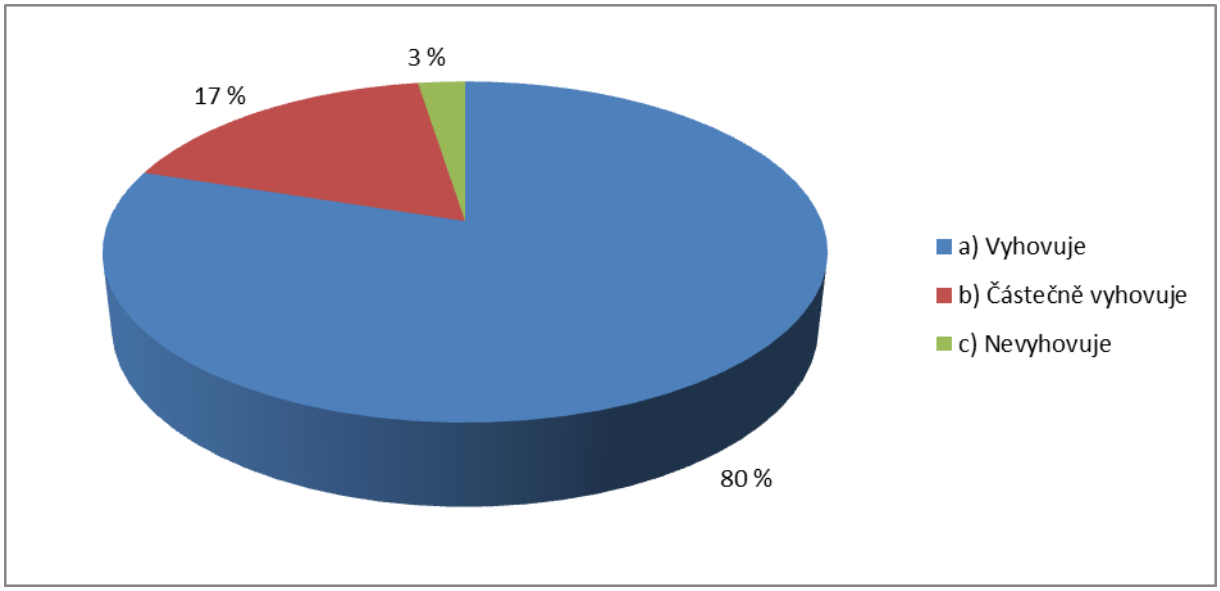
Zdroj: [vlastní zpracování]

Z oslovených respondentů 55 % hodnotí své pracovní prostředí jako vyhovující a 45 % jako částečně vyhovující. Variantu odpovědi - nevyhovující nezvolil žádný respondent.

Dále měli respondenti popsat vše, co je v souvislosti s pracovním prostředím napadá. V tomto případě 13 respondentů odpovědělo „čistota pracovního prostředí“, 11 respondentů „celkově dobré pracovní prostředí“, 9 respondentů odpovědělo „jsem v budově, kde je příjemně teplo, klimatizace“, 4 respondenti zmínili „barevnost na pracovišti“ a 3 respondenti odpověděli „zvýšená hlučnost, ale v normě“.

Respondenti v odpovědích sdělili, že při hodnocení požadavků na pracovní prostředí kladou důraz na čistotu, barevnost, teplo, klimatizaci jako prvky, které z jejich pohledu pozitivně ovlivňují jeho kvalitu. Jsou to prvky, které vytvářejí zaměstnancům pracovní pohodu, která je jedním z prvků příznivě ovlivňující pracovní výkon. V tomto závodě se vyskytují některá pracoviště s vyššími teplotami, které zaměstnavatel optimalizuje využitím technických prostředků zabezpečujících mikroklima na těchto pracovištích, jako například využití klimatizace, vzduchotechniky, vlhčení a rosení.

Graf č. 12: Vyhovuje Vám rozvržení pracovní doby?



Zdroj: [vlastní zpracování]

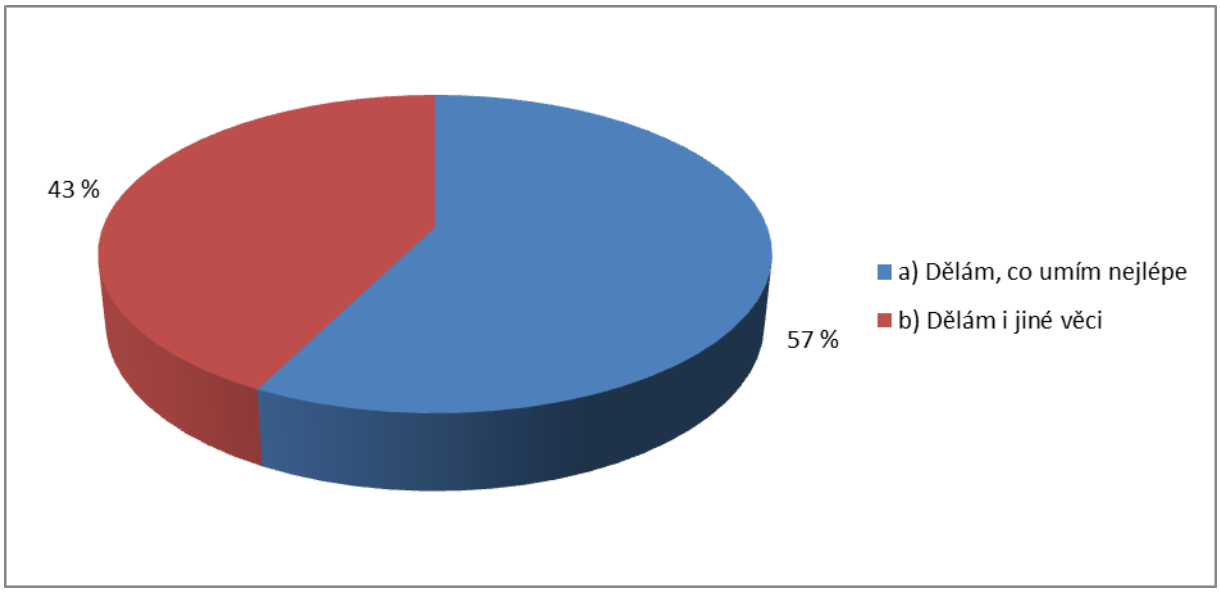
Z oslovených respondentů se 80 % vyjádřilo, že jim rozvržení pracovní doby vyhovuje, 17 % částečně vyhovuje a pouze 3 % zvolilo variantu odpovědi - nevyhovuje.

Na doplňující otázku „Z jakého důvodu?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - vyhovuje nebo částečně vyhovuje 11 respondentů „lepší systém neznám“, po 10 respondentech byla odpověď „generuje více volna (domov, rodina, vím dopředu, kdy mám volno)“ a dále „mohu být častěji doma“ a 8 respondentů se vyjádřilo „už jsem zvyklá/ý na směny“.

Pouze jeden respondent odpověděl, že mu systém rozvržení pracovní doby nevyhovuje, a to: „Systém na bývalém závodě v Moravském Krumlově mi vyhovoval více, byla jsem více odpočinutá“.

Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že téměř všem vyhovuje rozvržení nebo uspořádání pracovní doby. Uvedené zjištění má nepochybně vliv na pohodu respondentů. I když nepravidelné rozložení pracovní doby v podmínkách nepřetržitého provozu jakož i práce v noční době jsou hodnoceny teoreticky jako nepříznivé, tento výzkum, který se opírá o odpovědi respondentů, tuto zásadu nepotvrdil.

Graf č. 13: Vykonáváte ve společnosti činnost, které nejlépe rozumíte, nebo jste zaneprázdňován/a i jinými úkoly?



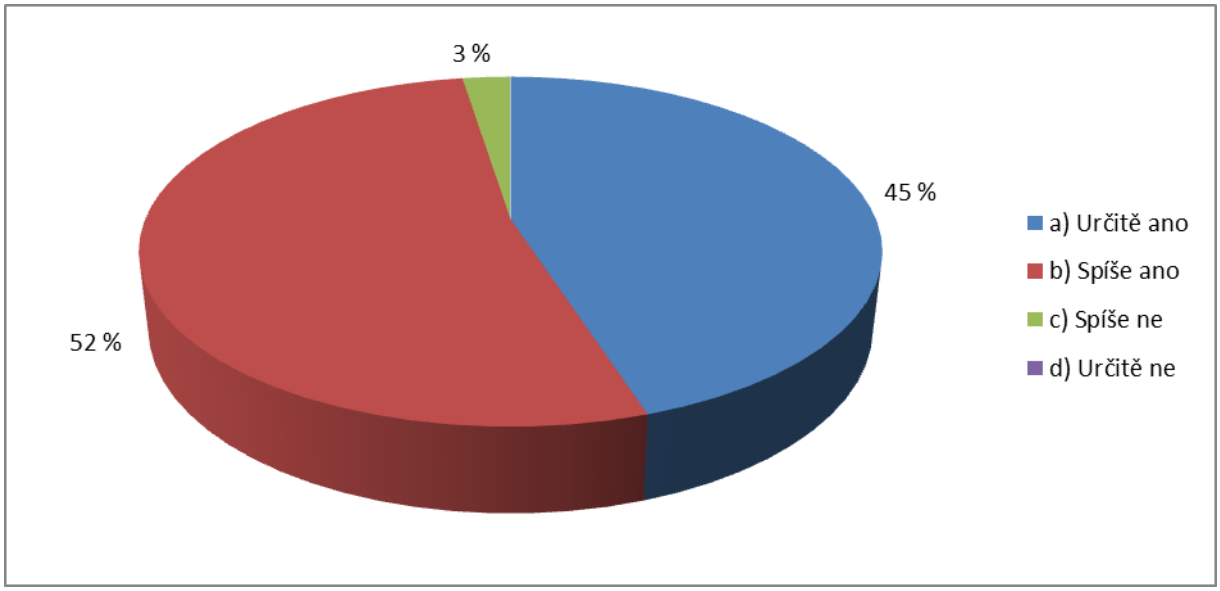
Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Vykonáváte ve společnosti činnost, které nejlépe rozumíte, nebo jste zaneprázdňován/a i jinými úkoly?“ odpovědělo 57 % respondentů, že dělá činnost, kterou umí nejlépe a 43 % odpovědělo, že dělá i jiné věci.

Na doplňující otázku „Popište jak míváte rozdělení úkolů podle Vaší kompetence?“ následovaly tyto varianty odpovědí: po 9 respondentech byla odpověď „když je potřeba jdu i na jiné práce, nevadí mi to“ a „dostávám úkoly odpovídající mé kompetenci“, 7 respondentů odpovědělo „některé úkoly by měli vedoucí směřovat na jiná pracoviště“, po 6 respondentech byla odpověď „podle směnového výkazu - příkazu“ a „ z 90 % dělám co mám a v 10 % dělám i jiné věci“ a 3 respondenti se vyjádřili „všechny zadané úkoly se mi líbí“.

Na závodě je nespočetné množství pracovišť a pracovních pozic. Tyto vyžadují obsluhu zaměstnanci, kteří vykonávají práce jednotvárné, monotonní ale také práce, které vyžadují časté střídaní. Zejména u monotonních pracovních činností, kde dochází k opakování stejných úkonů je potřebné z hlediska kvality pracovního výkonu zaměstnance odreagovat jinou pracovní pozicí. Právě touto skutečností zaměstnavatel rozšiřuje u zaměstnanců jejich kvalifikaci, variabilitu, kterou ve svém důsledku nutně potřebuje při situacích, kdy jiný zaměstnanec čerpá dovolenou, je nemocen nebo z jiných důvodů absentuje na pracovišti.

Graf č. 14: Stará se zaměstnavatel o kvalitu Vašeho pracovního prostředí?



Zdroj: [vlastní zpracování]

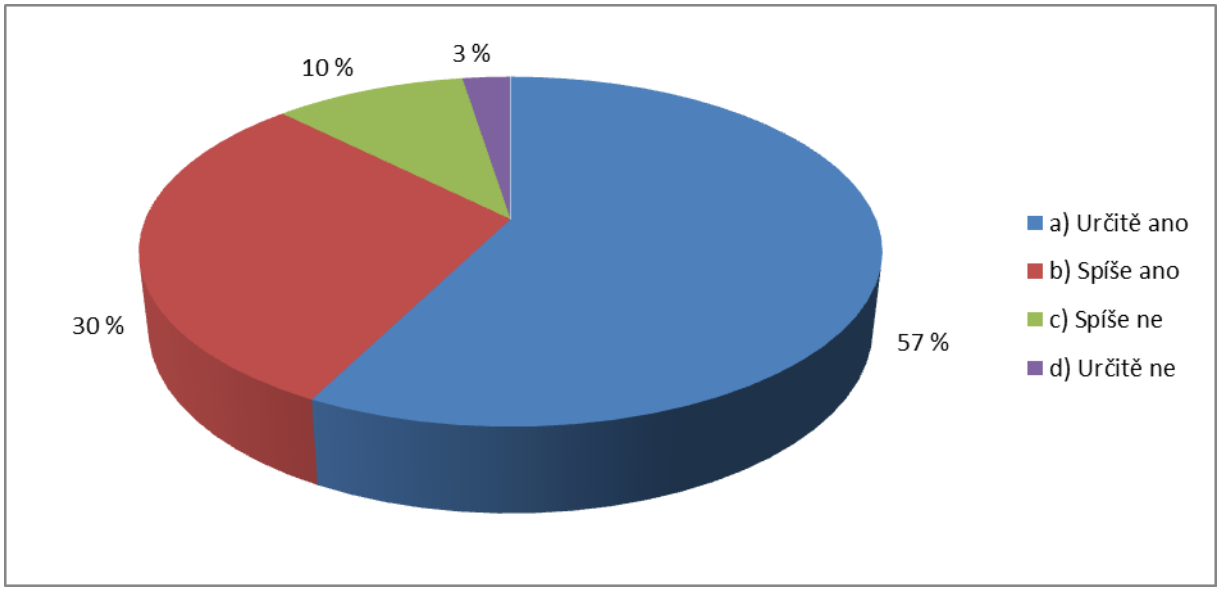
Na otázku „Stará se zaměstnavatel o kvalitu Vašeho pracovního prostředí?“ odpovědělo 52 % respondentů - spíše ano, 45 % - určitě ano, 3 % zvolilo variantu odpovědi - spíše ne a žádný respondent nevybral možnost odpovědi - určitě ne.

Na doplňující otázku „Jakým způsobem?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - určitě ano a spíše ano 14 respondentů „odsáváním, klimatizací“, 12 respondentů odpovědělo „SMAT audit-udržování pracovního prostředí“, 9 respondentů se vyjádřilo „dobrá kvalita prostředí, jeho barevnost celkovým způsobem“ a 4 respondenti odpověděli „dobrá kvalita prostředí, jeho barevnost celkovým způsobem“.

Pouze jeden respondent odpověděl, že se zaměstnavatel o kvalitu pracovního prostředí spíše nestará.

Z komunikace s respondenty vyplynulo, že až na jednoho, který se vyslovil, že se zaměstnavatel o kvalitu pracovního prostředí spíše nestará, bez dalšího bližšího uvedení proč, ostatní většina hodnotila pozitivní přístup zaměstnavatele v zajišťování kvalitního pracovního prostředí. Technický útvar zaměstnavatele má ve své náplni povinnost starat se o provozuschopnost strojů a zařízení, která přímo ovlivňují kvalitu pracovního prostředí a vytváří pohodu na pracovišti (všechna technická zařízení ovlivňující mikroklima na pracovištích).

Graf č. 15: Kontroluje Váš zaměstnavatel pravidelně stav strojů a zařízení?



Zdroj: [vlastní zpracování]

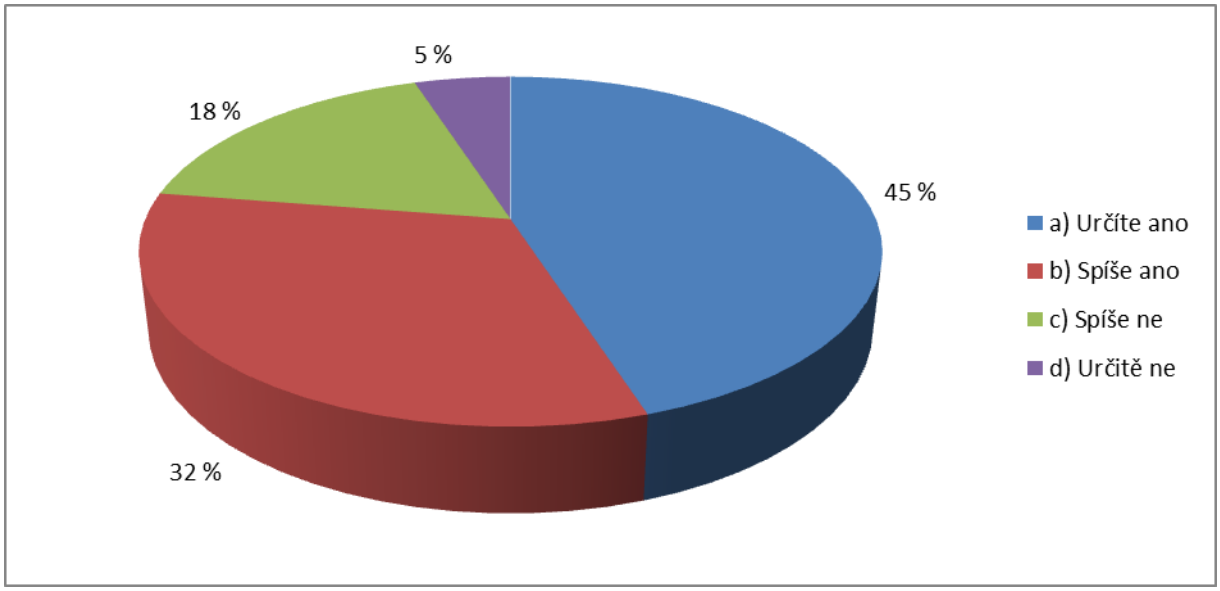
Na otázku „Kontroluje Váš zaměstnavatel pravidelně stav strojů a zařízení?“ zvolilo 57 % respondentů variantu odpovědi - určitě ano, 30 % - spíše ano, 10 % - spíše ne a 3 % - určitě ne.

Na doplňující otázku „Jakým způsobem a jak často?“ se vyjádřilo v případě odpovědi ve variantě - určitě ano a spíše ano 14 respondentů „každou chvíli“, 13 respondentů odpovědělo „je harmonogram preventivních prohlídek“ a po 4 respondentech byla odpověď „údržbu provádí seřizovač“ a „provádí se podle potřeby“.

Na doplňující otázku „Jakým způsobem a jak často?“ se vyjádřili v případě odpovědi ve variantě - spíše ne a určitě ne 4 respondenti „na některé stroje, zařízení se jde, až mají poruchu“ a 1 respondent odpověděl „kontroluje, ale neopravuje, jsou výmluvy na náhradní díly a finanční prostředky“.

Z oslovených respondentů se 87 % vyjádřilo, že zaměstnavatel určitě ano nebo spíše ano kontroluje pravidelně stav strojů a zařízení na jeho pracovištích. Zaměstnavatel má povinnost kontrolovat stroje a zařízení z právních a ostatních předpisů. Pro zaměstnavatele z těchto předpisů vyplývá povinnost zpracování harmonogramu kontrol, jejich fyzické provádění u jednotlivých strojů a zařízení tak, aby byly provozovány při provozu bezpečně a v souladu s návody k obsluze dodaných výrobcem strojů a zařízení.

Graf č. 16: Je na Vašem pracovišti tepelná pohoda?

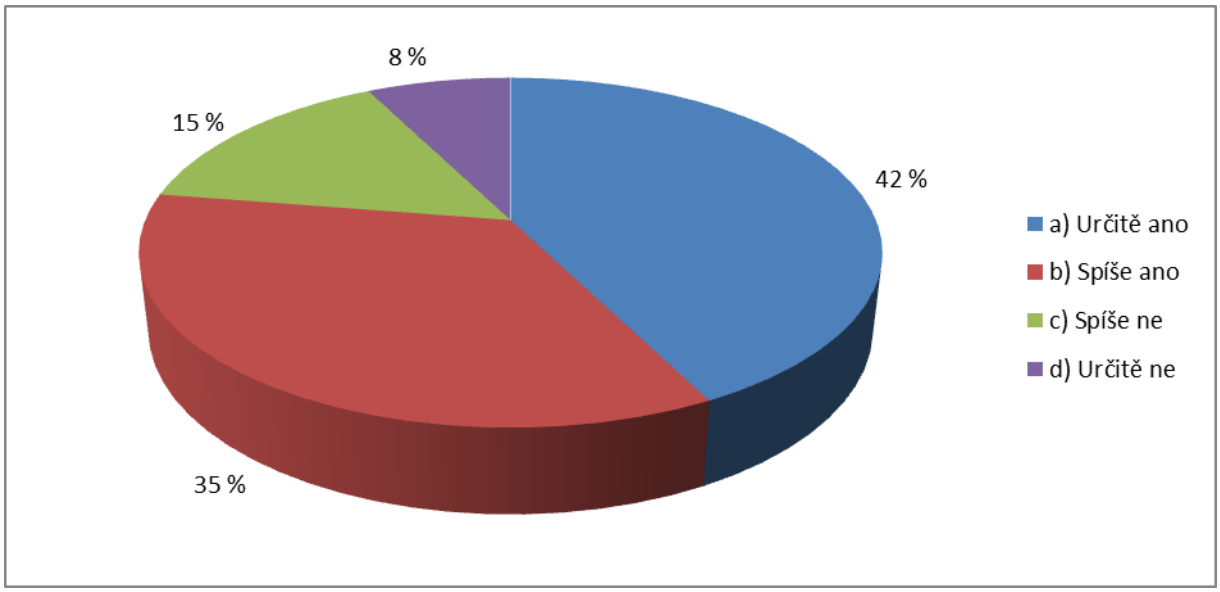


Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Je na Vašem pracovišti tepelná pohoda?“ z oslovených respondentů 45 % zvolilo variantu odpovědi - ano, 32 % - spíše ano, 18 % - spíše ne a 5 % určitě ne.

Z rozhovorů vyplynulo, že 77 % respondentů je s tepelnou pohodou na pracovišti určitě, nebo spíše ano spojeno. Spíše, nebo určitě nevyhovuje 23 % respondentům. Na závodě při zpracování základních surovin pro finální výrobek dochází na některých pracovištích k vyšším teplotním zátěžím, které zejména při součtu s vysokými atmosférickými teplotami nejsou v plné míře schopny technická zařízení na regulaci optimální teploty na pracovišti zajistit. Jedná se zejména o část letního období. Toto hodnocení vyplynulo z okruhu 23 % zaměstnanců. Na tepelnou pohodu na pracovištích v zimním období nebyly vzneseny připomínky.

Graf č. 17: Pokud se stane, že práce, kterou vykonáváte, by pro Vás mohla být nebezpečná, můžete ji odmítnout?



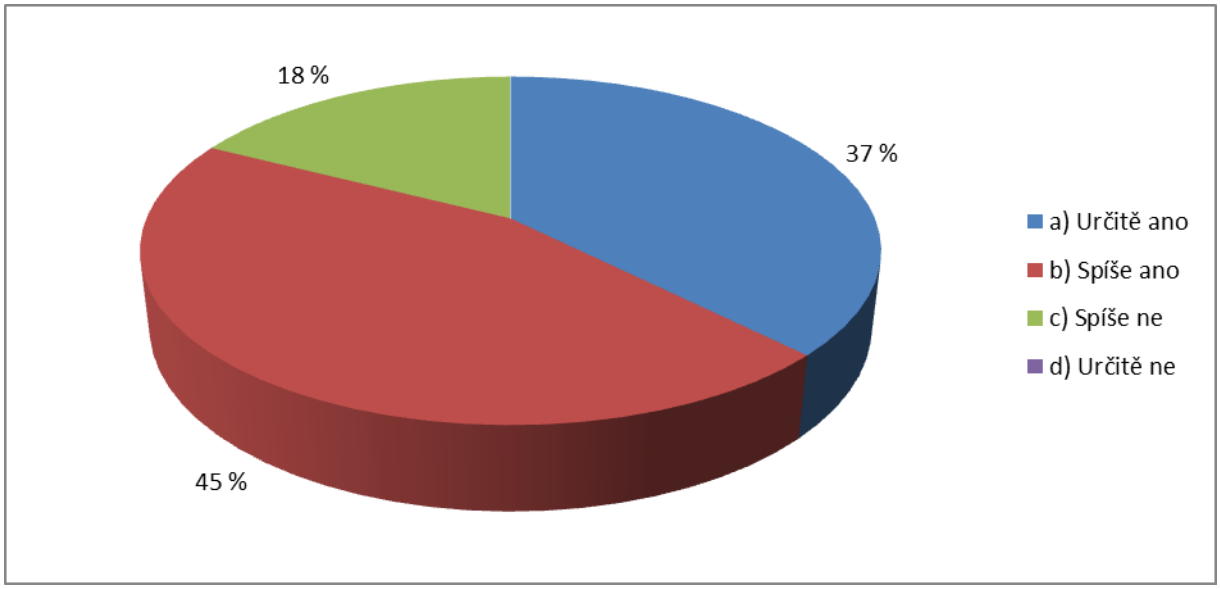
Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Pokud se stane, že práce, kterou vykonáváte, by pro Vás mohla být nebezpečná, můžete ji odmítnout?“ z oslovených respondentů zvolilo 42 % variantu odpovědi - určitě ano, 35 % - spíše ano, 15 % - spíše ne a 8 % - určitě ne.

Z výše uvedeného vyplynulo, že 77 % respondentů může určitě ano, nebo spíše ano nebezpečnou práci odmítnout. Spíše neodmítnout, nebo určitě neodmítnout nebezpečnou práci se vyjádřilo 23 % respondentů.

Převážná většina respondentů by v případě zjištění, že je pro ně vykonávaná práce nebezpečná tuto odmítli. O zjištěných skutečnostech bránících bezpečné práci případně bezpečnému provozu stroje nebo zařízení, jsou bez jakýchkoliv zábran schopni informovat svého nadřízeného. Dále mají všichni zaměstnanci možnost sdělit své upozornění, zjištění písemně přímo na pracovišti, nebo využít SMAT AUDIT, který eliminuje nebezpečné jednání na pracovišti.

Graf č. 18: Považujete práci, kterou vykonáváte za bezpečnou?



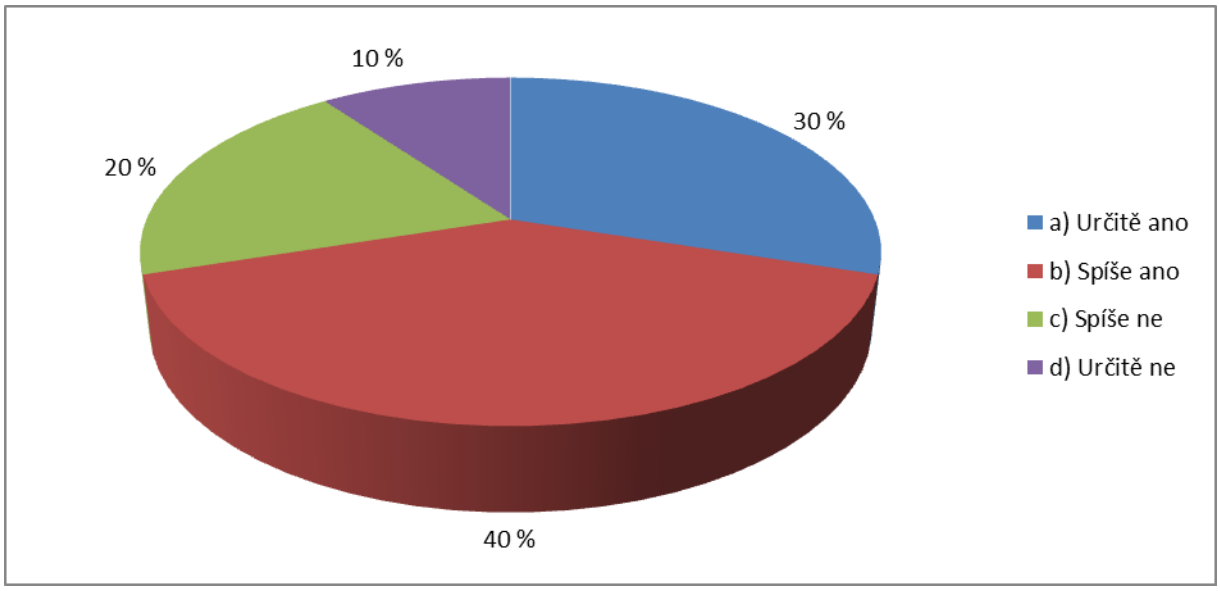
Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Považujete práci, kterou vykováte za bezpečnou?“ z oslovených respondentů zvolilo 45 % odpověď - spíše ano, 37 % - určitě ano, 18 % - spíše ne a variantu odpovědi - určitě ne nezvolil žádný respondent.

V případě odpovědi c) nebo d) se měli dále respondenti vyjádřit, co by zaměstnavatel mohl udělat proto, aby bylo pracovní prostředí bezpečnější. Následovala odpověď u 4 respondentů v podobě „zlepšit systém kontroly na pracovišti“ a 3 respondenti se vyjádřili „je to na nás, zaměstnancích“.

Zaměstnavateli vyplývá z právních a ostatních předpisů jeho odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnanců. Další jeho povinností je vyhledávání a odstraňování, případně minimalizace rizik, která vznikají při jeho výrobní činnosti. Skutečnost, že 82 % respondentů se vyjádřilo, že je jejich vykonávaná práce bezpečná svědčí o skutečnosti, že zaměstnavatel tuto povinnost plní. Záporná odpověď v 18 % vzorku respondentů je motivací pro zaměstnavatele tuto oblast zkvalitnit, zejména v systému soustavné kontroly na pracovištích.

Graf č. 19: Je práce, kterou vykonáváte různorodá?

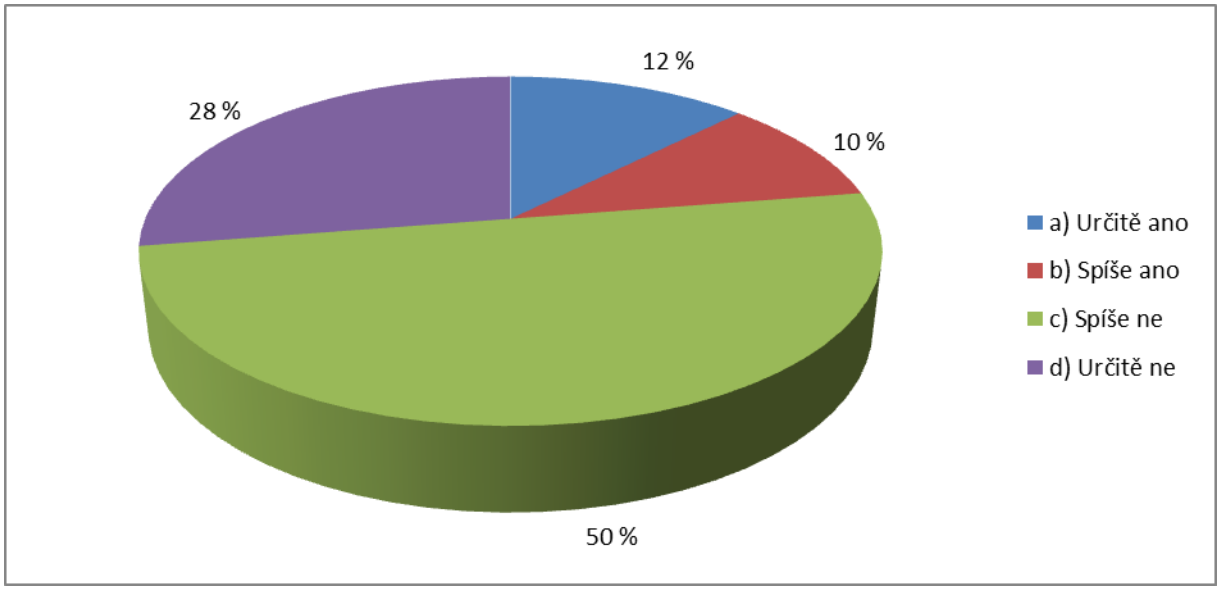


Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Je práce, kterou vykonáváte různorodá?“ z oslovených respondentů 40 % zvolilo variantu odpovědi - určitě ano, 30 % - spíše ano, 20 % - spíše ne a 10 % - určitě ne. Z výše uvedeného vyplynulo, že 70 % respondentů vykonává různorodou práci určitě, nebo spíše ano. Spíše ne, nebo určitě ne různorodou práci nevykonává 30 % respondentů.

Různorodost práce, kterou v rozhovoru potvrdila převážná většina respondentů, vyplývá z charakteru práce ve výrobním závodě. Ekonomické stimuly tržního hospodářství nutí zaměstnavatele k vyšší produktivitě práce, což má za následek neustálé snižování počtu zaměstnanců. To sebou přináší slučování pracovních operací, kdy zaměstnanec musí při zachování pracovního poměru provádět více různorodých prací. Opakem tohoto jsou speciální pracovní operace, které jsou základem finálního výrobku, kdy na těchto pracovních pozicích zaměstnavatel vyžaduje s přihlédnutím ke kvalitě vykonávané práce zaměstnance, které si nemůže dovolit zaměstnávat různorodou prací.

Graf č. 20: Domníváte se, že pracovní podmínky ve společnosti negativně ovlivňují Váš pracovní výkon?



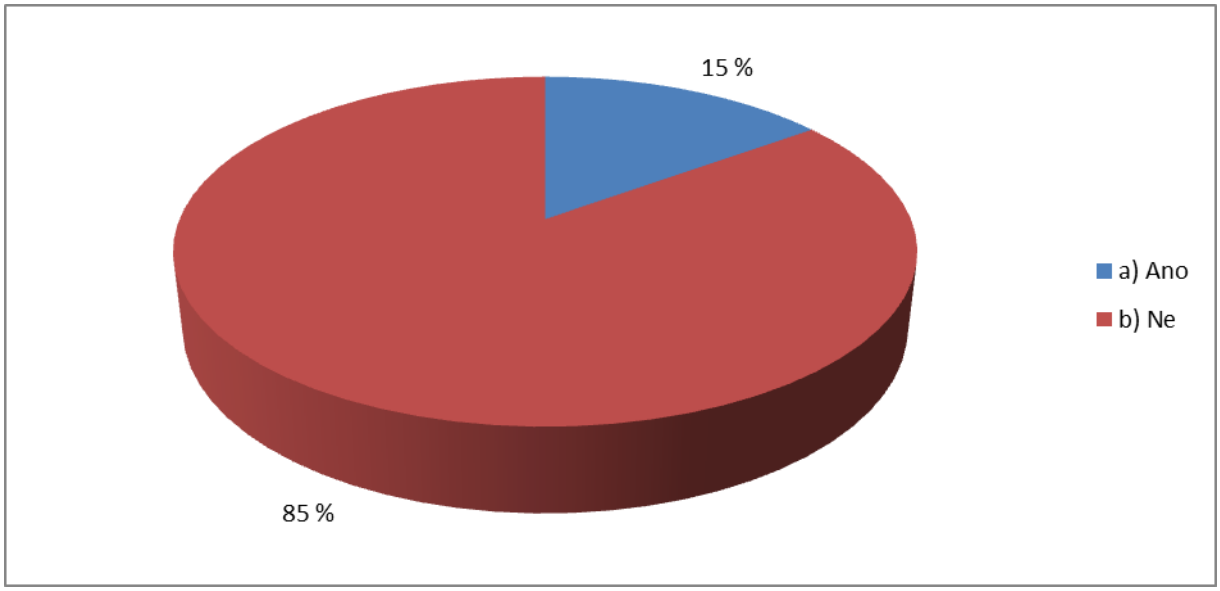
Zdroj: [vlastní zpracování]

Na otázku „Domníváte se, že pracovní podmínky ve společnosti negativně ovlivňují Váš pracovní výkon?“ si zvolilo 50 % respondentů odpověď - spíše ne, 28 % - určitě ne, 12 % - určitě ano a 10 % - spíše ano.

Pokud byla odpověď a) nebo b) měli se vyjádřit jak a popsat v čem. V tomto případě se 5 respondentů vyjádřilo odpovědí „hlučnost“ a 4 respondenti odpověděli „polétavé částice na pracovišti“.

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 78 % se vyslovilo, že pracovní podmínky ve společnosti neovlivňují negativně pracovní výkon. V závodě se nevyskytují rizikové faktory, které by v důsledku naměřených hodnot vyústily k vyhlášení opatření na úrovni závodu, případně k vydání zákazu některých prací a tím narušení pracovních podmínek. Negativní odpovědi respondentů ve vztahu k hlučnosti, případně vzniku polétavých částic na pracovišti jsou pro zaměstnavatele motivací k zlepšení pracovních podmínek, které pozitivně ovlivní pracovní výkon zaměstnance, i když jsou tato opatření na závodě již realizována.

Graf č. 21: Utrpěl/a jste za doby trvání pracovního poměru ve společnosti nějaký úraz?



Zdroj: [vlastní zpracování]

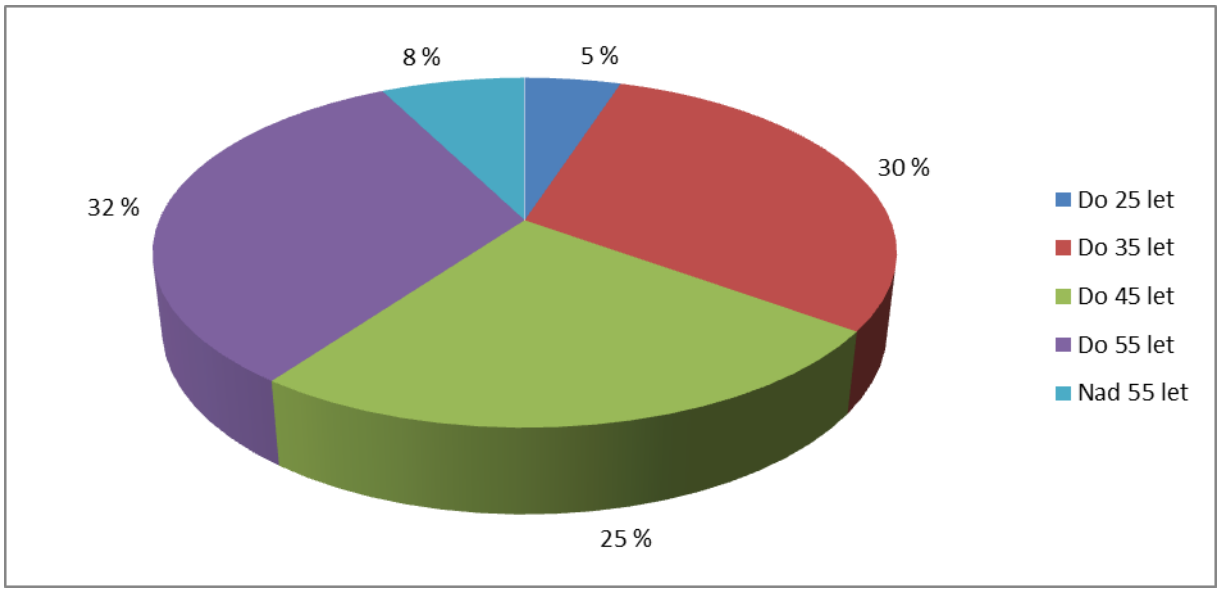
Na otázku „Utrpěl/a jste za doby trvání pracovního poměru ve společnosti nějaký úraz?“ si 85 % respondentů zvolilo odpověď - ne a 15 % odpověď - ano.

Následovala otázka na doplnění, zda to byl úraz drobný, úraz s pracovní neschopností, nebo úraz s hospitalizací v nemocnici. Ve všech případech se jednalo o úraz drobný, bez pracovní neschopnosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že v závodě Hodonice u oslovených respondentů za dobu trvání jejich pracovního poměru ve společnosti nedošlo k žádnému pracovnímu úrazu s pracovní neschopností, případně k pracovnímu úrazu s hospitalizací v nemocnici ani ke smrtelnému pracovnímu úrazu. Respondenti utrpěli drobné úrazy, které byly prostředky první pomoci přístupnými na jednotlivých pracovištích ošetřeny. Nevznikla žádná pracovní neschopnost, která by měla negativní ekonomický dopad jak na zaměstnavatele, tak na zaměstnance. V důsledku těchto pozitivních výsledků získal závod Hodonice mezinárodní ocenění v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví s názvem „DIAMANT za bezpečnost 2011“.

Na závěr rozhovoru s respondenty jsem se dále dotazovala na jejich některé identifikační údaje, které blíže doplňují tento kvalitativní výzkum. Rozhovor byl veden s 10 ženami a 30 muži.

Graf č. 22: Věk respondentů

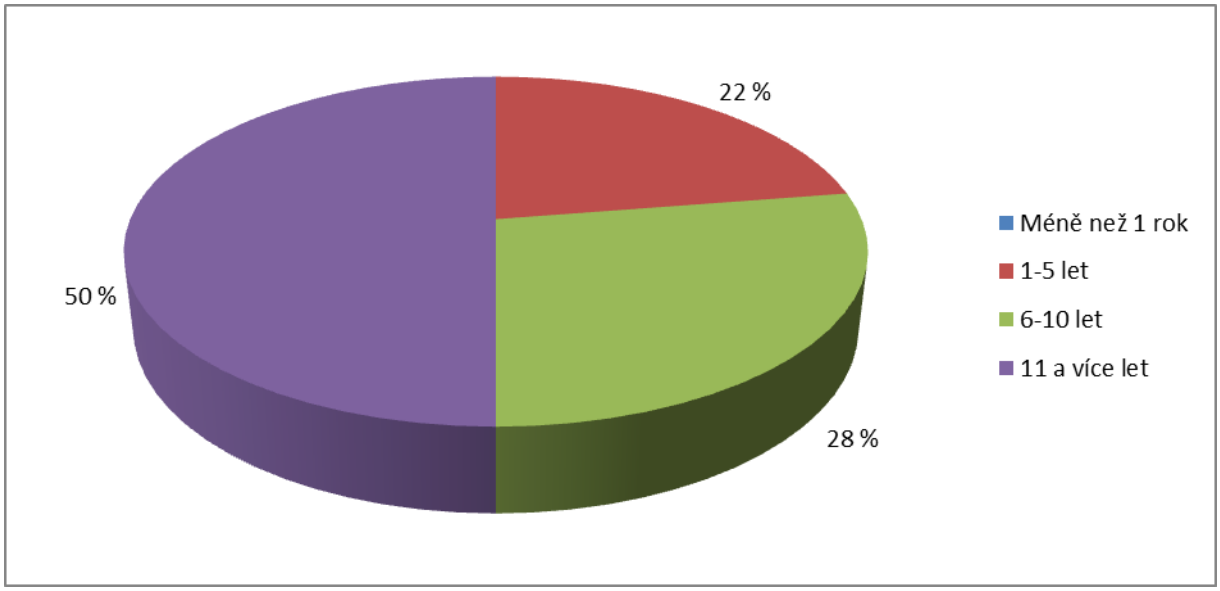


Zdroj: [vlastní zpracování]

Největší podíl respondentů tvoří kategorie ve věku do 55 let, následuje kategorie respondentů ve věku do 35 let.

Z celkového počtu dotazovaných má 26 respondentů základní vzdělání, nebo jsou vyučeni a 24 respondentů má středoškolské vzdělání.

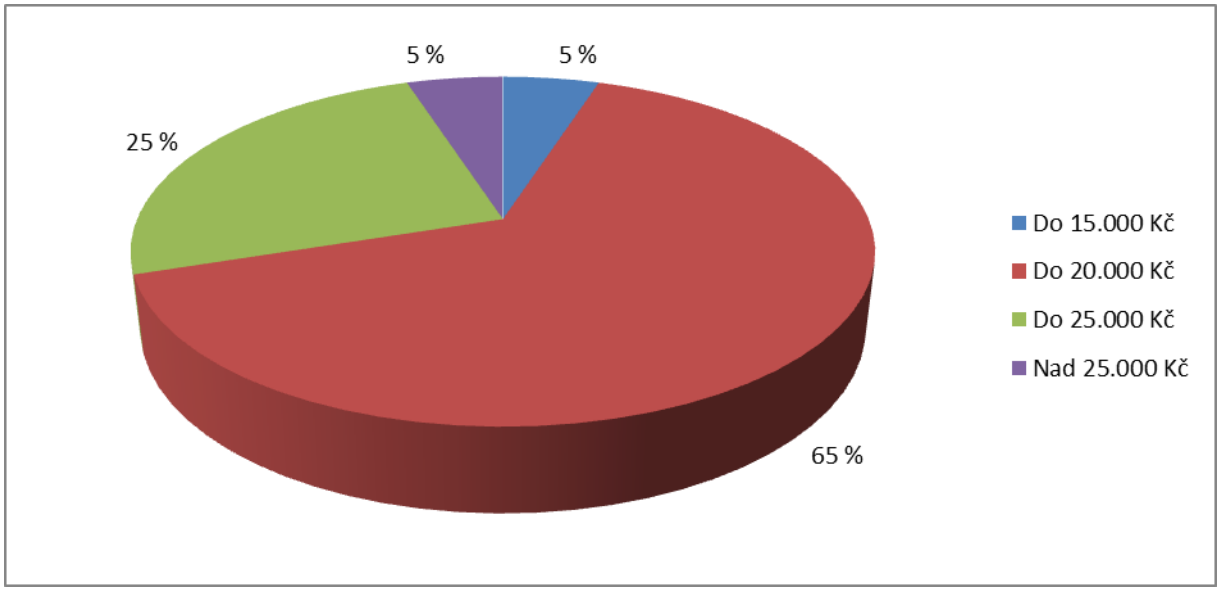
Graf č. 23: Délka trvání pracovního poměru ve společnosti



Zdroj: [vlastní zpracování]

Polovina respondentů je u společnosti zaměstnána 11 a více let. Žádný respondent není zaměstnán méně než 1 rok.

Graf č. 24: Čistý měsíční příjem respondenta v Kč



Zdroj: [vlastní zpracování]

Z uvedeného je zřejmé, že finanční ohodnocení respondentů na závodě Hodonice je v porovnání s jinými zaměstnavateli na okrese Znojmo na vyšší úrovni.

4.5.1 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu a doporučení pro vedení společnosti

Otázky respondentům byly koncipovány na dvě oblasti, a to oblast sociálně psychologickou a oblast pracovních podmínek na pracovišti. Při hodnocení provedeného kvalitativního výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatel byl respondenty převážně kladně hodnocen v oblasti péče o pracovní podmínky na jeho pracovištích.

Z výzkumu mimo jiné vyplynulo:

1) Umístění pracoviště z hlediska dopravy do práce vyhovuje nebo částečně vyhovuje všem respondentům. Ani jeden z respondentů nehodnotil umístění jako nevyhovující.
2) Respondenti jsou ve značné většině informování o cílech a poslání společnosti
3) Atmosféru na pracovišti hodnotí tři čtvrtiny respondentů jako vynikající, velmi dobrá a dobrou.
4) Čtvrtina respondentů se vyjádřila, že mezi nimi nedochází nikdy ke konfliktům. Tři čtvrtiny uvedly, že ke konfliktům dochází občas.
5) Při výkonu své práce je ve stresu polovina respondentů.
6) Tři čtvrtiny respondentů odpověděli, že nadřízený bere na vědomí jejich názory.
7) Všichni respondenti se vyjádřili, že když jdou z práce domů, cítí se fyzicky unaveni.
8) Více jako polovina respondentů si myslí, že je jejich práce spravedlivě ohodnocena.
9) Možnost kariérního postupu ve společnosti hodnotí příznivě tři čtvrtiny respondentů.
10) Pro možnost se znovu rozhodnout, vybrat si opětovně zaměstnání ve společnosti se vyslovila převážná většina respondentů.
11) Pracovní prostředí vyhodnotili všichni respondenti jako vyhovující.
12) Rozvržení pracovní doby vyhovuje téměř všem respondentům. Nevyhovuje pouze jednomu.
13) Převážná většina vykoná ve společnosti činnosti, kterým nejlépe rozumí, ostatní dělají i jiné věci.
14) Kromě jednoho respondenta všichni ostatní uvedli, že se zaměstnavatel stará o kvalitu pracovního prostředí.
15) Víc jak tři čtvrtiny respondentů uvedlo, že zaměstnavatel kontroluje pravidelně stav strojů a zařízení.
16) Tři čtvrtiny respondentů uvedlo, že je na jejich pracovišti tepelná pohoda.
17) Možnost odmítnout práci, která by mohla být nebezpečná, zvolilo tři čtvrtiny respondentů.
18) Práci, kterou respondenti vykonávají, považují více jak tři čtvrtiny za bezpečnou.

19) Tři čtvrtiny respondentů považuje práci, kterou vykonávají za různorodou.
20) Tři čtvrtiny respondentů se domnívají, že pracovní podmínky ve společnosti neovlivňují negativně jejich pracovní výkon.
21) Za dobu trvání pracovního poměru u dotazovaných respondentů došlo k 6 drobným pracovním úrazům. Úraz neutrpělo 34 respondentů.

Z vyhodnocení rovněž vyplynulo, že respondenti neupřednostňují zvyšování jejich mzdy. Respondenti dělnických profesí upozorňovali na fyzickou únavu. Fyzická únava způsobená nevhodnou či namáhavou pracovní polohou, celosměnným stáním či sezením je poslední, ne však méně důležitou součástí vytváření vhodných pracovních podmínek na pracovišti.

4.5.2 Doporučení pro vedení společnosti

Zaměstnavateli SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. se doporučuje široký prostor pro uplatnění individuálních relaxačních technik či cvičení, které jsou jedním z prostředků k odstranění únavy a pocitu monotonie z výkonu takovýchto činností. K omezení těchto nepříznivých vlivů na zdraví doporučuji na těchto pracovištích střídání činností nebo zaměstnanců. Jsem toho názoru, že by zaměstnavatel měl umožnit svým zaměstnancům vykonávajícím opakující se pracovní činnosti protáhnout se, a tím se zároveň i povzbudit do nadcházející práce, kterou tak mohou odvádět s větší chutí, zápalem a samozřejmě i s vyšší výkonností.

V oblasti péče o zdraví zaměstnanců doporučuji jejich očkování proti chřipce a žloutence typu „A“ a „B“ zejména v pomocných provozech společnosti. Přestože výsledky měření hlučnosti jsou v normě, doporučuji, aby ve společnosti byla zřízena ordinace ORL na vyšetření sluchu audiogramem.

Dalším doporučením zejména pro ženy zaměstnané ve společnosti je snaha o vlastního gynekologa (přetížení organizmu v závislosti na manipulaci s materiálem při celosměnném zatížení).

Při plnění povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k zajištění a vybavení zaměstnanců osobními ochrannými pracovními prostředky zkvalitnit a zpřísnit požadavky na jejich výběr a dodavatele, zejména s ohledem na jejich kvalitu, pohodlnost a individuální osobní a ergonomické požadavky zaměstnanců (např. tahači vlákna). Pro snížení drobných poranění v oblasti zápěstí až lokte při manipulaci s výrobky využívat aplikaci vyvinutých neviditelných rukavic.

Z rozhovoru se zaměstnanci vyplynulo, že je nutné zvýšit jejich informovanost na úseku pracovních podmínek a ochrany práce tak, aby komunikace a přenos informací mezi zaměstnanci a vedením společnosti se zkvalitnila.

U strojů a zařízení, zejména v úseku konce a začátku pracovní směny, zkvalitnit systém jejich kontrol, jejichž důslednost má pozitivní vliv na produktivitu práce a pracovní výkon zaměstnance.

Pro získání objektivního názoru široké veřejnosti na pracovní podmínky na závodě Hodonice doporučuji pořádat pravidelné dny „otevřených dveří“, kterými společnost přiblíží široké veřejnosti pracovní prostředí a pracovní podmínky na pracovištích závodu.

Ve spolupráci s odborovou organizací iniciovat v kolektivní smlouvě uplatnění proplácení jednoho až dvou dnů placeného volna zaměstnanci s možností jeho využití pro řešení drobných zdravotních indispozicí, k relaxaci, případně k regeneraci.

5 ZÁVĚR

Ve své práci jsem se rozhodla vytýčit si vyhodnocení vlivu pracovních podmínek na úroveň a spolehlivost pracovního výkonu zaměstnanců ve společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. v závodě Hodonice.

Studium stávajících vnitřních předpisů a následné vyhodnocení všech aspektů, obsažených v mé práci byly vedením společnosti přijaty jako pomoc při celkové koncepci systému bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obsah práce bude využit v rámci dalšího vzdělávání zaměstnanců. Metody a specifika ve sledovaných oblastech budou aplikovány skupinou vedoucích zaměstnanců v oboru bezpečnosti práce a personalistiky, čímž bude dále umožněno osvojit si znalosti a dovednosti potřebné k dalšímu využití při práci se všemi pracovníky společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.. Dojde tím také ke zvýšení efektivnosti řízení bezpečnosti práce ve společnosti.

Zefektivnění řízení bezpečnosti práce a tím i lidských zdrojů ve společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o. umožní zavádění moderních metod řízení bezpečnosti práce, jejichž využití optimalizuje kompetence jednotlivých zaměstnanců a vytvoří efektivní systém jejich hodnocení. Na základě vyhodnocení kvalitativního výzkumu u zaměstnavatele lze vymezit, že práce přispěje zejména:

- k vytváření bezpečného a zdraví nezávadného pracovního prostředí, které minimalizuje možnost ohrožení fyzického, psychického a sociálního zdraví,
- k respektování požadavků stanovících pracovněprávní vztahy, deklarovaných hlavně zákoníkem práce a souvisejícími předpisy,
- k rozšiřování informovanosti a prohlubování vědomostí zaměstnavatelů a zaměstnanců, směřujících ke zvýšení bezpečnostní úrovně práce a k omezování výskytu pracovních rizik
- ke stimulování zaměstnavatele vytvářet podmínky pro ochranu práce svých zaměstnanců,
- k iniciování a podpoře zaměstnanců využívat svých práv a naplňovat tak jim příslušející úlohu v procesu zkvalitňování pracovního prostředí,
- k všestrannému zkvalitňování podmínek práce a tím i ke kvalitě života.

Význam mé práce spočívá i v etické dimenzi. Je třeba si uvědomit, že absolutní bezpečnost neexistuje. Vyhodnotili jsme, že jsme schopni připustit na přijatelné úrovni rizika a tedy musíme připustit i určitou míru nebezpečí ve výrobním procesu. Každá činnost, kterou se lidé zabývají, obsahuje riziko. Vyvstává otázka, jak dalece dokážeme snižovat rizika? Kdy

naše morální a pracovní závazky končí? Tento neviditelný předěl se neustále pohybuje, protože závisí na mnoha faktorech. Přesto však zahrnuje především tyto faktory:

- požadavky právních a technických předpisů,
- potřebu dosažení rovnováhy mezi ztrátami a náklady na bezpečnost.

Zjednodušeně lze říci, že porovnáváme ztráty proti nákladům a požadavkům předpisů, přičemž ztráty mohou být do značné míry hypotetické. Toto vysoce pragmatické hledisko je však pouze doplňkem morálních (etických) aspektů, které bezpečnost práce zcela jistě má. V současné době, za pomocí mnou dosažených prognóz můžeme stanovit hypotézu, že současně definované principy budou dále rozvíjeny a modifikovány podle potřeb zaměstnavatele SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o..

Při zhodnocení vývoje systému bezpečnosti práce u zaměstnavatele za období několika posledních let můžeme říci, že dochází k významným změnám v oblasti pracovních podmínek, což znamená, že vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení sami přebírají odpovědnost za stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V minulosti se potvrdilo, že problémy v oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou způsobeny především nedostatkem informací, což představuje skutečnost, že bude-li každý vědět, jak správně postupovat, bude se chovat bezpečně“. Bez znalostí, jak jednat bezpečně, nelze očekávat bezpečné chování. Vzniklá situace ukazuje na složitost řešení problémů bezpečnosti a na jejich obrovský rozměr.

Můžeme proto vyslovit hypotetický předpoklad, že bez

- aktivní účasti a spolupráce zaměstnanců,
- identifikace a vyjádření vztahu pracovních podmínek a ostatních faktorů pracovních systémů zaměřených vůči ohrožení zdraví a životního prostředí,
- a systémového řízení

nelze dosáhnout požadované úrovně bezpečnosti práce.

Je zřejmé, že problémy v oblasti bezpečnosti práce, které se objevují ve všech v průmyslově vyspělých zemích, jsou podobné těm, se kterými se setkáváme i v České republice. Přes tuto podobnost však v České republice, na rozdíl od zemí EU, stále přetrvává tradiční pojetí bezpečnosti práce, soustředěné především na bezpečnost technických zařízení a méně již na úlohu lidského činitele a vliv systému řízení.

Smyslem mé práce je i připomenout, že péče o bezpečnost práce má nejen ekonomický, ale i etický význam.

Svou prací jsem se pokusila vytvořit záměr, koncipovaný vytčeným cílem tak, aby jeho řešení přispělo k poznání vlivů socioekonomických faktorů na BOZP, faktorů pracovního prostředí a

pracovních podmínek na bezpečný a spolehlivý výkon pracovních činností, k nalezení vhodných nástrojů pozitivně ovlivňujících postoje lidí k BOZP. Budou-li mnou daná doporučení a výsledky prognóz zaměstnavatelem akceptovány, jsem přesvědčena, že moje práce přispěje ke zvýšení kvality života zaměstnanců společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o..

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

[1] AMOS, Trevor; RISTOW, Adrian; RISTOW, Liezel; PEARSE, Noel. *Human resource management*. 3rd ed. Wetton, Cape Town : Juta, 2008. 449 p. ISBN 978-0-7021-7283-0.

[2] ARMSTRONG, Michael. *Personální management.* 1. vyd. Praha : Grada Publishing, spol. s r.o., 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.

[3] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, spol. s r.o., 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

[4] CASCIO, Wayne F. *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits.* 6th ed. New York : McGraw Hill, 2002. 736 p. ISBN 978-0072317169.

[5] KAHLE, Bohuslav. *Praktická personalistika po novelách zákoníku práce v roce 2008.* Praha : Pragoeduca, 2008. 244 s. ISBN 978-80-7310-035-5.

[6] KAHLE, Bohuslav. *Praktická personalistika po vstupu ČR do EU.* Praha : Pragoeduca, 2004. 249 s. ISBN 80-73100-18-5.

[7] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů.* 4. vyd. Praha : Management Press, s.r.o., 2007. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

[8] KOUBEK, Josef. *Řízení pracovního výkonu.* 1. vyd. Praha : Management Press, s.r.o., 2011. 212 s. ISBN 80-7261-116-X.

[9] FORET, Miroslav. *Marketing pro začátečníky.* 1. vyd. Brno : Computer Press, a.s., 2008. 152 s. ISBN 978-80-251-1942-6.

[10] FORET, Miroslav; STÁVKOVÁ, Jana; VAŇOVÁ, Anna. *Marketingový výzkum – Distanční studijní opora.* 1. vyd. Znojmo : Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo s.r.o., 2006. 114 s. ISBN 80-239-7755-5.

[11] FORET, Miroslav. *Marketingová komunikace.* 2. vyd. Brno : Computer Press, a.s., 2008. 451 s. ISBN 80-251-1041-9.

[12] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie pro ekonomy*. 3. vyd. Brno: Ekonomicko-správní fakulta MU, 2011. 230 s. ISBN 80-210-3396-7.

Elektronické zdroje

[13] Stavební klub. *Stavební klub* [online]. Dashöfer Holding: Ltd. a Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., 1997 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z: <http://www.stavebniklub.cz>

[14] BOZPinfo: Téma týdne. *BOZPinfo.cz* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti

práce, 2002 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/pracovni_doba_06.tri.html>

[15] Státní úřad inspekce práce. *Rovné zacházení na pracovišti* [online]. [cit. 2011-12-28]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/_files/suip-e506b3e17e3f62b15bf81ba8332a60fb/rovne_zachazeni_leden_2011.pdf>

[16] SAINT-GOBAIN ADFORS CZ: Historie společnosti. *SAINT-GOBAIN ADFORS CZ* [online]. 2011. vyd. 2011 [cit. 2012-04-24]. Dostupné z: <http://www.vertex.cz/historie_spolecnosti_2.htm>

[17] SAINT-GOBAIN ADFORS CZ: Výrobky. *SAINT-GOBAIN ADFORS CZ* [online]. 2011. vyd. 2011 [cit. 2012-04-24]. Dostupné z: http://www.vertex.cz/vyrobky.htm

[18] Faktory pracovního prostředí a jejich působení na člověka. *Psychologie v teorii a praxi* [online]. 4. ledna 2009. [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologicke-pusobeni-faktoru-pracovniho-prostredi>

[19] MATHAUSEROVÁ, Zuzana. Požadavky na vnitřní prostředí budov. [online]. 2. 8. 2006. [cit. 2012-05-02]. Dostupné z: <http://www.stavebnictvi3000.cz/clanky/pozadavky-na-vnitrni-prostredi-budov/>

Ostatní zdroje

[20] ČSN EN 12464 březen 2004 Světlo a osvětlení, část 1 Vnitřní pracovní předpisy.

[21] ČSN EN ISO 9241-5 Ergonomické požadavky na práci se zobrazovacími jednotkami.

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

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

[24] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších právních předpisů.

[25] Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších právních předpisů.

[26] Směrnice Rady 90/270/EHS – V/90 o minimálních požadavcích na bezpečnost práce se zobrazovacími jednotkami a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o o některých aspektech úpravy pracovní doby.

[27] Státní zdravotní ústav 2001, Příručka pro zaměstnavatele.

[28] Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

[29] Vyhláška č.288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění pozdějších právních předpisů.

[30] Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu, ve znění pozdějších právních předpisů.

[31] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů.

[32] Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích, ve znění pozdějších právních předpisů.

[33] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů.

[34] VOŠAHLÍK, Karel. *Stres a jeho vliv na pracovní výkon*. Brno, 2009. 79, 1. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko- správní fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Božena Šmajsová Buchtová, CSc.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1 Příklady rizik prací

Graf č. 1: Vyhovuje Vám umístění pracoviště z hlediska dopravy do práce?

Graf č. 2: Jste dobře informován/a o cílech a poslání společnosti?

Graf č. 3: Jaká je celková atmosféra na pracovišti?

Graf č. 4: Dochází mezi zaměstnanci ke konfliktům?

Graf č. 5: Řekl/a byste, že jste při výkonu své práce ve stresu?

Graf č. 6: Bere Váš nadřízený na vědomí Vaše názory?

Graf č. 7: Když jdete z práce domů, cítíte se být fyzicky unaven/a?

Graf č. 8: Myslíte si, že je Vaše práce spravedlivě ohodnocena?

Graf č. 9: Jak hodnotíte možnost kariérního postupu ve Vaší společnosti?

Graf č. 10: Pokud byste se měl/a rozhodnout, vybral/a byste si opětovně zaměstnání ve Vaší

společnosti?
Graf č. 11: Jak hodnotíte pracovní prostředí?
Graf č. 12: Vyhovuje Vám rozvržení pracovní doby?
Graf č. 13: Vykonáváte ve společnosti činnost, které nejlépe rozumíte, nebo jste zaneprázdňován/a i jinými úkoly?
Graf č. 14: Stará se zaměstnavatel o kvalitu Vašeho pracovního prostředí?
Graf č. 15: Kontroluje Váš zaměstnavatel pravidelně stav strojů a zařízení?
Graf č. 16: Je na Vašem pracovišti tepelná pohoda?
Graf č. 17: Pokud se stane, že práce, kterou vykonáváte, by pro Vás mohla být nebezpečná, můžete ji odmítnout?
Graf č. 18: Považujete práci, kterou vykonáváte za bezpečnou?
Graf č. 19: Je práce, kterou vykonáváte různorodá?
Graf č. 20: Domníváte se, že pracovní podmínky ve společnosti negativně ovlivňují Váš pracovní výkon?
Graf č. 21: Utrpěl/a jste za doby trvání pracovního poměru ve společnosti nějaký úraz?
Graf č. 22: Věk respondentů
Graf č. 23: Délka trvání pracovního poměru ve společnosti
Graf č. 24: Čistý měsíční příjem respondenta v Kč

7 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Kategorizace prací

Příloha č. 2 Integrovaná politika kvality, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí

Příloha č. 3 Ocenění závodu Hodonice „DIAMANT“

Příloha č. 4 Záznamový arch „Rozhovor o pracovních podmínkách a pracovní pohodě v zaměstnání se zaměstnanci“

Příloha č. 1 – Kategorizace prací

KATEGORIZACE

prací, nařízená § 37 a § 106 zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů a provedená dle Vyhlášky č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

8 ZÁKLADNÍ ÚDAJE HODNOCENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Organizace : SG Vertex, a.s. Litomyšl, závod 3 Hodonice

Pracoviště : PTZ

Název pracovního místa : operátor objemování

Počet stejných pracovních míst : 38

Vhodnost pro : muže i ženy

Směnnost : nepřetržitý 12 hodinový provoz

8.1.1 Zajištění ochrany pracovníků : **dle katalogu OOPP SG Vertex, a.s.**

8.2 8.3 Hodnocení pracovního místa	**Kategorie (1 – 4)**
8.3.1 Prach	**2**
Chemické látky	**2**
Hluk	**2**
Vibrace	**2**
Neionizující záření a elektromagnetická pole	**2**
Ionizující záření	**2**
Fyzická zátěž	**2**
Pracovní poloha	**2**
Zátěž teplem	**2**
Zátěž chladem	**2**
Psychická zátěž	**2**
Zraková zátěž	**2**
Práce s biologickými činiteli (infekce)	**2**
Karcinogeny	**2**
Cytostatika	**Netýká se pracovníků SG Vertex**

Celkové hodnocení ……. 2

Zpracoval : Bystrianský Michal,technik BP **Datum** : 1.9.2003

Schválil :

8.3.1.1 KHS ZNOJMO : **Ing. Igor Prusenovský**
ředitel závodu 3

SAINT-GOBAIN VERTEX

Zdroj: vnitřní zdroj společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.

Příloha č. 2 – Integrovaná politika kvality, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a životního prostředí

INTEGROVANÁ POLITIKA
KVALITY, BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Záměrem společnosti SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o., člena skupiny SAINT-GOBAIN, jako jednoho z nejvýznamnějších výrobců skleněných vláken a výrobků z nich, je vyhovovat požadavkům zákazníků, získat a udržet jejich důvěru ve schopnost firmy dodávat výrobky požadované kvality. Pro naplnění tohoto záměru přijalo vedení společnosti tuto integrovanou politiku s následujícími zásadami:

Systém řízení společnosti

Prostřednictvím systému řízení a jeho vnitřních kontrolních mechanismů zajišťovat prosperitu společnosti (ekonomickou efektivnost a vysokou kvalitu výrobků a servisu).
Osvojovat si nové poznatky a technologie a efektivně využívat jak vlastní, tak i externí zdroje.
Využívat oboustrannou komunikaci a určovat kompetence zaměstnanců, které odpovídají cílům společnosti.

Vztahy se zainteresovanými stranami

Vytvářet a rozvíjet vztahy se všemi zainteresovanými stranami (vlastníky, zákazníky, dodavateli, státními institucemi a veřejností), naslouchat jejich přáním, potřebám a požadavkům a včas na ně reagovat.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Plnit všechny právní a jiné požadavky v oblasti BOZP a neprodleně reagovat na jejich změny.
Trvale se zaměřovat na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání zaměstnanců.
Vyhledávat potenciální zdroje nebezpečí, systematicky vyhodnocovat rizika práce a přijímat opatření k jejich snižování.
Průběžně zajišťovat výcvik zaměstnanců a provádět pravidelnou kontrolu dodržování předpisů BOZP.
Vytvářet všem zaměstnancům bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.

Ochrana životního prostředí

Plnit všechny právní požadavky i požadavky zainteresovaných stran.
Neustále zlepšovat svůj vztah k životnímu prostředí.
Usilovat o zvyšování povědomí a spoluodpovědnosti zaměstnanců při ochraně životního prostředí.

Rozvoj zaměstnanců společnosti

Cílevědomou personální politikou rozvíjet postoje a chování zaměstnanců a usilovat o zvyšování kvalifikace, odborné způsobilosti a angažovanosti zaměstnanců s cílem dosahování vysoké úrovně prováděných činností.
Zajišťovat přístup k novým informacím prostřednictvím interních i externích odborných školení a konzultací.

Neustálé zlepšování

Efektivním a účinným systémem řízení společnosti neustále zlepšovat všechny výrobní, obchodní a dodavatelské činnosti.
Monitorovat a měřit dosahování požadované kvality a plnění cílů pomocí výkonnosti jednotlivých procesů a kvality produktů.

✦ Prohlášení vedení společnosti ✦

Vedení společnosti se zavazuje, že bude vytvářet dostatečné finanční, materiální a personální zdroje pro dodržování všech zásad této integrované politiky. Dodržování těchto zásad je závazné pro všechny zaměstnance společnosti a ostatní osoby či organizace, které pro společnost pracují. Od zaměstnanců vedení společnosti očekává odpovědnost za kvalitu vlastní práce a aktivní spolupráci při zlepšování systému řízení.

Pro naplňování výše uvedených zásad vedení společnosti stanovuje a kontroluje konkrétní měřitelné cíle v rámci přezkoumání systému vedením společnosti.

V Litomyšli 1.11.2011

Za vedení SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.
Miloš PAVLIŠ
generální ředitel a jednatel s.r.o.

Zdroj: vnitřní zdroj společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.

Příloha č. 3 – Ocenění závodu Hodonice „DIAMANT“

Zdroj: vnitřní zdroj společnosti SAINT – GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.

Příloha č. 4 – Záznamový arch

Rozhovor o pracovních podmínkách a pracovní pohodě v zaměstnání se zaměstnanci:

1) Vyhovuje Vám umístění pracoviště z hlediska dopravy do práce?
a) vyhovuje
b) částečně vyhovuje
c) nevyhovuje

2) Jste dobře informován/a o cílech a poslání společnosti?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Jakým způsobem jste o cílech informován/a:

3) Jaká je celková atmosféra na pracovišti?
a) vynikající
b) velmi dobrá
c) dobrá
d) normální
e) spíše horší
Popište, z jakého důvodu hodnotíte atmosféru na pracovišti právě takto:

4) Dochází mezi zaměstnanci ke konfliktům?
a) často
b) občas
c) nikdy
Z jakých důvodů:

5) Řekl/a byste, že jste při výkonu své práce ve stresu?
a) ano, více než si přeji
b) přiměřeně své pracovní pozici
c) nejsem ve stresu
Popište hlavní důvody stresové zátěže:

6) Bere Váš nadřízený na vědomí Vaše názory?
a) ano
b) ne
Proč hodnotíte situaci právě takto? Popište způsob komunikace s Vaším nadřízeným?

7) Když jdete z práce domů, cítíte se být fyzicky unaven/a?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne

8) Myslíte si, že je Vaše práce spravedlivě ohodnocena?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Proč problematiku spravedlnosti ohodnocení vnímáte právě takto?

9) Jak hodnotíte možnost kariérního postupu ve Vaší společnosti?
a) velmi dobrá
b) dobrá
c) horší
Kde si myslíte, že byste mohl/a v hierarchii společnosti být za 3 až 5 let?

10) Pokud byste se měl/a znovu rozhodnout, vybral/a byste si opětovně zaměstnání ve Vaší společnosti?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Proč, popište:

11) Jak hodnotíte své pracovní prostředí?
a) vyhovující
b) částečně vyhovující
c) nevyhovující
Popište vše, co Vás v této souvislosti napadá:

12) Vyhovuje Vám rozvržení pracovní doby?
a) vyhovuje
b) částečně vyhovuje
c) nevyhovuje
Z jakého důvodu:

13) Vykonáváte ve společnosti činnost, které nejlépe rozumíte, nebo jsme zaneprázdňován/a i jinými úkoly?
a) dělám, co umím nejlépe
b) dělám i jiné věci
Popište, jak míváte rozdělení úkolů podle Vaší kompetence?

14) Stará se zaměstnavatel o kvalitu vašeho pracovního prostředí?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Jakým způsobem?

15) Kontroluje Váš zaměstnavatel pravidelně stav strojů a zařízení?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Jakým způsobem a jak často?

16) Je na Vašem pracovišti tepelná pohoda?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne

17) Pokud se stane, že práce, kterou vykonáváte, by pro vás mohla být nebezpečná, můžete ji odmítnout?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne

18) Považujete práci, kterou vykonáváte za bezpečnou?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne, existují rizika, kterým se musím vyhnout, abych neutrpěl/a úraz
d) určitě ne
Pokud c) nebo d): Co by Váš zaměstnavatel mohl udělat proto, aby bylo pracovní prostředí bezpečnější?

19) Je práce, kterou vykonáváte různorodá?
a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne

20) Domníváte se, že pracovní podmínky ve společnosti negativně ovlivňují Váš pracovní výkon?

a) určitě ano
b) spíše ano
c) spíše ne
d) určitě ne
Pokud odpověď a) nebo b) : jak, popište:

21) Utrpěl /a jste za doby trvání pracovního poměru ve společnosti nějaký úraz?
a) ano
b) ne
Byl to úraz drobný, s pracovní neschopností nebo s hospitalizací v nemocnici?

Identifikační údaje:

1. Pohlaví: ● žena ● muž

2. Věk: ● do 25 let ● do 35 let ● do 45 let ● do 55 let ● nad 55 let

3. Nejvyšší ukončené vzdělání: ● základní, vyučen ● SŠ ● VŠ

4. Délka trvání pracovního poměru ve společnosti:
● Méně než 1 rok ● 1 - 5 let ● 6 - 10 let ● 11 a více let

5. Čistý příjem v Kč:
● do 15.000 Kč ● do 20.000 Kč ● do 25.000 Kč ● nad 25.000 Kč

Zdroj: [vlastní zpracování]