

# **Pracovní úraz jako sociální problém ovlivňující kvalitu života**

Bc. Veronika Bosáková

---

Diplomová práce



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Bosáková**  
Osobní číslo: **H11073**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Pracovní úraz jako sociální problém ovlivňující kvalitu života**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti personálního managementu, řízení lidských zdrojů a pracovních úrazů.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu pracovních úrazů na dělnických pozicích. Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BAKOŠ, E., J. BINEK a D. PÓČ.** Lidské zdroje. Procesy, struktury a dokumenty. Plzeň: Vyd. a nakl. Aleš Čeněk, 2006. ISBN 80-7380-013-6.

**ČERMÁK, Jaroslav.** Bezpečnost práce. Praha: Eurounino, 2008. ISBN 978-80-7317-071-4.

**KOUBEK, Josef.** Personální práce v malých podnicích. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0602-4.

**PALÁN, Zdeněk.** Výkladový slovník: lidské zdroje. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

**PLAMÍNEK, Jiří.** Sebeřízení. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0671-7.

**URBAN, Jan.** Výkladový slovník řízení lidských zdrojů. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-019-X.

**WERTHER, William a Keith DAVIS.** Lidský faktor a personální management. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-04-X.


Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 19.4.2013



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

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odporá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce se zabývá výzkumem vzniku pracovních úrazů v podnikatelské sféře v období let 2005-2012 a jejich následným vlivem na kvalitu života zaměstnanců. Cílem práce je objasnit zvýšenou úrazovost na dělnických pozicích, vytvořit systém předcházení těchto úrazů a především co nejvíce ochránit zdraví pracovníků.

Teoretická část zahrnuje vysvětlení základních pojmů, charakteristiku úrazů, zdroje a následky pracovních úrazů, první pomoc a prevenci, kvalitu života.

Praktická část je zaměřena na vlastní výzkum. Cílem kvantitativního výzkumu je zjistit důvody úrazovosti na dělnických pozicích, četnost, typy, zdroje a závažnost jednotlivých úrazů. Dále stanovení návrhů a opatření pro snížení výskytu či úplnému zamezení úrazovosti.

Klíčová slova: pracovní úraz, zdroj, rizika, příčiny, následky, prevence, první pomoc, pracovní prostředí, kvalita života.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the research of accidents at work in the business sector in the period 2005-2012 and their subsequent impact on the quality of life of employees. The aim of work is to explain the increased injury rate for blue-collar positions, to create a system to prevent these accidents and most especially to protect the health of workers.

The theoretical part includes explanation of basic concepts, characteristics of injuries, resources and dis-job accidents, first aid and prevention, quality of life.

The practical part is focused on the research. The objective of quantitative research is to identify the reasons for accidents to workers' positions, frequency, types, sources and severity of accidents. Furthermore, determination of proposals and measures to reduce or completely prevent the occurrence of injuries-ness.

Keywords: accident at work, a source of risk, causes, consequences, prevention, first aid, the working environment, quality of life.

Motto: „Rozumný člověk se přizpůsobí světu, nerozumný trvá na tom, aby se svět přizpůsobil jemu. Veškerý pokrok tedy závisí na nerozumných lidech.“

George Bernard Shaw

#### Poděkování

Děkuji paní Doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl během zpracování této diplomové práce.

V neposlední řadě rodině, manželovi, přátelům a spolupracovníkům, za podněty a psychickou podporu.

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

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA ÚRAZŮ</b> .....	<b>13</b>
1.1 DEFINICE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A JEJICH ADMINISTRACE .....	13
1.2 DĚLENÍ ÚRAZŮ .....	17
1.3 ZDROJ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ .....	18
1.4 PŘÍČINY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ.....	21
1.5 RIZIKA PRACOVNÍCH ÚRAZŮ .....	23
1.6 NÁSLEDKY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ .....	25
<b>2 ÚRAZY V PROVOZECH</b> .....	<b>27</b>
2.1 DRUHY ÚRAZŮ .....	27
2.2 PRACOVNÍ ÚRAZY V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH ČR.....	31
2.3 PRACOVNÍ ÚRAZY V JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH ČR .....	33
2.4 PRACOVNÍ ÚRAZY ŽEN A MLADISTVÝCH.....	35
<b>3 PRVNÍ POMOC</b> .....	<b>38</b>
3.1 ZÁSADY PRVNÍ POMOCI.....	40
3.2 DRUHY PRVNÍ POMOCI.....	41
3.3 POSKYTOVATELÉ PRVNÍ POMOCI.....	41
<b>4 PREVENCE</b> .....	<b>44</b>
4.1 DRUHY PREVENCE .....	44
4.2 PREVENTIVNÍ PÉČE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ .....	44
4.3 PREVENCE ÚRAZŮ V ČR.....	45
4.4 PREVENCE ÚRAZŮ VE SVĚTĚ .....	47
4.5 BEZPEČNÝ PROVOZ .....	48
<b>5 KVALITA ŽIVOTA</b> .....	<b>50</b>
5.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY: .....	52
5.2 PODNIKOVÉ HODNOTY A FIREMNÍ KULTURA .....	54
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>59</b>
<b>6 METODOLOGIE VÝZKUMU</b> .....	<b>60</b>
6.1 POJETÍ VÝZKUMU .....	60
6.2 VÝZKUMNÉ PROBLÉMY .....	61
6.3 DEFINOVÁNÍ PROMĚNNÝCH .....	62
6.4 VÝZKUMNÝ VZOREK A ZPŮSOB VÝBĚRU .....	62
6.5 ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU.....	64
6.6 TECHNIKA VÝZKUMU .....	64
6.7 ZPŮSOB A ZPRACOVÁNÍ DAT .....	65
<b>7 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>68</b>
7.1 VYHODNOCENÍ A PREZENTACE VÝZKUMU .....	68
7.1.1 Věková struktura napříč společnostmi .....	68



7.1.2	Četnost úrazů za jednotlivé roky.....	69
7.1.3	Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců.....	70
7.1.4	Úrazy dle jednotlivých pohlaví.....	71
7.1.5	Úrazovost dle jednotlivých měsíců.....	73
7.1.6	Úrazovost dle směn.....	75
7.1.7	Rozdělení dle jednotlivých pracovišť.....	78
7.1.8	Rozdělení dle věku.....	81
7.1.9	Vliv přesčasových hodin na úrazovost.....	83
7.1.10	Použití OOPP a dodržování BOZP.....	84
7.1.11	Délka pracovního poměru u zaměstnavatele.....	87
7.1.12	Druh poranění.....	89
7.1.13	Zdroj úrazu.....	91
7.1.14	Absence v počtu kalendářních dnů.....	93
7.1.15	Počet hodin bezprostředně odpracovaných před vznikem úrazu.....	95
7.1.16	Opakování úrazovosti i těže osoby v průběhu jednoho kalendářního roku.....	97
7.1.17	Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic.....	98
7.1.18	Náklady spojené s pracovním úrazem.....	100
7.1.19	Nemocnost za společnost v %.....	102
7.1.20	Náklady na OOPP.....	103
7.1.1	Dotazníkové šetření spokojenosti.....	105
7.2	VÝZNAM A UPLATNĚNÍ PRO PRAXI.....	115
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>118</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>121</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>127</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>128</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>129</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>130</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>132</b>

## ÚVOD

Inovativní téma své diplomové práce „Pracovní úrazovost jako sociální problém ovlivňující kvalitu života“ jsem si vybrala z oblasti, ve které působím, tedy pracovní úrazovost na dělnických pozicích v období let 2005-2012. Již 13 let vykonávám pozici vedoucí personálního oddělení ve výrobní firmě Mesit & Rödgers v.o.s., jejíž činnost je zaměřena převážně na automobilový průmysl.

Podle kontextu klasického modelu sociální pedagogiky je člověk vnímán na průsečíku tří mnohohrstevnatých vlivů: výchovy, biologického a sociálního prostředí. (Procházka, 2012, s. 86)

Dle uvedeného textu tedy jednoznačně vyplývá, že pracovní prostředí, klima a kolektiv má velký vliv na utváření člověka a na jeho socializaci. S tímto však taktéž souvisí i úrazovost na pracovních pozicích (ve firmách), neboť zasahuje nejen do života jedince, ale i do života skupiny lidí, tzn. celé rodiny, případně přátel, pracovního kolektivu atd. Mohou se objevit různé negativní následky: zhoršení zdravotního stavu a uplatnění na trhu práce, trvalé zdravotní následky, zhoršení ekonomického a sociálního statusu rodiny, nezaměstnanost a s ní související sociálně patologické jevy (alkoholismus, drogy, psychická deprivace, agresivita...).

Proto toto téma jednoznačně spadá do oblasti sociální pedagogiky, neboť současná sociální pedagogika se snaží nabízet řešení mnoha závažných problémů výchovy a sociálních vztahů, o vyrovnávání šancí a kompenzaci vstupních znevýhodněních, nutnosti aktivního sociálního učení, o analýzu rizikových faktorů sociálního prostředí apod.

Jako cíl své diplomové práce jsem si stanovila posoudit, zda příčinou úrazovosti na dělnických pozicích je porušení zásad BOZP a technologického procesu, nepoužívání OOPP a noční směnnost, což vede k pracovní úrazovosti, přičemž na její zvýšení během let 2005-2012 má velký vliv především pracovní prostředí u zaměstnavatele. Dále by zásadní vliv na úrazovost mohlo mít pracovní zařazení nebo věková struktura zaměstnanců. V souvislosti s tím se pokusím popsat na základě všeobecných poznatků z odborné literatury efekt odstranění úrazovosti směrem ke změně postojů u vedení společnosti, vliv úrazovosti na jedince a kvalitu jeho života, celý pracovní kolektiv a v kontextu řešení otázky stabilizace zaměstnanců ve firmě. S pomocí výsledků analýzy dokumentů (např. statistiky délky pracovního poměru, pohlaví a věku, pracovních pozic, směnnosti, ročních období atd.) a technik kvantitativního výzkumu (např. polostrukturovaného rozhovoru, záznamů z tzv. „De-

níčků úrazů“ a Záznamu o úrazu) se chci pokusit o popis daného stavu. Výzkum jsem ještě obohatila o dotazníkové šetření „Spokojenost zaměstnanců“.

Teoretická část práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol. Záměrem teoretické části bylo popsat aspekty, které souvisí s problematikou následného výzkumu. V **první kapitole** se zaměřuji na vysvětlení základních pojmů charakteristiky úrazů, dále na jejich dělení, zdroje, příčiny, rizika, následky a administraci pracovních úrazů. Ve **druhé kapitole** popisují druhy úrazů a jejich četnost v jednotlivých odvětvích a krajích České republiky. Specifickou část tvoří úrazovost žen a mladistvých. Navazující **třetí a čtvrtou kapitolu** jsem zaměřila na první pomoc a prevenci pracovních úrazů. V **následující kapitole** zacílené na kvalitu života se zamýšlím nad celostním pohledem na jedince, jako komplex jeho tělesného a psychického života v součinnosti s kulturou a systémem hodnot.

Praktická část práce je rozdělena do **dvou hlavních kapitol** a je věnována otázkám metodologie výzkumu, vyhodnocení a interpretaci výsledků. Zaměřuji se zde na samotný výzkum za použití metody: analýzy dokumentů, rozboru jednotlivých konkrétních případů a zobecnění zkušeností z praxe. V převážné míře je využito i mé profesní zkušenosti personalistky za období let 2000-2013. Popisují hlavní i dílčí cíle výzkumu, zvolenou výzkumnou metodu, harmonogram výzkumu a výzkumný vzorek. Vyhodnocení a prezentaci výsledků výzkumu interpretuji ve formě přehledových tabulek a grafické vizualizace (grafy). Nedílnou součástí jsou i nápravná opatření a praktická doporučení pro zaměstnavatele.

Uvědomuji si, že moje diplomová práce je zcela inovativní, ale pro praxi velmi potřebná. Podle mého názoru není této oblasti ze strany zaměstnavatelů věnována dostatečná pozornost, ba je často i podceňována a zanedbávána. Teprve čas ukáže, zda nápravná opatření povedou ke kýženému zlepšení v praxi. Ale již množnost provedení tohoto výzkumu naznačuje, že se „blýská na lepší časy“...

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA ÚRAZŮ

Úraz není náhoda a předchází mu určitý mechanismus. Pokud budeme znát mechanismus vzniku zranění, můžeme úrazům lépe předcházet.

Každý se již s určitými druhy úrazů ve svém životě setkal jak v osobním tak i v pracovním životě, většinou se však jednalo spíše o lehčí zranění, jako jsou různé tržné a bodné rány, popáleniny, případně podvrtnutí a zlomeniny. Může se však jednat i o poranění závažná s negativními následky, které mohou končit i smrtí.

### 1.1 Definice pracovních úrazů a jejich administrace

Dle Vyhlášky č. 110/1975 Sb., o evidenci a registraci pracovních úrazů a hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů v § 2 je **pracovní úraz** charakterizován následovně:

**„odst. 1** – za pracovní úraz se považuje jakékoliv poškození zdraví nebo smrti, které byly pracovníkovi způsobeny nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

**odst. 2** - pracovnímu úrazu podle odstavce 1 se pro účely této vyhlášky klade naroveň i úraz, který utrpěl pracovník na pracovišti nebo v prostorách organizace při činnosti, která nesouvisí s plněním pracovních úkolů, nebo jiná osoba, která se s vědomím organizace zdržuje na jejích pracovištích nebo v prostorách, které nejsou jinak veřejně přístupny.

**odst. 3** – pracovním úrazem není úraz, který se pracovníku přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.“ (Česko, 1975, s. 580-581)

**Nemoci z povolání** dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., § 1 ve znění pozdějších předpisů, „jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemoci z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.“ Nemoci z povolání jsou uvedeny v seznamu nemocí z povolání, který tvoří přílohu tohoto nařízení. (Česko, 1995, s. 3968)

Postup při posuzování nemoci z povolání a seznam pracovišť, které toto posuzování provádí, je upraven vyhláškou Ministerstva zdravotnictví (č. 342/1997 Sb.). Odpovědnost za-

městnavatele v souvislosti s nemocí z povolání je na rozdíl od pracovního úrazu absolutní a nelze se jí zbavit.

**Administrace pracovních úrazů** podléhá následujícím zákonným ustanovením a to především:

**a) Zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů:**

**§ 105 Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

**„odst. 1** – Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

**odst. 2** – Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

**odst. 3** – Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo

- a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo
- b) k úmrtí zaměstnance.

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu je povinen zaměstnavatel předat postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

**odst. 4** – Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.

**odst. 5** – Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

**odst. 6** - Zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích, a uplatní taková opatření, aby odstranil nebo minimalizoval rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoc z povolání.“ (Česko, 2006, s. 35)

**b) Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů** - zde jsou nejdůležitější následující znění:

„§ 2 - Zaměstnavatel vede evidenci o úrazech v knize úrazů v elektronické nebo listinné podobě. (Česko, 2010, s. 2266)

§ 3 - Pro statistické účely se smrtelným pracovním rozumí takové poškození zdraví, na jehož následky úrazem postižený zaměstnanec nejpozději do 1 roku zemřel.

§ 4 - **odst. 1** – zaměstnavatel ohlásí pracovní úraz bez zbytečného odkladu

- a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,
- b) odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti, a trvá-li hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance více než 5 dnů nebo lze-li vzhledem k povaze zranění takovou dobu hospitalizace předpokládat,
- d) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu, jde-li o závažný pracovní úraz podle jiného právního předpisu,
- e) zaměstnavateli, který zaměstnance k práci u něho vyslal nebo dočasně přidělil,
- f) zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn.

Dle **odst. 2** se stejným způsobem postupuje i při ohlašování smrtelného pracovního úrazu.

§ 5 - **odst. 1** – záznam o úrazu vyhotovuje zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance neprodleně, nejpozději však do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl. Záznam o úrazu předá zaměstnavatel bez zbytečného odkladu oprávněným osobám.

§ 6 - Zaměstnavatel zašle záznam o úrazu za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do pátého dne následujícího měsíce

- a) územně příslušnému útvaru Policie České republiky, nasvědčují-li zjištěné skutečnosti tomu, že v souvislosti s pracovním úrazem byl spáchán trestný čin,

- b) příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, došlo-li k úrazu u fyzické nebo právnické osoby, která podle jiného právního předpisu podléhá jeho kontrolní působnosti,
- c) příslušnému obvodnímu báňskému úřadu, podléhá-li činnost, pracoviště nebo technické zařízení vrchnímu dozoru podle jiného právního předpisu,
- d) zdravotní pojišťovně, u které je pracovním úrazem postižený zaměstnanec pojištěn
- e) organizační jednotce příslušné pojišťovny, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.“  
(Česko, 2010, s. 2266-2268)

### **Nároky ze škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání**

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za:

- a) ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti
- b) ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
- c) bolest a ztížení společenského uplatnění
- d) účelně vynaložené náklady spojené s léčením
- e) věcnou škodu

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- c) náhradu přiměřených nákladů na výživu pozůstalých
- d) jednorázové odškodné pozůstalých
- e) náhradu věcné škody

Nároky zaměstnance, případně pozůstalých, na náhradu škody za pracovní úraz nebo nemoc z povolání upravuje zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). Tyto nároky jsou v podstatě obdobné jako obecné nároky na náhradu škody vyplývající z občanského zákoníku (např. odškodnění újmy vzniklé z lékařské péče) s tím, že mohou mít některá drobná specifika.



Náhradu škody za pracovní úraz či nemoc z povolání je povinen poskytnout zaměstnavatel. Způsob a výši náhrady je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací a se zaměstnancem bez zbytečného odkladu po jejím uplatnění.

Zaměstnavatelé jsou povinni být pro případ vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání pojištěni. Někdy se stává, že pojišťovny odmítnou zaměstnavateli uhradit pojistné plnění s tím, že zpochybňují předmětný úraz jako pracovní. Zaměstnavatelé pak s odkazem na postoj pojišťovny odmítají vyplatit náhradu škody zaměstnancům. Pojišťovna však není oprávněna posuzovat, zda-li úraz, jehož odškodnění zaměstnavatel uplatnil, byl či nebyl pracovní. Takové oprávnění má v první řadě výhradně zaměstnavatel a v druhé řadě soud. (Centrum náhrady škody, ©2013)

V praxi společnosti Mesit & Rödgers v.o.s. se nejdříve používají tzv. „deníčky úrazů“, umístěné v lékárníčkách, pro rychlý a aktuální zápis všech druhů pracovních úrazů na jednotlivých provozech. Následně je vedena tzv. „Kniha úrazů“, která slouží k evidenci všech pracovních úrazů, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost, nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny. Je součástí dokumentace BOZP a je u společnosti vedena centrálně. Zápis do knihy provádí zaměstnanec pověřený ředitelem společnosti na základě ohlášení příslušného vedoucího zaměstnance, tzn. personalista. Obsah zápisu v knize úrazů je volen tak, aby sloužil zároveň jako podklad pro případné sepsání záznamu o úrazu při dodatečných následcích pracovního úrazu spojených s pracovní neschopností a odpovídal tak požadavku § 2 nařízení vlády č.201/2010Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů.

## 1.2 DĚLENÍ ÚRAZŮ

Úrazy můžeme rozdělit dle několika základních kritérií:

- a) **Dle závažnosti** – méně závažné, závažné, smrtelné; s trvalými následky či bez trvalých následků; s hospitalizací nebo bez hospitalizace v nemocnici.
- b) **Dle délky dočasné pracovní neschopnosti** - do 3 kalendářních dnů, více než 3 kalendářní dny, s hospitalizací přesahující 5 dnů, bez pracovní neschopnosti.
- c) **Dle jednotlivých pracovních profesí** – v těžkém a lehkém průmyslu, zemědělství.
- d) **Dle pohlaví** – muži a ženy.
- e) **Dle věku** – děti (kojenci, batolata), mladiství (adolescenti), dospělí, senioři.

- f) **Dle porušení zákonných nařízení** – např. zásad BOZP a technologických předpisů.
- g) **Dle úmyslnosti** – úmyslné úrazy vznikají pokud se někdo pokusí záměrně ublížit jiné osobě – týrání, neúmyslné se ve větší míře podílejí na úmrtí.

### 1.3 ZDROJ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Každá lidská činnost, tím spíše činnost zaměstnance v pracovním procesu, je zdrojem rizika. Mezi rizika jsou zahrnovány všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad, záření, elektrická energie apod.

Mezi základní zdroje pracovních úrazů patří následující:

- a) **Dopravní prostředek** – firemní automobily osobní či nákladní, vysokozdvizné vozíky (spalovací, ručně vedené).
- b) **Stroje a zařízení přenosná nebo mobilní** – do této kategorie spadají různé druhy ručních nářadí: vrtaček (vibrační, ploché, přiklepové), brusek (kotoučové, excentrické, úhlové, kartáčové), vrtací kladiva, frézky (lamelovací, ohraňovací), hoblíky apod.
- c) **Materiál, břemena, předměty** – zde jsou zastoupeny zdroje pracovních úrazů které nejčastěji způsobují různé pohmožděniny, odřeniny, zlomeniny, popáleniny, tržné rány.
- d) **Pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí** – například z důvodu uklouznutí, sesmeknutí, zakopnutí apod.
- e) **Nástroj, přístroj, nářadí** – kladiva, hoblíky, ručních nářadí apod.
- f) **Průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele** – ve výrobních podmínkách se jedná převážně o smíšenou expozici, tzn. látka vstupuje do organismu různými cestami (inhalačně, perorálně, perkutánně), ke vstřebávání látek dochází nejčastěji v dýchacím ústrojí.
- g) **Horké látky a předměty, oheň a výbušniny** – jak tekutého tak pevného charakteru (např. tekutý hliník ve slévárně pro tavící pece, kokily v hutnictví).
- h) **Stroje a zařízení stabilní** – obráběcí a tvářecí stroje stojanové, frézy, lisy, kombi brusky, pily, drtiče atd.
- i) **Lidé, zvířata a přírodní živly** – u zvířat je typické kousnutí, uštknutí. Mezi nejčastější přírodní živly spojené s pracovní úrazovostí patří povodeň, požár, zemětřesení.

## j) Elektrická energie

## k) Jiný blíže nespecifikovaný zdroj

Dle dlouhodobých statistik jsou v České republice (dále jen ČR) za nejčastější zdroje pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny pokládány: materiál, břemena, výrobky, strojní součásti (35,9 %), na druhém místě jsou to budovy, konstrukce, povrchy (30,7%) a třetí v pořadí ruční nářadí (10,0 %) viz. obr. 1.

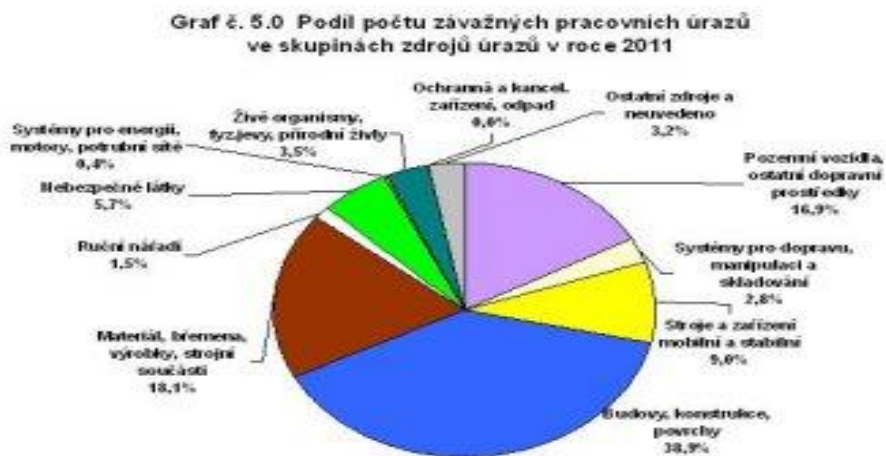
Obr. 1 - Zdroje pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny v roce 2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5\\_1\\_.jpg](http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5_1_.jpg)

U závažných pracovních úrazů jsou hlavními zdroji úrazů: budovy, konstrukce, povrchy (38,9%), dále materiál, břemena, výrobky, strojní součásti (18,1%) a na třetím místě pozemní vozidla, ostatní dopravní prostředky (16,9%) viz. obr. 2.

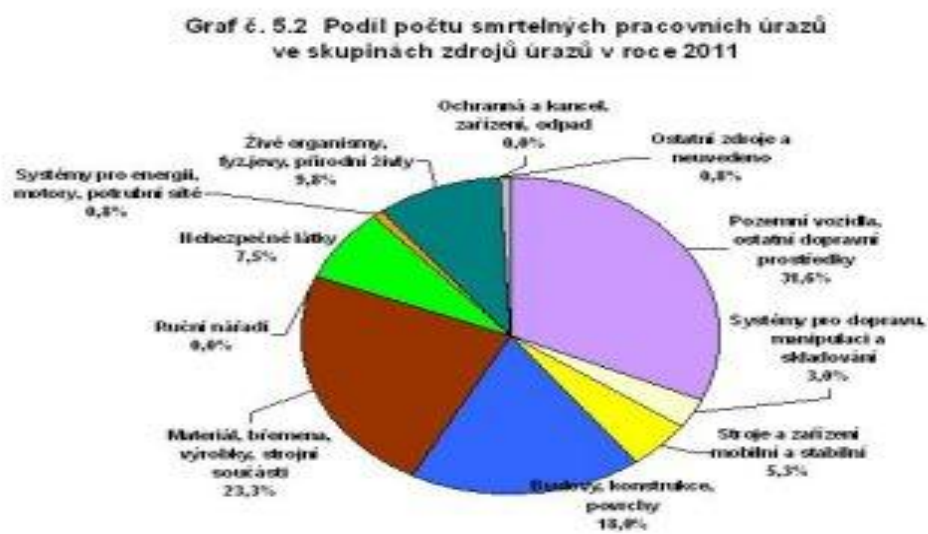
Obr. 2 - Zdroje závažných pracovních úrazů v roce 2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5\\_0\\_.jpg](http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5_0_.jpg)

Na prvním místě zdrojů smrtelných pracovních úrazů stojí: pozemní vozidla, ostatní dopravní prostředky (31,6%), dále materiál, břemena, výrobky, strojní součásti (23,3%), na třetím místě budovy, konstrukce, povrchy (18,0%) viz. obr. 3.

Obr. 3 – Zdroje smrtelných pracovních úrazů v roce 2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5\\_2\\_.jpg](http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf5_2_.jpg)

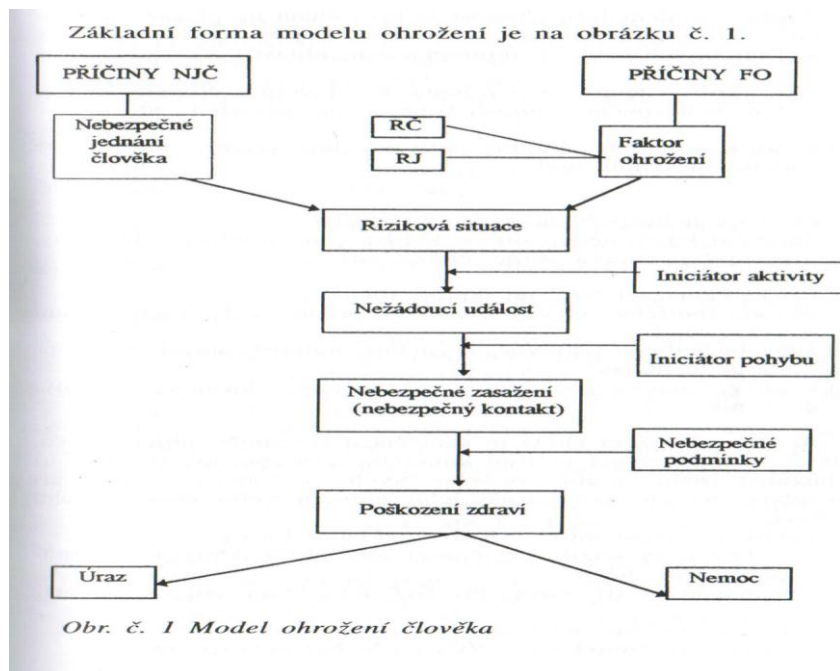
## 1.4 PŘÍČINY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Pro zajištění vhodné prevence je nezbytné znát příčiny pracovních úrazů, kterým se věnuje vědní obor **epidemiologie** (studuje příčiny a rizikové faktory onemocnění a úrazů v populaci) a **surveillance** (zabývá se úmrtím v důsledku otravy, úrazů a nemocí. Sleduje však i výdaje, které jsou nezbytné k řešení daného úrazu).

Podle epidemiologického modelu úrazů můžeme rozlišit čtyři faktory vzniku úrazu, které se navzájem ovlivňují: **prostředí** (jeden z největších vlivů), **hostitel** (určité úrazy jsou typické pro různé věkové skupiny), **činitel** (neboli energie, která se podílí na vzniku úrazu) a **přenašeč** (riziková místa a věci, které přispívají k úrazu).

Podle základního modelu ohrožení člověka viz obr. č. 4 rozlišujeme příčiny nebezpečného jednání člověka (NJČ) a příčiny faktoru ohrožení (FO), který se dále dělí na nebezpečný rizikový činitel (RČ) a nebezpečný rizikový jev (RJ) atd.

Obr. 4 – Model ohrožení člověka



Zdroj: Bek, 1998, s. 21

Pro praxi se však používá následující rozdělení příčin pracovních úrazů:

- a) **Porucha nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu**
- b) **Špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika** – vyplývající z povinností zaměstnavatele, tedy hlavně rizikům předcházet, vyhledávat je a odstraňovat.
- c) **Závady na pracovišti**
- d) **Nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně OOPP** – patří sem nepoužívání: ochranných pracovních brýlí (následné vniknutí cizích těles do oka), rukavic (řezné a bodné rány, popáleniny, kožní problémy), adekvátní pracovní obuvi (uklouznutí a následné výrony, vymknutí či zlomeniny končetin), oděv (popáleniny, kožní problémy), chrániče sluchu (zhoršení sluchu, ohluchnutí), respirátory (vniknutí chemických látek do dýchacího ústrojí a následné poleptání) apod.
- e) **Porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance** – patří sem všechny činnosti zaměstnanců, při nichž obcházejí či nedodržují zaměstnavatelem stanovená pravidla, většinou aby si zjednodušili či ulehčili pracovní činnost. (Vzájemně propojeno s body h) a j) )
- f) **Alkohol** – nejčastěji je požití alkoholu u pracovníků zjištěno pomocí digitálního dechového detektoru na alkohol po dnech pracovního klidu (tedy víkendy) a svátcích, na ranních směnách po započetí pracovního procesu (tzv. zbytkový alkohol), případně na nočních provozech (menší obava zaměstnanců z případné kontroly), méně častěji po návratu z řádné dovolené a při různých rodinných, partnerských, osobnostních či psychických problémech. Výsledek měření detektoru na alkohol se objeví do 10-20 vteřin u digitálních přístrojů, jejich cena se pohybuje v rozmezí 3.500-10.500 Kč u standardních přístrojů do provozů a musí být každoročně kalibrovány certifikovanou laboratoří. Jednorázové detektory, tzv. trubičky nebo balónky, se v současné době již téměř nepoužívají, pro jejich nepraktičnost.
- g) **Omamné a psychotropní látky** - v pracovních provozech bývají diagnostikovány hlavně: cannabinoidy – marihuana a hašiš, methamphetaminy – extáze a speed, opiáty – heroin a pervitin, kokain – crack v podobě užití kouřením nebo injekčně. Metoda zjišťování přítomnosti těchto látek přímo u zaměstnavatele je poměrně mladá, používá se jednorázový tester pomocí slin, případné pozitivní výsledky se ještě ověřují z krve dotčené osoby ve speciálních autorizovaných laboratořích většinou v příslušných okresních či krajských nemocnicích, což je pro zaměstnavatele

zátěž jednak časová a jednak finanční. Jednorázový test na drogy ze slin se pohybuje v cenové relaci 600 – 1200 Kč a výsledek je zobrazen až za 10-15 minut.

**h) Nedodržení zásad BOZP**

**i) Nedodržení technologického postupu**

**j) Nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele** – jedná se o rizika práce, které nemohl zaměstnavatel nebo zaměstnanec ani při nejlepší vůli předvídat či očekávat. Určitá zkratkovitá, náhlá a nečekaná chování či jednání pracovníků vedoucí k pracovnímu úrazu spadají do oblasti selhání lidského činitele.

**k) Nešťastná náhoda** – se projevuje u úrazů, které nespádají do předchozích oblastí a zároveň nejsou způsobeny nedbalostí. Příkladem je úraz pracovníka, který přecházel na pracovišti po čisté, nekluzké a vodorovné podlaze, kdy se mu samovolně bez příčiny vnějších vlivů zvrtila noha a způsobil si výron kotníku.

**l) Nedbalost**

**m) Jiný, blíže nespecifikovaný důvod** – mohou být např. smyslové nedostatky, okamžité psychofyziologické stavy, nesprávná organizace práce, nedostatek potřebné kvalifikace, dovedností, stres.

## 1.5 RIZIKA PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Předcházení škodlivého vlivu rizikových faktorů na zdraví zaměstnanců, vzniku nemocí z povolání a pracovních úrazů je cílem prevence rizik. Prevencí rizik 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.

Zaměstnavatelé by měli postupovat podle následujícího systému:

**a) identifikování rizika** – vyžaduje odborné posouzení, vytvoření metodiky, stanovení konkrétního cíle analýzy a hodnocení rizika, nutná je akceptace vedením podniku a jednotlivými zaměstnanci, i zpětná vazba má zde velký význam

**b) vyloučení rizika**

**c) zhodnocení rizik (i těch, která nemůžeme eliminovat)**- z několika rovin:

- zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.)
- ve vztahu k přidělování osobních ochranných prostředků zaměstnancům

- zdravotních rizik s ohledem na zařazení zaměstnanců do kategorií práce (Vyhláška č. 432/2004 Sb.)
- z pohledu konstruktéra strojů dle ČSN EN ISO 14121-1 (833010) z roku 2008, výsledek je předáván zákazníkovi spolu s návodem k obsluze
- identifikace nebezpečí dle bezpečnostních litů (R - věty, S - věty)
- nebezpečí požáru a výbuchu dle legislativy požární ochrany (např. zákon č. 133/1985 Sb., vyhláška č. 246/2011, nařízení vlády č. 406/2004 Sb., vyhláška č. 87/2000 Sb., apod.)

- d) likvidovat rizika u stroje** - případně i jeho původ
- e) přizpůsobení práce jednotlivci** – s cílem omezení působení negativních vlivů práce na zdraví zaměstnanců
- f) využití technického pokroku** – pro usnadnění pracovních procesů, nahrazení fyzicky namáhavou prací novými technologiemi a postupy, dále zvýšení bezpečnosti pracovníků
- g) nahrazení nebezpečného bezpečným – nebo méně nebezpečným**, vždy v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky
- h) vypracování politiky soustavné prevence pro všechny**
- i) upřednostnění kolektivních ochranných opatření před osobními ochrannými prostředky**
- j) poskytnutí odpovídajících informací a instrukcí**

Pracovní systémy jsou z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ovlivněny určitými druhy nebezpečí (riziky), které se dělí na:

- **fyzikální** (hluk a vibrace, mechanická, prašnost, ionizovaná a neionizovaná záření, elektrická, tepelná)
- **chemická** (nebezpečí vznikající z nebezpečných vlastností jednotlivé chemické látky, kombinované účinky více chemických látek působící pozvolna a působící překotně - požár, výbuch, apod.)



- **biologická** (onemocnění přenosná na člověka, parazitární a přenosná ze zvířat, náhlé poškození zdraví a nemoci z prachů)
- **ergonomická** (uspořádání pracovního místa, fyzická namáhavost práce, pracovní polohy a pohyby, psychická zátěž, pracovní doba a odpočinek)
- **kombinace nebezpečí** (Čermák, 2008, s. 75).

**Zaměstnavatel musí znát rizika a zásady bezpečného prostředí, aby poskytl zaměstnancům dostatečnou ochranu.**

## 1.6 NÁSLEDKY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Většina úrazů jsou drobnějšího charakteru, rychle se zahojí a nezanechávají téměř žádné trvalé následky. Naopak mezi nezvratné zahrnujeme např. smrt, poškození mozku, amputace apod. Další rozdělení je následující:

### a) Fyzické:

- různé druhy amputací končetin (párové či nepárové) a bolestivost
- problémy se zrakem (oslepnutí, ztráta citlivosti, šeroslepost)
- problémy se sluchem (ohluchnutí částečné či trvalé)
- bolestivost svalů (krčních, končetin, zad), hlavy, žaludku
- celková únava
- dýchací problémy
- srdeční potíže
- kožní problémy
- alergie

### b) Psychické:

- psychosociální zátěž – frustrace, otřes, šok, setkání s nesnázemi
- psychosomatické projevy stresu
- deprese
- pocity alienace, úzkosti, podrážděnosti
- psychické trauma
- problémy se spánkem
- ztráta samostatnosti, soběstačnosti, úcty

**c) Sociální:**

- ztráta sociálního postavení, prestiže
- ztráta sociálního hodnocení
- sociální vyloučení, izolace
- špatné vztahy v rodině

**d) Ekonomické:**

- zhoršení ekonomické situace nejen pracovníka, ale i celé rodiny
- omezení financí pro volnočasové aktivity: kulturu, sport, relaxaci, dovolenou

V České republice nelze přesně zjistit náklady na léčbu pracovních úrazů a to proto, že většina úrazů nebývá oficiálně hlášena a zaznamenávána, ač je toto jednání protiprávní, dále i pojišťovny nedokonale zaznamenávají úrazy a někteří pracovníci nejsou vůbec proti úrazu pojištěni (většinou u nelegálních pracích, zaměstnávání cizinců apod.).

Evropská unie odhaduje, že socioekonomická zátěž, která je spojena s náklady na úrazy v Evropě, je 400 miliard euro ročně.

## 2 ÚRAZY V PROVOZECH

Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců, včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči.

Dále je zaměstnavatel povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru ČR, Policie ČR a organizují evakuaci zaměstnanců.

Taktéž zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti dle § 102, odst. 6, zákona č. 262/2006Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. (D'Ambrosová, 2011, s. 237-238)

Pracovníci musí být prokazatelně poučeni, proškoleni a seznámeni s pracovním řádem, právními předpisy, zásadami BOZP, návody na obsluhu a údržbu, technickou dokumentací, aby si při běžných pracovních činnostech sami vyhodnotili případná rizika a bylo jim umožněno vyvarovat se nebezpečí či případným pracovním úrazům.

### 2.1 DRUHY ÚRAZŮ

#### A) PÁDY

Pády bývají jedny z nejčastějších druhů úrazu jak v soukromém tak v pracovním životě lidí. Často jsou způsobeny nepozorností, neopatrností, povětrnostními podmínkami např. sněh, led, déšť, tedy následně kluzkým povrchem, neodhadnutím rizika apod.

Mohou způsobit:

- a) **Zlomeniny** – nejzávažnější jsou zlomeniny pánve, které však nebývají tak časté. Naopak zlomeninu kosti stehenní provází značné násilí např. u dopravních nehod nebo při pádu ze schodů. Častá je zlomenina krčku kosti stehenní hlavně u starších lidí, která vzniká po nenápadných drobných pádech a ani příznaky nebývají znepokojivé. Bércová zlomenina bývá často zlomeninou otevřenou, neboť holenní kost je umístěna těsně pod kůží, a je obvyklá při pádech na náledích. Špatným došlápnutím či doskokem, ale i pádem těžkého předmětu na nohu vzniká zlomenina v oblasti

kotníku a nohy. Poranění kostí horních končetin nebývají tak vážná jako končetin dolních, nejčastější jsou zlomeniny zápěstí, klíční kosti a prstů, předloktí a pažní kosti nad loktem. Příčinou mohou být pády na otevřenou dlaň, na loket či rameno, nebo těžký předmět, páčení, skřípnutí.

- b) *Vykloubení, podvrtnutí, pohmoždění*** – k poranění měkkých struktur kloubů může dojít nepřiměřeným násilným pohybem v kloubu nebo přímým násilím na kloub. Zpevňující vazy, chrupavky a svalové úpony, či kloubní pouzdro bývají pohmožděny, nataženy i potrhány. Nejčastěji je postižen kotník, rameno, prsty ruky a kyčel.
- c) *Poranění hlavy*** – při zranění hlavy je často poškozena rovněž krční páteř. Zranění krčního úseku míchy je smrtelně nebezpečné. Častější jsou však poranění hlavy na pokožce spojené s pohmožděním a krvácením, nebo případně otřes či zhmoždění mozku, bezvědomí. Jedná se o pády na hlavu z výšky (žebřík, schody), zakopnutí či sklouznutí a pádem na podlahu, pádem těžkého předmětu na hlavu, úder do dolní čelisti, úder tupým předmětem apod. Každé poranění hlavy, případně i s krátkodobým bezvědomím, vyžaduje nemocniční ošetření a sledování.
- d) *Krvácející rány*** – vznikají působením vnější mechanické síly na povrch těla a dochází tím k poškození celistvosti kůže, sliznice nebo jednotlivých orgánů. Rány mohou být s ostrými okraji (řezné, bodné, sečné) a s nerovnými okraji (tržné, tržně zhmožděné, stělné, kousnutí zvířetem). Organismus dospělého člověka obsahuje 5-6 litrů krve, ale již náhlá ztráta asi 1,5 litru a více ohrožuje život rozvojem šoku. Krvácení dále můžeme rozdělit na zevní (krev opouští tělo poraněného ranou), vnitřní (krev se hromadí v tělesných dutinách nebo tkáních), tepenné (se vyznačuje vystřikováním jasně červené krve z rány pod tlakem) a žilní (volné vytékání tmavě červené krve z rány). Zastavení krvácení patří mezi život zachraňující úkony stlačením krvácejících cév přímo v ráně a stlačením tzv. tlakových bodů (viz. Příloha P X). (Srnský, 2008, s. 21-44)

## **B) POPÁLENINY A OPAŘENINY**

Jsou způsobeny působením tzv. „suchého horka“ – přímý kontakt s horkým předmětem (žehlička, plotna) nebo s plamenem (ožehnutí) a „vlhkého horka“ (horká tekutina, pára). Mohou vznikat i chemické spáleniny od různých chemických látek a sloučenin, případně termické spáleniny od plamene nebo žáru. Cirkulární popáleniny se vyskytují hlavně na

končetinách, krku, hrudníku a trupu. Mají tendenci se smršťovat, což může vést k zásadním změnám prokrvení, poruchám dýchání u popálení hrudníku a otoku mozku při popálení krku. Závažné je i tzv. inhalační trauma, vdechnutí horkých výparů a následné popálení dýchacích cest. Pro specifikaci rozsahu popálenin se používá tzv. „pravidla devítek“ povrchu těla (viz. Příloha P XI). Podle hloubky poškození rozlišujeme tři stupně popálenin: I. stupeň (zarudnutí kůže, bolestivost, dobré hojení), II. stupeň (puchýře vyplněné plazmou, silná bolestivost, šok, infekce, dlouhodobější hojení, zůstávají jizvy), III. stupeň (odumírání kůže, která je černá až zuhelnatělá, bolestivost malá z důvodu zničení podkožních nervových zakončení, nezbytná chirurgická péče, hojení měsíce, jizvy). (Srnský, 2008, s. 45-46)

### **C) OTRAVY**

Vznikají požitím či vdechnutím různých jedů (např. nadměrné užití léků, drog, žíravín, saponátů, čisticích prostředků, jiných chemických látek-ředidel, laků, jedů proti škůdcům, kosmetickými přípravky) náhodně či i v případě sebevražedných pokusů. Negativní účinek jedů působí nejčastěji na zažívací ústrojí, nervový systém a mozek. Nejčastěji se dostávají do organismu ústy (snědením či vypitím, plícemi (vdechnutím plynů a par) a rankou do krve (kousnutí, uštknutí, injekce). Specifické jsou otravy jedovatými rostlinami (houby, konvalinka, rulík zlomocný) a potravou (při nevhodné úpravě či skladování výskyt bakterií jako salmonela nebo stafylokoky). Léčebné postupy poskytují toxikologická informační střediska.

### **D) DUŠENÍ**

Projevuje se jako snížení průchodnosti cest dýchacích z důvodu vdechnutí cizího tělesa (strava, zvratky, hračky, zubní protéza apod.).

### **E) TONUTÍ**

Nastává následkem vniknutí vody do dýchacích cest a plic. Postižená osoba trpí akutním nedostatkem kyslíku, dusí se, ztrácí vědomí a může dojít k zástavě krevního oběhu.

### **F) ZÁSAHY ELEKTRICKÝM PROUDEM**

Největším nebezpečím bezprostředně ohrožující život při zásahu elektrickým proudem jsou: ztráta vědomí, porucha srdečního rytmu a srdeční zástava. Dále se vyskytují popáleniny od drobných až po těžké v místě vstupu a výstupu proudu do těla a poškození vnitřních orgánů, které byly zasaženy při průchodu tělem, amputace údů. Nejčastěji se zásahy

el. proudem vyskytují při provádění práce na zařízeních jako jsou montáže, opravy, údržby, kdy nejsou opatření BOZP pro normální osoby ještě dokončena nebo jsou naopak odstraněna pro potřebu vyhledávání závady. Nejvíce úrazu pochází od středního a nízkého napětí cca 71% a od vysokého napětí 29 %. (Srnský, 2008, s. 51-60)

### G) PORANĚNÍ SMYSLOVÝCH ORGÁNŮ

- a) **oči** – vniknutí cizího tělesa, poranění ostrými předměty, tupé mechanické násilí, zasažení žíravinou (spojeno se značnou bolestivostí, slzení, částečná či úplná ztráta vidění)
- b) **uši** – vniknutí cizího tělesa nebo hmyzu, zasažení žíravinou (bolestivost, svědění, poranění bubínku, zánět zevního zvukovodu, poškození sluchu)
- c) **nos** – vdechnutí žíraviny, cizí těleso, poranění ostrými předměty, silný úder (zhoršené dýchání, krvácení)

Časté je i krvácení z **úst** v oblasti jazyka, dásní a patra, což bývá následek úrazu při pádu a úderu do obličeje.

### H) PORANĚNÍ OD STROJŮ A ZAŘÍZENÍ

Jsou často spojena s přímým výkonem pracovní činnosti a to například při práci s bruskami (kotoučové,

### I) JINÁ PORANĚNÍ

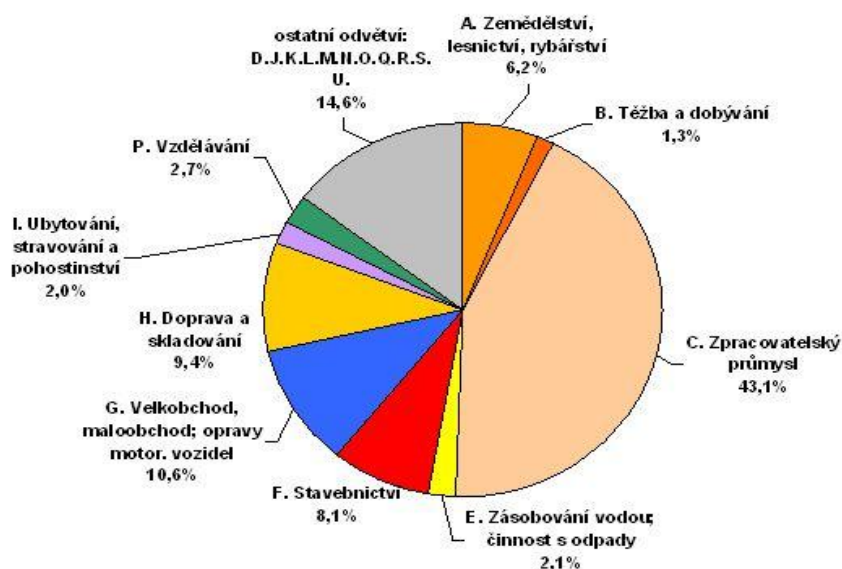
Mohou vzniknout například v důsledku: **úpalu** (kůže si neudrží stálou tělesnou teplotu a dojde k přehřátí, tedy úpalu spojenému se závratím, ztrátě vědomí a následnému pádu), **úžehu** (vniká z přehřátí organismu průnikem části spektra slunečního světla, způsobuje bolesti hlavy, mžitky před očima, zvracení, ztrátu vědomí, pád, otok mozku), **hyperglykémie** (snížení hladiny cukru) u osob nemocných **cukrovkou**, **epileptického** (chronické onemocnění mozku projevující se záchvaty s pády, křečemi svalstva, pěnou u úst) nebo **astmatického záchvatu** (projev dlouhodobé nemoci dýchacích cest), **anafylaktické reakce** (následkem hmyzího bodnutí u alergických osob, např. vosou nebo včelou, alergie na léky - penicilin), **mozkové mrtvici** – **cévní mozkové příhodě** (přerušeni přísunu krve do určité oblasti mozku, spojeno se závratěmi, bolest hlavy, potácivá chůze, necitlivost svalů obličeje nebo končetin, řečové obtíže), **akutního infarktu myokardu** (náhlá bolest na hrudi s dušností, pocení a malátnost, bolest vystřelující do ramen a levé ruky).

## 2.2 PRACOVNÍ ÚRAZY V JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVÍCH ČR

Pracovní úrazovost v jednotlivých průmyslových odvětvích ČR se zásadně liší, nejvíce je jich evidováno ve zpracovatelském průmyslu (43,1%), což činí téměř polovinu všech úrazů, na druhém místě je to velkoobchod, maloobchod, opravy motor. vozidel (10,6%), dále ostatní odvětví (14,6%) viz. obr. 5.

Obr. 5 – Pracovní úrazy s pracovní neschopností v jednotlivých odvětvích v roce 2011

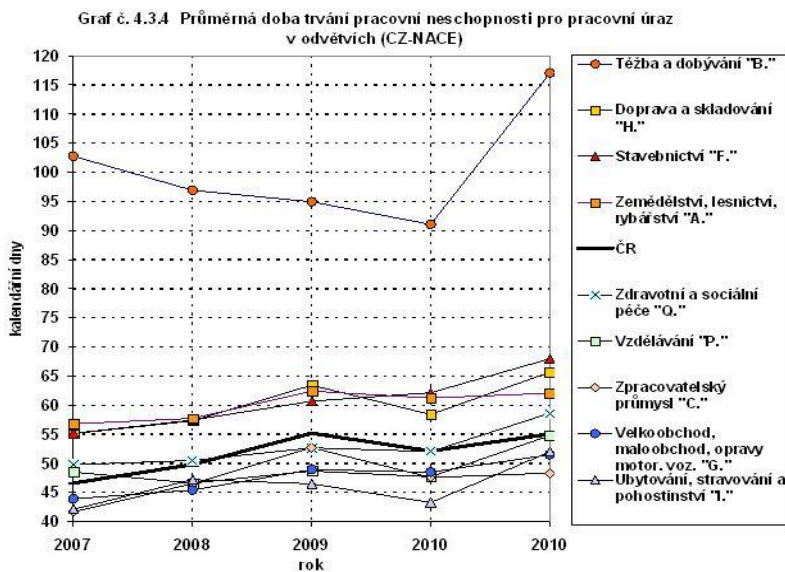
Graf č. 4.1 Podíl počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v odvětvích (CZ-NACE) v roce 2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711). puodvetvi.html

Vývoj délky trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz v letech 2007-2010 mírně klesal i stoupala, zásadní zlom však nastal od roku 2010, kdy ve většině odvětví nastal prudký nárůst délky trvání pracovní neschopnosti. Znamená to tedy, že pokud si pracovní úraz vyžádal pracovní neschopnost, byla doba léčení mnohem delší než v předchozích letech viz. obr. 6.

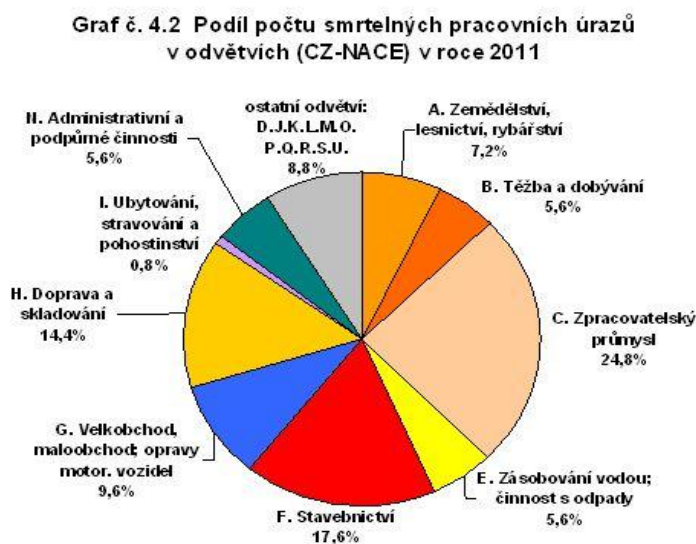
Obr. 6 – Délka trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz 2007-2011



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711\\_puodvetvi-vyvoj.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711_puodvetvi-vyvoj.html)

Nejvíce smrtelných úrazů je zaznamenáno ve zpracovatelském průmyslu (24,8%), na druhém místě je to stavebnictví (17,6%), dále doprava a skladování (14,4%) viz. obr. 7.

Obr. 7 – Smrtelné pracovní úrazy v jednotlivých odvětvích v roce 2011

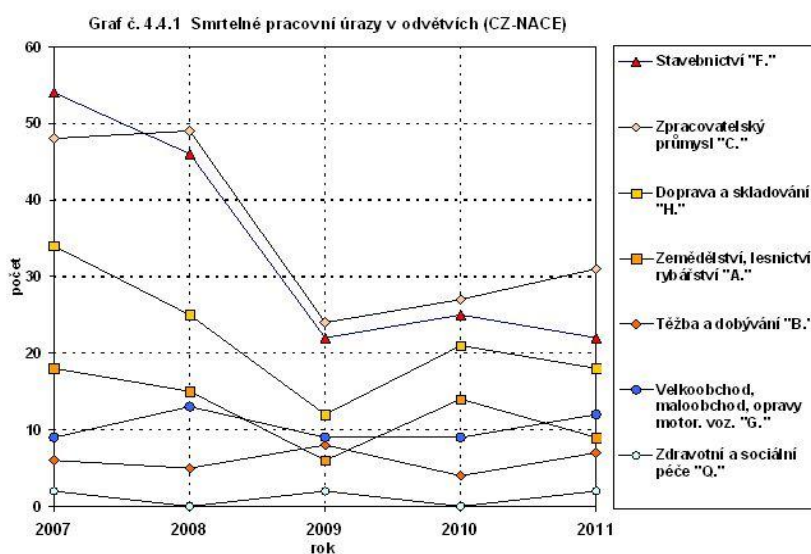


Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711\\_puodvetvi.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711_puodvetvi.html)



Pozitivním ukazatelem je obr. 8, ze kterého jednoznačně vyplývá, že počet smrtelných úrazů v jednotlivých odvětvích se během let rapidně snížil, i když od roku 2009 zaznamenáme drobný nárůst. Tento klesající jev je spojen se zvýšením technologického pokroku zásad BOZP a částečně recesí na pracovním trhu. Mírný nárůst v roce 2009 souvisí s oživením ekonomiky a zvýšením počtu pracovních míst.

Obr. 8 – Smrtelné pracovní úrazy v jednotlivých odvětvích 2007 – 2011

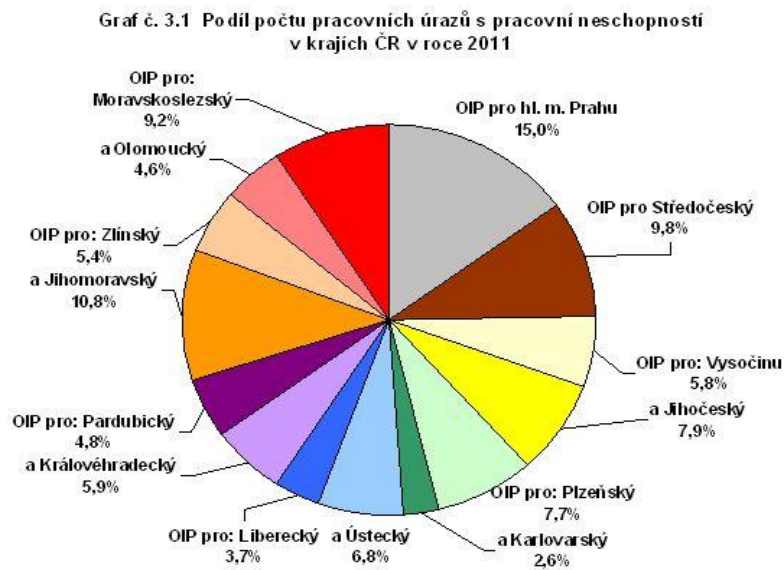


[http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf4\\_4\\_1\\_.jpg](http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf4_4_1_.jpg)

## 2.3 PRACOVNÍ ÚRAZY V JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH ČR

Rozložení počtu pracovních úrazů s pracovní neschopností v jednotlivých krajích je znázorněno na obr. 9. Z porovnání četností případů v jednotlivých krajích v ČR vyplývá, že nejvyšší četnost je v hlavním městě Praze (15,0%) – což je způsobeno velkou koncentrací osob, Jihomoravském (10,8%) a Středočeském kraji (9,8%) – což je závislé na jednotlivých druzích průmyslu a zemědělství.

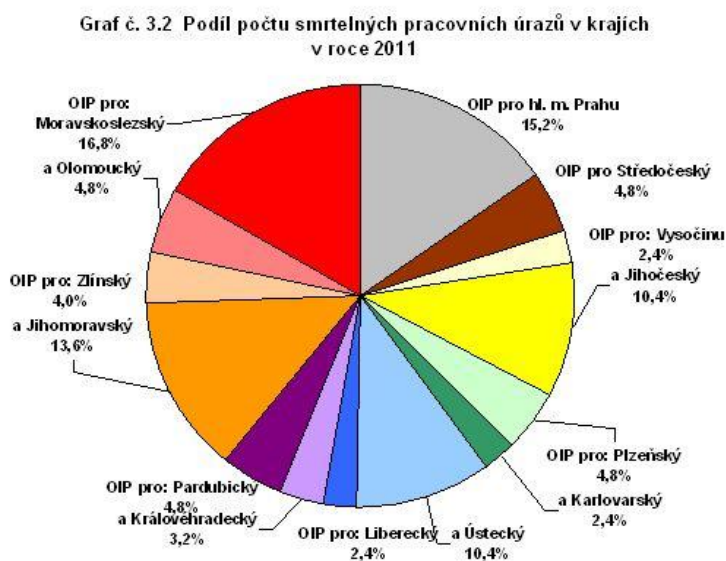
Obr. 9 – Pracovní úrazy s pracovní neschopností v krajích ČR



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711.puvkrajich.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.puvkrajich.html)

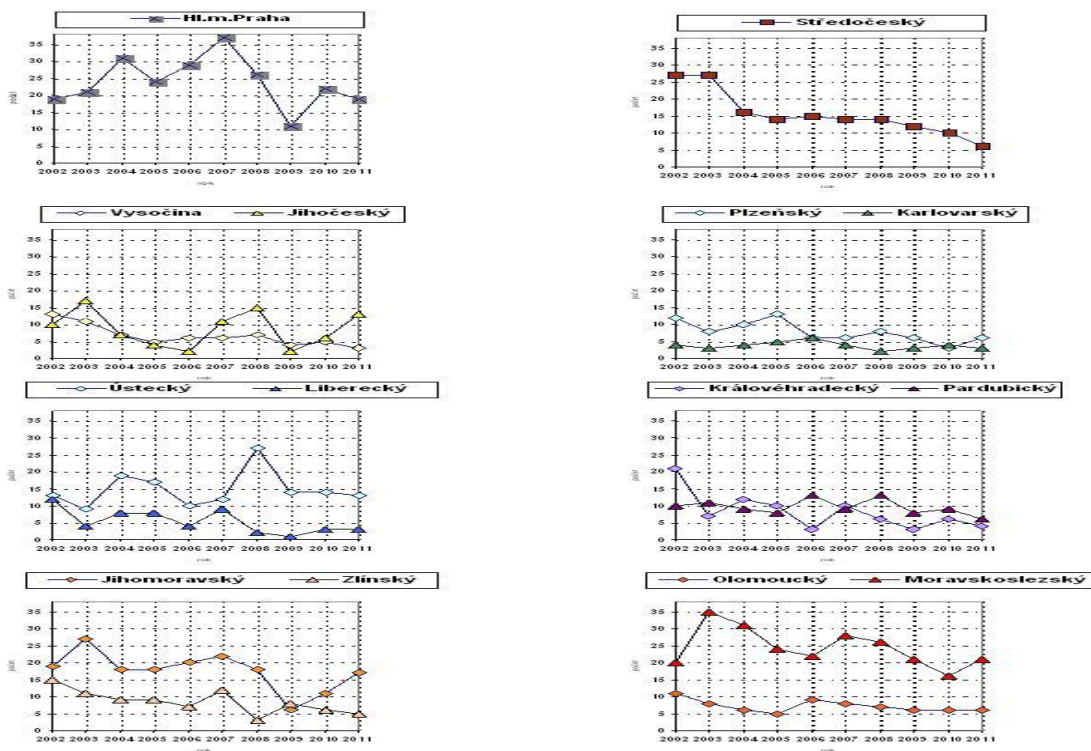
Nejvyšší počet smrtelných úrazů v krajích ČR je hlášen v Moravskoslezském kraji (16,8%), hlavním městě Praha (15,2%) a kraji Jihomoravském (13,6%) viz. obr. 10.

Obr. 10 – Smrtelné pracovní úrazy v krajích ČR



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711.puvkrajich.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.puvkrajich.html)

Obr. 11 – Přehled pracovní úrazovosti za jednotlivé kraje



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf3\\_4\\_1\\_.jpg](http://www.bozpinfo.cz/obrazek.html?obrazek=graf3_4_1_.jpg)

## 2.4 PRACOVNÍ ÚRAZY ŽEN A MLADISTVÝCH

### a) Pracovní úrazy žen

S pracovními úrazy u žen se nejčastěji setkáváme ve zdravotnictví, školství, sociálních službách, pojišťovnictví a peněžnictví. Jednoznačným kritériem je samozřejmě velká feminizace těchto oborů.

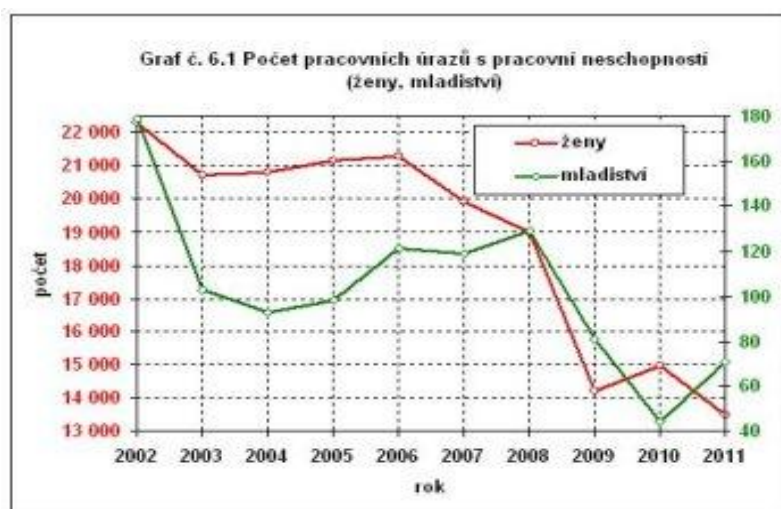
Nejčastější pracovní problematikou ve zdravotnictví a sociálních službách jsou různá **poškození páteře** při časté manipulaci s pacienty či klienty. Jedná se o poškození páteře v důsledku nadměrné námahy, zvyšování chronických potíží, které v některých případech končí částečnou nebo plnou invaliditou. Dalším typem úrazu jsou **kýly** v krajině pupeční a třísel, vznikající nadměrným zatížením břišní stěny těžkou fyzickou prací, vadným pracovním postupem, případně prudkým pohybem. Mezi méně časté úrazy patří **infarkt**, **úžeh**, negativní **alergická reakce** lidského organismu na povinná očkování (např. na očkování proti chřipce – v současnosti je již vakcinace na toto onemocnění zrušena).

Dle statistiky Státního úřadu inspekce práce (dále jen SÚIP) došlo k vyššímu výskytu pracovních úrazů u žen v roce 2002, následné období let 2004-2006 se mírně počet úrazovosti navyšoval v důsledku zvýšení počtu zaměstnaných žen, k významnému poklesu došlo v období recese na trhu práce v letech 2007 a 2008 (o 6,5% a 4,6%) a tento trend snižování úrazů pokračuje až do současnosti.

Například v roce 2011 z celkového počtu 42 105 záznamů o úrazu s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, které inspektorátům zaslaly podniky podléhající kontrolní činnosti SÚIP, se jich 12 250 (tj. 29,1 %) událo ženám. Tato skupina úrazů obsahovala 1 491 (tj. 3,5 % ze 42 105) pracovních úrazů závažných (s hospitalizací nad 5 dní), z nichž se 251 přihodilo ženám.

Počet smrtelných pracovních úrazů žen v období 2002 – 2011 byl charakterizován tak nízkým počtem případů, že nelze hovořit o nějakém dalším trendu, ale spíše o nahodilých událostech. V roce 2006 klesl dokonce jen na pouhé 4 případy, v roce 2005 bylo evidováno případů 13. K převážné většině smrtelných pracovních úrazů žen došlo při dopravních nehodách a začaly se již objevovat i případy při dopravních nehodách leteckých. Dalšími úrazovými ději byly pády osob a materiálu, exploze a otrava plyny. V roce 2011 se jednalo zejména o pády zaměstnanců nebo předmětů na zaměstnance a dopravní nehody. (BOZPinfo, © 2002-2013)

Obr. 12 – Pracovní úrazovost žen a mladistvých



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_uzarovost120711.puzen.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozpinfo/citarna/clanky/statistika_pu/prac_uzarovost120711.puzen.html)

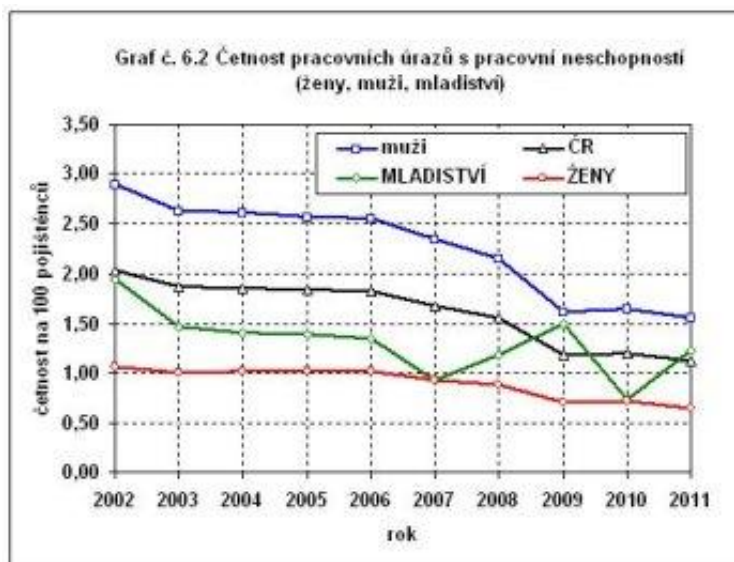
### b) pracovní úrazy mladistvých:

V letech 2002 - 2004 klesal absolutní počet pracovních úrazů s pracovní neschopností mladistvých pojištěnců (do 18 let), zejména díky výraznému poklesu počtu těchto pojištěnců. Četnost v letech 2004 – 2006 nevykazovala žádný významný trend. V roce 2007 došlo k poklesu četnosti, neboť počet mladistvých pojištěnců vzrostl (o 41 %).

Pokles četnosti těchto pracovních úrazů na 100 mladistvých byl v posledních 20 letech významný. Ještě v roce 1994 měl tento ukazatel hodnotu 6,61, přičemž celorepublikový průměr činil 2,19. V roce 2002 klesla jeho hodnota (1,95) pod celorepublikový průměr (2,03) a v roce 2007 se jeho hodnota (0,93) těsně přiblížila četnosti pracovních úrazů žen (0,92). V letech 2008 a 2009 došlo opět k vzestupu hodnoty tohoto ukazatele, přibližně na hodnotu roku 2003 (1,49) a byla tedy vyšší než za ČR (1,18) V roce 2010 klesl tento ukazatel dosud nejnižší (0,73) a opět se těsně přiblížil četnosti pracovních úrazů žen (0,72) v tomto roce. V roce 2011 došlo opět k vzestupu četnosti, opět nad celorepublikový průměr.

Smrtné pracovní úrazy mladistvých zaměstnanců jsou výjimečné, v posledních 10 letech nebyl zaznamenán žádný případ. (BOZPinfo, © 2002-2013)

Obr. 13 – Přehlede pracovní úrazovosti



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_uzarovost120711.puzen.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_uzarovost120711.puzen.html)

### 3 PRVNÍ POMOC

Jsme obyvatelé kulturního a rozvinutého středoevropského státu a jsme pyšní na bohaté křesťanské a humanitní tradice. Mělo by být proto samozřejmé, že budeme ochotní a schopni poskytnout pomoc jinému člověku, jehož zdraví či život je v ohrožení. Kdokoliv z nás či našich blízkých může se stát nejen zachráncem, ale i ten, kdo pomoc potřebuje, tedy postiženým. Stále ještě jsme svědky úmrtí, která by bylo možno odvrátit. Ale v rozhodujícím okamžiku nebyl nablízku nikdo, kdo by byl morálně i odborně připraven účelným jednáním zachránit život. (Lebeda, 2004, s. 5)

První pomoc je poskytována za situace, kterou nazýváme náhlá porucha zdraví. Tato neočekávaná příhoda může postihnout kdykoliv a kdekoliv kohokoli z nás. Příčiny mohou být jak zevní vlivy (otrava, úraz, tonutí), tak vnitřní při propuknutí nebo zhoršení onemocnění (infarkt, diabetické kóma, záchvat padoucnice).

#### **Na poskytování první pomoci je lze nahlížet ze tří aspektů:**

- a) **Mravní** – odvíjí se od výchovy, charakterových vlastností, úrovně a pocitu odpovědnosti každého z nás.
- b) **Odborná** – pravidelné opakování znalostí u řady profesí (lékaři, hasiči, policisté, pedagogové a jiní) a osvětová činnost Českého červeného kříže (ČČK), který připravuje co nejširší vrstvy společnosti k získání odborných vědomostí i praktických dovedností, potřebných k poskytnutí první pomoci.
- c) **Právní** – povinnost poskytnout první pomoc řeší řada právních norem. Pro laika, tj. nezdravotníka, stanovuje povinnost poskytnout první pomoc zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů a dále § 207 a § 208 trestního zákona č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

**Naopak neposkytnutí pomoci upravuje** § 150 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákona, ve znění pozdějších předpisů, následujícím způsobem:

#### **dle § 150 – Neposkytnutí pomoci**

**„odst. 1** - Kdo osobě, která je v nebezpečí smrti nebo jeví známky vážné poruchy zdraví nebo jiného vážného onemocnění, neposkytne potřebnou pomoc, ač tak může učinit bez nebezpečí pro sebe nebo jiného, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.

**odst. 2** - Kdo osobě, která je v nebezpečí smrti nebo jeví známky vážné poruchy zdraví nebo vážného onemocnění, neposkytne potřebnou pomoc, ač je podle povahy svého za-

městnání povinen takovou pomoc poskytnout, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta nebo zákazem činnosti.“ (Česko, 2009, s. 386)

Dále je pak zvlášť upravena skutková podstata neposkytnutí pomoci řidičem dopravního prostředku.

#### **Dle § 151 – Neposkytnutí pomoci řidičem dopravního prostředku**

„Řidič dopravního prostředku, který po dopravní nehodě, na níž měl účast, neposkytne osobě, která při nehodě utrpěla újmu na zdraví, potřebnou pomoc, ač tak může učinit bez nebezpečí pro sebe nebo jiného, bude potrestán odnětím svobody až na pět let nebo zákazem činnosti.“ (Česko, 2009, s. 386)

V praxi to znamenám, že při nesplnění této občanské povinnosti může být jedinec potrestán 3-5 let vězení. Výjimku z tohoto zákona tvoří pro laika-nezdravotníka pouze stavy, kdy by byl zachránce či někdo jemu blízký ohrožen na zdraví či životě. V praxi to opět znamená, že zachránce nemusí provádět umělé dýchání z úst do úst v případě, že nalezne pacienta, který je v bezvědomí a bezdeší a má ústa znečištěna od sekretů, případně jsou na jeho ruce patrné vpichy – existuje tedy možnost nakažení např. žloutenkou či HIV.

Je ovšem nezbytné zdůraznit, že zachránce musí provést další úkony, při kterých není takto ohrožen – musí například zavolat záchrannou službu a jednat podle pokynů školených pracovníků. Pokud by tak prokazatelně neučinil, jednání by bylo kvalifikováno opět jako neposkytnutí první pomoci.

Pro zdravotníka zákon stanovuje povinnost ještě striktněji – musí jednat i v případě svého potenciálního ohrožení na zdraví či na životě.

Další legislativní úpravy formulují zásady první pomoci a bezpečnosti práce specifické pro jednotlivá pracoviště a povinnosti pracovišť pořádat kurzy první pomoci a bezpečnosti práce na straně jedné a pracovníkům povinnost se těchto kurzů účastnit na straně druhé. Jiné zásady bezpečnosti práce a pomoci ohroženým platí např. pro výškové práce, jiná pravidla platí v chemických či při práci s elektrickým proudem, a jejich výčet je poměrně rozsáhlý.

**Obecně však platí, že nikdo není zbaven občanské povinnosti znát základní pravidla první pomoci, neboť se v roli zachránce může dostat do situace, která vyžaduje takové dovednosti, aby byl schopen první pomoc poskytnout.**

### 3.1 ZÁSADY PRVNÍ POMOCI

Základní zásady první pomoci vštěpují rodiče již svým malým dětem, také ve školách dochází k systematické výuce první pomoci zpravidla v osmé třídě na základní škole v předmětu zdravotní výchova nebo společenské vědy. Dále se základy první pomoci setkáváme při přípravě na řidičské oprávnění a měly by být součástí každého vstupního školení před nástupem do pracovního poměru.

Praxe však ukazuje, že znalosti této oblasti jsou ve většině případů nízké a zcela nedostatečné. Například povinné periodické proškolení u zaměstnavatelů nemá pevnou oporu v zákonech a tudíž se z finančních a časových důvodů neuskutečňuje v dostatečných časových intervalech. Taktéž nestačí argumentace některých manažerů, že se v této oblasti nic zásadního nezměnilo, a proto následné doškolení není potřebné. Opak však je pravdou, jak dokazují četní odborníci nejen ze stran lékařů a odborné veřejnosti. Ve skutečnosti se většina postupů a zásad při poskytování první pomoci v posledních 20. let radikálně změnila, taktéž používané materiály a léčiva. (Například v roce 2005 Evropská rada pro resuscitaci vydala nařízení o změně postupů při kardiopulmonální resuscitaci.)

Bohužel i já musím ze své praxe konstatovat, že současný systém je skutečně nedostačující. Často se setkávám se situacemi, kdy si pracovníci nevědí rady, jak správně poskytnou první pomoc a dokonce se obávají vůbec nějaké činnosti, aby stav zraněného nezhoršili. Proto byl ve společnosti Mesit & Rōders v.o.s. ve spolupráci s bezpečnostním technikem a závodním lékařem vyhotoven tzv. Traumatologický plán (viz. Příloha P XII) a provedeno školení zásad první pomoci odborníky z Českého červeného kříže. Ačkoliv se naši pracovníci všeobecně neradi účastní školení a zvyšující si kvalifikaci, tento seminář byl přivítán s pozitivní zpětnou vazbou a je vyžadováno jeho periodické opakování. V praxi se nabyté zkušenosti již zúročili kvalitnějším a odbornějším ošetřením úrazem zraněných pracovníků, snížily se obavy z nesprávného poskytnutí první pomoci, zvýšila se angažovanost a účinnost.

Důležité je taktéž zmínit, že průkopníkem a tvořitelem metodik v poskytování první pomoci byla mezinárodní organizace Červeného kříže.



## 3.2 DRUHY PRVNÍ POMOCI

První pomoc bychom mohli rozdělit do následujících základních druhů:

- a) **Laická (základní) první pomoc** – tato pomoc je poskytována kdekoliv, na místě nehody (poruchy zdraví), může ji poskytnout každý zcela bez pomůcek, případně s jednoduchými základními či improvizovanými prostředky. Nezbytnou součástí je přivolání odborné zdravotnické první pomoci. Hlavním úkolem je zabránění smrti, stabilizace stavu a urychlení procesu uzdravení. Navazuje na ni lékařská (odborná) první pomoc.
- b) **Odborná přednemocniční neodkladná péče** – je poskytována specializovaným zdravotnickým personálem (lékařem, záchranářem). Předpokládá podání léků, injekcí, infuzí a použití přístrojové techniky k diagnostice a léčení. Tuto činnost u nás vykonává Zdravotnická záchranná služba (ZZS), kterou přivoláme tísňovým voláním na číse 155 nebo 112. Lékař doplní výkony, které byly dosud uskutečněny a rozhodne o dalším osudu pacienta.
- c) **Technická první pomoc** – spočívá v přerušení a eliminaci příčiny, která poruchu zdraví způsobila (uhašení požáru, vyproštění postiženého z vraku automobilu, ze závalu, ze zamořeného prostředí apod.). Profesionálně se touto činností zabývá Hasičský záchranný sbor.

## 3.3 POSKYTOVATELÉ PRVNÍ POMOCI

Všeobecně jsou za hlavní poskytovatele první pomoci označováni:

- Zdravotnická záchranná služba
- Hasičský záchranný sbor
- Lékaři
- Laická veřejnost atd.

Já se dále budu zabývat otázkou poskytování první pomoci v návaznosti na pracovní úrazy u zaměstnavatele.

### a) Na pracovišti

Každý zaměstnavatel je povinen zajistit na pracovištích dostatek prostředků pro poskytnutí první pomoci a umožnit přivolání rychlé lékařské pomoci. Dále podle druhu činnosti a velikosti pracoviště také zajistit potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí prv-

ní pomoci. Což neznamená jen přivolání lékařské pomoci, ale i hasičského záchranného sboru a policie ČR, případně organizovat evakuaci zaměstnanců. Samozřejmě v neposlední řadě poskytnout laickou první pomoc. U některých zaměstnavatelů jsou dokonce stanoveny tzv. „hlídky první pomoci“. Tito pracovníci jsou lépe vyškoleni a vybaveni v rozsahu odpovídajícím rizikům, která se vyskytují na jednotlivých pracovištích.

#### **b) Závodní lékař = Zařízení závodní preventivní péče**

Lékaře poskytujícího závodní preventivní péči určuje na základě uzavřené smlouvy zaměstnavatel a zaměstnanci musí toto rozhodnutí respektovat.

Závodní preventivní péče zabezpečuje ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů (§ 35, zákona č. 48/1997 Sb.). Dále provádí odbornou poradenskou činnost v otázkách ochrany a podpory zdraví a sociální pohody zaměstnanců, pravidelně kontroluje pracoviště podniků, zjišťuje vlivy práce a pracovních podmínek na člověka při práci, vykonává preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, zajišťuje poskytnutí první pomoci zaměstnancům, spolupracuje s příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví, podílí se na výcviku a výchově v oblasti ochrany a podpory zdraví apod.

#### **Hrazená péče zahrnuje:**

- zdravotní výkony provedené v rámci první pomoci;
- periodické preventivní prohlídky zaměstnanců vykonávajících činnosti epidemiologicky závažné, zaměstnanců na rizikových pracovištích, zaměstnanců, jejichž činnost může ohrozit zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných osob, a zaměstnanců, u nichž je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost, v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem;
- mimořádné prohlídky nařízené ze zdravotních důvodů;
- dispenzární prohlídky osob s hlášenou nemocí z povolání a osob, u kterých vlivy pracovních rizik působí i po ukončení expozice riziku. (D'Ambrosová, 2011, s. 260-261)

#### **c) Obvodní lékař**

Pacient má právo na poskytnutí veškerých informací shromážděných ve zdravotnické dokumentaci vedené o jeho osobě a v jiných zápisech, které se vztahují k jeho zdravotnímu stavu. Pacient se z informací, které jsou mu sděleny o jeho zdravotním stavu, nesmí dozvědět informace o třetí osobě (§ 67b, odst. 12, zákona č. 20/1966 Sb.).

Pojištěnec má právo na výběr lékaře či jiného odborného pracovníka ve zdravotnictví a zdravotnického zařízení **s výjimkou** závodní zdravotní služby, kteří jsou ve smluvním vztahu k příslušné zdravotní pojišťovně. Toto právo může uplatnit jednou za 3 měsíce dle § 11 odst. 1 písm. b) zákona č.48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů. (D'Ambrosová, 2011, s. 260-261)

V souvislosti s pracovními úrazy je obvodní lékař povinen vyplňovat příslušnou dokumentaci pro odškodnění těchto úrazů např. Potvrzení lékaře o trvání pracovní neschopnosti v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, nemocí z povolání-NzP, Náhrada ztráty na výdělek po dobu PN, Posudek o bolestném apod.

#### **d) Rychlá záchranná služba (Zdravotnická záchranná služba)**

Je přivolána v případech vážnějších pracovních úrazů, stavech bezvědomí, zástavách srdce či dýchání, hromadných haváriích apod.

#### **e) Nemocnice**

Při pracovních úrazech je zaměstnanec hospitalizován na základě doporučení závodního lékaře, rychlé záchranné služby atd.

#### **f) Hasičský záchranný sbor**

Zasahuje převážně v případech hromadných havárií, živelných katastrof, požárech na pracovištích.

#### **g) Rehabilitační střediska ambulantní nebo pobytová**

Slouží k doléčení pracovních úrazů, jejich následků a celkovému zlepšení zdravotního stavu zaměstnance. Často jsou zde kompenzovány i nemoci z povolání.

#### **h) Lázeňská pobytová péče**

Navazuje na rehabilitační střediska ambulantní nebo pobytová, léčba má dlouhodobý charakter a je často periodicky opakována.

## 4 PREVENCE

Díky včasné a smyslu plné prevenci lze předejít velkému počtu úrazů, které samozřejmě nevznikají jen náhodně, předchází jim určité konkrétní situace.

### 4.1 DRUHY PREVENCE

Prevenci můžeme rozdělit na:

- a) **Aktivní prevenci** – je zaměřena na konkrétního pracovníka či skupinu pracovníků. Nezbytné je proškolení a případně fyzická ukázka míst, předmětů, stojů a zařízení, které je mohou ohrožovat. Dále i sdělovat, co se stane v případě, pokud se nebudou chovat bezpečně a dodržovat stanovené bezpečnostní a technologické zásady.
- b) **Pasivní prevenci** – je zaměřena na zaměstnavatele, bezpečnostní techniky, inspektorát práce, potažmo stát, kteří svou primární preventivní činností mohou přispět k tomu, aby k úrazům nedocházelo, předcházelo se jim a minimalizovalo se jejich riziko.

Nebo na prevenci:

- a) **Primární prevenci** – obsahuje znaky aktivní a pasivní prevence, jedná se hlavně o předcházení úrazům, vyhledávání potenciálních rizik vzniku úrazů apod.
- b) **Sekundární prevenci** – v případě možnosti vznikajícího nebo již vzniklého úrazu objasnění jeho zdroje, příčiny a následků. Zamezit opětovnému výskytu úrazu, informovat a proškolit spolupracovníky o vzniklé situaci, hledat nápravu a řešení.
- c) **Terciární prevenci** - zmírňovat negativa způsobena v souvislosti s pracovním úrazem.

### 4.2 PREVENTIVNÍ PÉČE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ

Dle Zákona č. 262/2006 Sb., §101 a § 102 zákoníku práce v platném znění a souvisejících předpisů je zaměstnavatel povinen:

„zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“).“

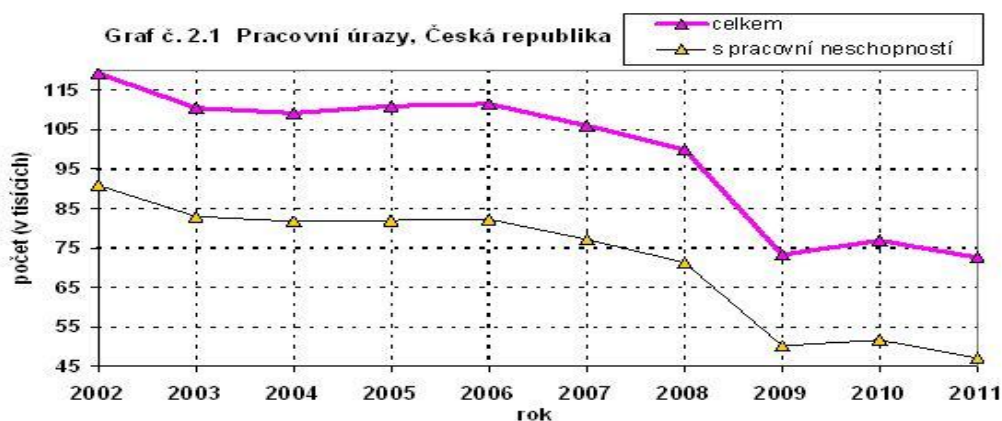
„vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“

„prevencí rizik 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.“, dále „soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.“ Zákon dále uvádí, že „Není-li možnost rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.“ (Česko, 2006, s. 3166-3167)

### 4.3 PREVENCE ÚRAZŮ V ČR

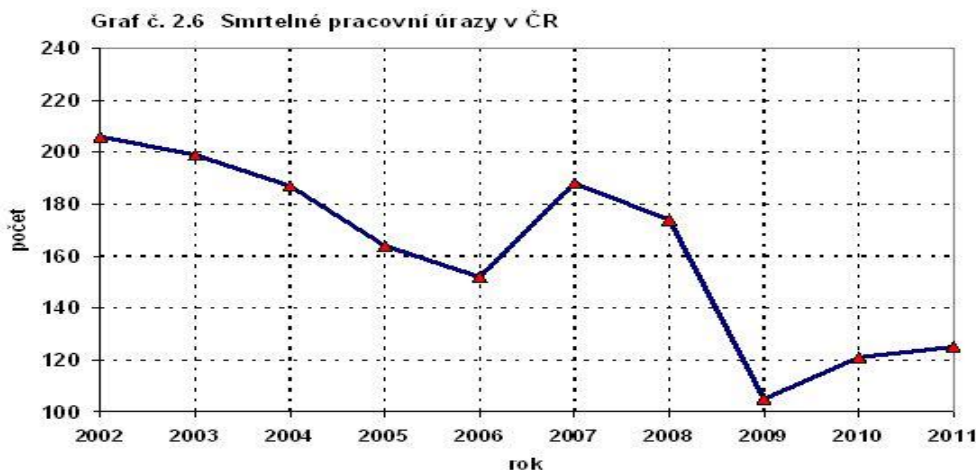
Při pohledu na následující grafické znázornění SÚIP, je zřejmé, že četnost pracovních úrazů rok od roku klesá, mírné navýšení zaznamenávají roky 2010 – 2011, což je spojeno s opětovným oživením trhu a nárůstu počtu pracujících osob.

Obr. 14 – Vývoj pracovní úrazovosti v ČR



Křivka smrtelných pracovních úrazů nejprve ukazuje taktéž postupný pokles, ale v letech 2006- 2007 prudce stoupá (období recese na trhu práce hlavně v automobilovém průmyslu), pak postupně opět klesá. V letech 2010 – 2011 opětovně narůstá.

Obr. 15 – Vývoj smrtelných pracovních úrazů v ČR



Zdroj: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_uzazovost120711.vyvojukazatelu.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_uzazovost120711.vyvojukazatelu.html)

Organizace, zabývající se prevencí úrazů v České republice jsou následující:

- a) **Stát** – právo na ochranu zdraví a uspokojivé pracovní podmínky je zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR. Dále je prevence úrazů zakotvena v podobě programu Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A v neposlední řadě stát, delegováním na jednotlivá ministerstva (zdravotnictví, doprava, vnitra, práce a sociálních věcí), tvoří příslušnou legislativu, zajišťuje její dodržování a případné sankcionování při porušení.
- b) **Státní úřad inspekce práce (SÚIP)** – provádí kontrolní činnost v odvětvích, která vykazují vysokou pracovní úrazovost. Je garantem programu „Bezpečný podnik“ a podílí se na realizaci úkolů, které jsou stanoveny Národní politikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměřuje se cíleně na kontrolní kampaně např. v roce 2010 doprava, v roce 2011 lesnictví, v roce 2012 strojírenství a těžký průmysl.
- c) **Státní Zdravotní Ústav** se sídlem v Praze – provádí epidemiologické studie úrazovosti, pořádá vzdělávací kurzy, publikuje, vytváří Intervenční projekty na podporu zdraví.

- d) **Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i. (VÚBP)** – se více než padesát let zabývá zkoumáním, ověřováním a aplikací metod prevence rizik způsobenými pracovními činnostmi a ohrožujících zdraví lidí, životní prostředí či majetek.
- e) **Český červený kříž (ČČK)** – zajišťuje vzdělávání odborné i laické veřejnosti nejen v oblasti poskytování první pomoci, vytváří příslušnou metodiku apod.
- f) **Národní akční program BOZP pro období 2013 – 2014** – navazuje na program let 2011-2012. Zabývá se problematikou úrazového pojištění, zkvalitněním úrovně BOZP, motivací a podporou prevence, rehabilitací, výzkumem a vzděláváním.

#### 4.4 PREVENCE ÚRAZŮ VE SVĚTĚ

Organizace, zabývající se prevencí úrazů ve světě jsou následující:

- a) **Světová Zdravotnická Organizace (WHO)** – podporuje mezinárodní spolupráci v oblasti zdravotnictví, organizuje projekty na snížení či úplné odstranění některých nemocí, hlavním cílem je zlepšení kvality lidského života.
- b) **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)**  
Pořádá kampaně pro zvýšení povědomí o významu bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků pro sociální a hospodářskou stabilitu a růst v Evropě. Zabývá se prevencí – vytvoření praktických nástrojů hodnocení rizik a sdílení poznatků z praxe na pracovištích pro zaměstnavatele. Spolupracuje se všemi subjekty EU v oblasti BOZP (vládami, podniky, zaměstnanci). Věnuje se výzkumu – vyhledávání a hodnocení rizik při práci.
- c) **Mezinárodní organizace práce (ILO)** - je specializovaná organizace OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Vytváří mezinárodní právní standarty přispívající ke zlepšení pracovních a životních podmínek na základě zvýšení efektivnosti nových technologií, vzdělávání, výzkumu.
- d) **Projekt OiRA: On-line nástroj pro hodnocení rizik** - je bezplatný on-line software, jenž vyvinula EU-OSHA pro interaktivní pomoc malým podnikům v EU provádět jednodušeji vyhodnocení rizik na pracovištích.
- e) **Program – Evropský rok občanů 2013** - rok 2013 je zaměřen na práva každého občana EU a EU-OSHA se snaží zvyšovat povědomí o významu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro občany EU.

- d) **Kampaň – Zdravé pracoviště** - se zaměřuje prostřednictvím EU-OSHA na prevenci rizik pro občany EU, hlavně však pro evropské firmy a zaměstnance. Podporuje všechny subjekty při rozvoji a sdílení správné praxe v oblasti BOZP.

## 4.5 BEZPEČNÝ PROVOZ

Před nástupem do pracovního poměru musí každý pracovník absolvovat vstupní lékařskou prohlídku u závodního lékaře a být uznán zdravotně způsobilý pro vykonávání dané konkrétní pracovní profese. Dále musí být proškolen z následujících oblastí: BOZP, Požární ochrana, Pracovní řád, Provozní směrnice nebo Provozní pokyny. V případě certifikace ISO TS 16949: Cíle společnosti, Motivace, Školení jakosti, dále by měl být prokazatelně seznámen s návody na obsluhu a údržbu jednotlivých strojů a zařízení, s technologickými postupy apod.

„Množství pravidel má být přiměřené a na jejich tvorbě by se alespoň částečně měli podílet všichni členové zaměstnavatele (majitelé, vedení společnosti, technik BOZP, personalista, mistři i ostatní pracovníci) a mají být platná pro všechny (pracovníci negativně vnímají dvojí výklad pravidel, jeden pro podřízen a druhý pro nadřízené). Právě spoluúčast pracovníků na formulování pravidel vede k posílení momentu nezbytného pro to, aby je samy přijaly a řídili se jimi. Jednorázové seznámení s pravidly na začátku pracovního poměru není dostačující ani účelné. Je třeba, aby pracovníci pravidla prožívali, žili s nimi a uvědomili si, že se dodržování pravidel vyplatí. Proto je potřeba integrovat pravidla do denního života firmy, při nežádoucím chování je důležité, aby se vedení (vedoucí pracovník, mistr apod.) s pracovníky k nim vracelo a ukazovalo, jak konkrétně byla porušena, a komunikoval s pracovníky i o tom, jak jejich narušení napravit. Formulace pravidel by měla být pozitivní, tedy formulovat chování žádoucí, kladné a vyhnout se tak direktivním příkazům a zákazům, které mohou vést k záměrnému porušování pravidel a revoltě. Pravidla mají nejen splňovat požadavek přiměřenosti jejich počtu, ale také požadavek srozumitelnosti a splnitelnosti/reálnosti. Tedy v dodržování pracovních pravidel má teze „méně znamená více“ své opodstatnění. Z toho plyne, že i v rámci firemních pravidel musí být ražena zlatá střední cesta, neboť příliš demokratická pravidla mohou sklouznout k anarchii a tak pak znovu vyvolávat autoritativní přístup ze strany nadřízeného, případně autoritářský, což může způsobit nekreativní prostředí, špatnou atmosféru na pracovišti, pocit přílišné kontroly a dohledu, nesamostatnosti a nedůvěry vůči pracovníkům. (Procházka, 2012, s. 27)



Každý z manažerů může zlepšit svou schopnost motivovat zaměstnance k dodržování zásad BOZP a technologických postupů, pokud se bude držet vytyčených standardů stále a důsledně. Ten, kdo ví, že jeho práce bude hodnocena podle jasných a pevně předem vymezených standardů, má před sebou jasný cíl, ke kterému má směřovat. Může se podle tohoto přizpůsobovat a zlepšovat.

Chceme-li úspěšně motivovat, musíme částečně převzít určitou dávku odpovědnosti za to, co lidé dělají. Kdo nepocituje podporu ze strany vedení, sotva bude předkládat návrhy ke zlepšení a nová řešení problémů. Podpora vedení tedy může uvolnit energii, soustředit ji na zlepšení výkonu práce a dodržování zásad BOZP.

Důležité je rovněž respektování taktního chování a jednání. Úkolem vedení by mělo být zajištění výsledků odpovídající očekávání pracovníků, a aby způsob práce byl v mezích firemních zásad. Lidé, mající určitou volnost, jsou mnohem více motivováni než ti, jenž mají přesně stanoven svůj režim.

Nestačí však pouze proškolení, seznamování a upozorňování na zásady bezpečného provozu, důležitá je pravidelná kontrola dodržování těchto zásad spojená s případnými finančními restrikcemi. Bohužel pouhé ústní napomenutí se v naší praxi dostatečně neosvědčilo a nebylo tím správným stimulem k nápravě či zamezení nežádoucího chování zaměstnanců.

## 5 KVALITA ŽIVOTA

Kvalita života je velmi složitý a těžce uchopitelný pojem. Souvisí s pochopením lidského bytí a smyslu života. Od druhé poloviny minulého století se tento pojem objevuje a zkoumá v různých vědních disciplínách (medicíny, psychologů, sociologů, environmentalistů, politologů, techniků a ekonomů) především však z pohledu materiální stránky života, postupně však převažují nemateriální stránky, subjektivní vnímání a hodnocení kvality života jedince.

Komplexní pohled zahrnuje podmínky vnější (materiální, sociální) i vnitřní (psychologické, duchovní) rozměry člověka pro jeho šťastný i zdravý život.

Kvalita života se vyvíjí, proměňuje v prostoru a čase, ovlivňují ji společenské souvislosti, případně historické a kulturní kořeny, civilizační i generační změny.

Taktéž ji lze popsat jako: soběstačnost, důstojnost, seberealizace, autonomie, spokojenost rodinná, partnerská, v mezilidských vztazích, sociální a kulturní integrovanost. Klíčový je rovněž pocit pohody pramenící z tělesné, duševní a sociální vyrovnanosti každého individua.

Podle Martina Potůčka (2002, s. 68) jde o sociální soudržnost a sociální stát, trh práce a zaměstnanost, vzdělávání, strukturu populace, bydlení, rodinu, péči o zdraví, vnější a vnitřní bezpečnost, o životní prostředí a územní potenciály rozvoje.

Kvalita života je také o potřebách a jejich uspokojení, o hodnotách všeobecných i individuálních. Tyto potřeby úzce souvisí s teoriemi motivace dle autorů: Alderfer, Herzberg, Maslow a McClelland. Vnitřní potřeby se mění v čase a ve vztahu k prostředí...

Na jedné straně stojí determinující **prostředí** vnitřní a vnější. Příroda kolem nás a uvnitř nás a strukturované sociální prostředí, s nímž jsme v silné interakci, jsou mnohdy vnímány jako determinanty emancipačních a výchovných snah. Sociální pedagogika proto musí těmto silám porozumět a při svých úvahách o sociální pomoci a o realitě sociálně pedagogické práce je respektovat.

Velice zajímavá je také myšlenka, která počítá i s dalšími přírodními vlivy. J. Pelikán (Pelikán, 1995, s. 35) si všímá toho, že kvalitu člověka určuje také přírodní prostředí a jeho vliv na druhovou podstatu lidského chování. Inspiruje se přitom pracemi K. Lorenze, který například dává do vztahu lidské chování a přelidněnost planety (Lorenz, 1990, s. 14-17). Lorenz výstižně uvádí: „Naše láska k bližnímu se v masách bližních, kteří jsou příliš blíz-

ko, rozplyne beze stopy. Kdo chce ještě vůbec projevovat srdečný a vřelý cit k lidem, musí se soustředit na malý počet přátel, neboť nejsme utvářeni tak, abychom mohli milovat všechny lidi, jakkoli je takový požadavek správný a etický.“

Ztráta pocitu lidské intimity, odlidštěnost industriální krajiny a související ztráta estetické role přírodního prostředí je jistě jedním z momentů, jež proměňuje lidské vztahy a vzájemnou sociální interakci. Jedinec žijící v takovém prostředí je ohrožen ztrátou harmonie. R. Palouš v tomto kontextu hovoří o nutnosti ekoharmonie, kdy citlivě vnímá, že harmonie lidských vztah je zakotvena v širších souvislostech. Není možná bez schopnosti „být doma“ i s ostatními bytostmi, neboť lidský život není utvářený, ale je propojený, vázaný na svět a přírodu, ve které žijeme (Palouš, 2009, s. 32-33).

Člověk jako sociální bytost je ovlivňován (socializován) na úrovni:

„-**mikroprostředí**- do této kategorie lze zařadit vlivy sociálních skupin bezprostředně obklopujících jedince, např. rodina, parta. Působení na této úrovni bude významné svou intenzitou, bezprostředními dopady, intimitou proměn. Kvalita výchovného a socializačního prostředí rodiny bude celoživotně nejvýznamnější, v jistých životních etapách pro nás budou mít obrovský význam též přátelé (vrstevnické skupiny) či kolegové (neformální a formální vlivy pracovního prostředí). Zároveň však nikdy nejsme uzavřeni do bytových jednotek či buněk malých sociálních skupin, náš sociální život ovlivňují i daleko širší rámce.

-**makroprostředí**- každá rodina vždy spadá do určité sociální vrstvy, na naše soukromé i profesní životy uplatňuje svůj vliv ekonomika, politická a právní kultura společnosti, státu, ve kterém žijeme. Nejde jen o to plánovat v rodině budoucnost svých dětí, je to i boj o dosažení nadějí a šance tyto plány uvést v život. Problém také nespočívá jen v získání kvalifikace díky kvalitnímu školnímu prostředí, ale vždy se jedná o míru reálných šancí pro uplatnění schopnosti na širokém trhu práce, ve vypjatém konkurenčním prostředí. V kontextu makroprostředí nalezneme náhled reálný význam slov (a také mnohdy politických frází)- jako například „lidská práva“, „rovnost šancí“, „kompenzace znevýhodnění“ aj. Makroprostředí ale není jen kulisou, ve které se náš soukromý život odehrává, je prostorem pro uplatnění individuálních potencialit, může být zátěžovou zkouškou i životní příležitostí.

-**mezoprostředí** -pojem mezoprostředí ze sociálně psychologického hlediska označuje vztahy mezi jednotlivými mikroprostředími, popisuje přenosy hodnot mezi prostředími a je také jakýmsi abstraktem představujícím schopnost jedince adaptovat se na změny prostře-

dí. Obsahuje v sobě nároky, které se musí naučit zvládat člověk v situaci „přechodu“ z jednoho prostředí do druhého. Schopnost adaptovat se na změnu je složitým socializačním úkolem. Pro sociální pedagogiku je velkou výzvou právě pomoc jedincům či skupinám, jež v této situaci nemají z etnických, sociálních, kvalifikačních či jiných důvodů jednoduchou situaci.... Sociální pedagog může ukazovat cesty, jak nalézt uplatnění na trhu práce pro rostoucí masu nezaměstnaných absolventů středních škol. Může pomoci hledat práci maminkám po mateřské či dlouhodobě nezaměstnaným, seniorům může pomáhat utvářet program aktivního života i po odchodu ze zaměstnání. Podobných příkladů bychom v současné proměnlivé společnosti našli daleko více.“ (Procházka, 2012, s. 86)

Prostředí je upravováno ve vztahu k bezpečnosti práce, efektivních manažerských a obchodních jednání, slouží ke zvyšování výkonnosti pracovníků továrních linek...

V následujících kapitolách je rozpracována kvalita života se zaměřením na vnější prostředí jednotlivce, tedy v návaznosti na oblast pracovního života.

## **5.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY:**

Pracovní podmínky zásadní způsobem ovlivňují kvalitu života pracujícího člověka, neboť v zaměstnání strávíme více než polovinu svého života. Můžeme je rozdělit do několika skupin, které se vzájemně prolínají a doplňují.

### **a) Fyzikální faktory**

- expozice vibracemi
- manipulace s nebezpečnými chemickými látkami
- záření: radioaktivní či rentgenu, laserové paprsky
- nošení nebo manipulace s těžkými břemeny
- únavové polohy, časté opakující se pohyby rukou či paží
- kouř, toxické výpary, vdechování par
- prašnost (výskyt prachových částic)
- osvětlení
- hluk
- teplota
- ergonomické uspořádání pracoviště

**b) Náplň práce:**

- malá rozmanitost x velký podíl podnětů
- fyzicky x duševně velmi namáhavá
- přímé jednání s lidmi
- řízení větších pracovních kolektivů (vedoucí pracovníci)
- možnost samostatného posuzování kvality vlastní práce
- učení se novým věcem (samostatnost, komplexnost)
- svoboda rozhodování / volby, samostatnost, odpovědnost
- profesní růst, vzdělávání, zvyšování kvalifikace

**c) Pracovní doba**

- směnný provoz: jednosměnný, dvousměnný, třisměnný, nepřetržitý nebo nerovnoměrně rozvržený provoz
- přesčasovost = časová náročnost
- práce o víkendech (ve dnech pracovního klidu, svátcích)

**d) Pracovní tempo**

- rychlé, vysoké či vynucené pracovní tempo
- frekvence přerušování práce
- tlak na dodržování termínu
- vynucené pracovní tempo například na základě norem, úkolů apod.
- rutinizace úkonů
- monotónnost pracovních činností

**e) Organizace práce**

- technické, ekonomické a organizační podmínky
- generové segregace trhu práce
- skrytá diskriminace (pohlaví, věku, barvy pletí, rasy apod.)
- mzdová či platová politika
- nedostatečná komunikace
- zvolená technologie a pracovní postupy
- řízení

**f) Sociální prostředí na pracovišti**

- sociální a interpersonální vztahy (formální, neformální) ve firmě
- styl vedení, struktury úkolů a vztahů s podřízenými
- sociální styk (percepce, interakce a komunikace)

- sociální (psychologické) klima na pracovišti, výskyt patologických jevů: zastrašování, sexuální obtěžování na pracovišti, šikana (mobbing, bossing)
- sociální normy, tradice a hodnoty pracovní skupiny (firmy)
- širší celospolečenské podmínky života

**g) Subjektivně vnímané zdravotní obtíže, zdravotní problémy**

- únava (svalová, nervová, smyslová, duševní)
- trvalý a aktuální zdravotní stav pracovníka (tělesný i psychický)
- jiná zdravotní omezení krátkodobého charakteru (chřipka, migréna, teplota)
- jiná zdravotní omezení dlouhodobé charakteru (nezvratná, chronická)

**h) Osobnostní determinanty pracovníka**

- tělesné a duševní předpoklady
- odborná připravenost, úroveň jeho kvalifikace
- osobnostní vlastnosti včetně morálních
- pracovní a zájmové zaměření
- individuální motivace k práci a následné spokojenosti

## 5.2 PODNIKOVÉ HODNOTY A FIREMNÍ KULTURA

Pro vysokou firemní konkurenceschopnost, zajišťující výkonnost, a spokojenost jednotlivých zaměstnanců, je třeba znát a definovat podnikové hodnoty, v první řadě je to lidskost v řízení. Pracovníci by měli mít možnost v práci využívat svobodu své vůle k hledání nových možností, měli by se snažit pomoci spolupráce s ostatními podporovat rozvoj firmy. Dále je třeba rozšiřovat dialog o tom, co a jak dělat, a dát lidem možnost sebevyjádření, nelze působit na zaměstnance pouze jednostrannou mocí shora, ale i při výkonu pracovních činností požadovat jejich určitou etickou úroveň. Člověk se postupně stává rozhodujícím faktorem úspěchu. Vlastní odpovědnost pracovníků je podložena pracovními výsledky a jejich kontrolou, informovaností a motivací. Vytvářené hodnoty v podniku tvoří jednotný řetězec propojující kvalitu, ideály a cíle.

Pro podnikové hodnoty a firemní kulturu je důležité, aby zaměstnanci byli hrdi na svůj podnik a jeho výrobky či služby. Naopak podnik byl přesvědčen, že vyrábí výrobky vysoké kvality, poskytuje dobré služby svým zákazníkům a zaměřoval se na inovace. Manažeři musí věřit v důležitost úlohy lidí, kteří zde pracují.

Odměny a uznání mají základní význam pro posilování firemní kultury. Konvenční přístup však spočívá především v tom, že odměňování a uznání jsou vyhrazeny především pouze pro ty, kteří řeší zásadní problémy společnosti. Správný přístup však musí zahrnovat také odměny a uznání chování, které podporují kvalitu, inovaci, dodržování zásad BOZP atd.

K oceňování by mělo docházet pravidelně a musí být smysluplné, nemělo by se omezovat na roční odměny, ale mělo by mít charakter odměn ze dne na den. Příkladem mohou být nejen finanční bonusy, ale i různé formy uznání a poskytování příležitosti k služebnímu postupu.

Chceme-li úspěšně motivovat, pak musíme převzít určitou dávku odpovědnosti za to, co lidé dělají. Kdo necítí podporu ze strany vedení, asi sotva bude předkládat návrhy na zlepšení a nová řešení problémů. Podpora vedoucího zprostředkuje uvolnění energie a soustředění se na co nejlepší pracovní výkon.

Velký význam ve firemní kultuře má respektování taktního chování a jednání. Taktem je míněna nejen úcta k lidem, ale i příslovečná zdvořilost, citlivost a tolerance k názorům a pocitům jiných lidí. Úkolem vedení je zajištění výsledků odpovídajícím očekávání pracovníků, a aby způsob práce byl v mezích firemních zásad. Lidé, mající určitou dávku volnosti, jsou mnohem více motivováni než ti, kteří mají přesně stanovený režim.

## A) Klima na pracovišti

Chování pracovníka v organizaci lze pojmut z několika úhlů, které jsou popsány v řadě odborných publikací, já se zaměřím ve své diplomové práci jen na některé vybrané formy pracovního a vztahového chování.

Mezi faktory, které nejvíce ovlivňují klima na pracovišti, patří:

- a) Faktory spojené s **fungováním sociálního a technicko-ekonomického systému organizace**: výběrová řízení, rozmístění pracovníků, mzdový či platový systém, styl řízení lidí, organizace práce, pracovní prostředí, obsah a povaha práce, zaměstnanecké výhody apod.
- b) **Osobnostní faktory** (postoje, potřeby, aspirace, zájmy, schopnosti, procesy autoregulační).
- c) **Faktory demografické a statusové** (např. věk, pohlaví, pozice, status, vzdělání, kvalifikace).

## B) Lidské zdroje a vlivy na pracovní pozici

Komplexní pohled na lidské zdroje nabízí teorie lidského potenciálu. Lidským potenciálem podle autorů Streckové a Malého (1998, s. 92) rozumíme v jejím pojetí „předpoklady člověka k činnostem, které realizuje ve všech svých základních sociálně ekonomických funkcích, a to ve funkci občana, člena rodiny, pracovníka, spotřebitele i vlastníka“.

„Teorie lidského potenciálu konkretizuje **lidský potenciál** těmito složkami:

- **potenciál zdraví**, který se projevuje v soustavě objektivních i subjektivních ukazatelů fyzického i psychického zdravotního stavu;
- **potenciál poznatkový a dovednostní**, který se projevuje soustavou osvojených teoretických znalostí a praktických dovedností;
- **potenciál hodnotově orientační**, který se projevuje škálou přijatých hodnot jednotlivce i celé společnosti;
- **potenciál sociálně participační**, který je určen mírou ochoty jedince podílet se na řešení úkolů a problémů druhého jedince i sociálních skupin, do nichž jedinec patří i nepatří;
- **potenciál individuálně integrační a regulační**, též potenciál volní, který se projevuje mírou schopnosti ovládat sám sebe;
- **potenciál tvůrčí**, který je určen mírou schopnosti nacházet účinnější způsoby uspokojování potřeb.“ (Bakoš, Binek a Póč, 2006, s. 14)

## C) Spokojenost

Je dlouhodobě známo, že **pracovní prostředí**, které tvoří především celkové uspořádání pracoviště, jeho světelné, zvukové, mikroklimatické a další podmínky, ovlivňuje prožívání člověka a jeho pracovní spokojenost. Nejvíce patrné je to ve výrobních podnicích, zejména v těch, které jsou vybaveny zastaralou technikou, v horkých nebo chladných provozech, dále hlukově, prachově či chemickými výpary exponované. V tomto případě mohou nepříznivé podmínky výrazně narušovat psychický i fyzický komfort pracovníků.

Spokojenost dále souvisí s **finančním ohodnocením**, kde lepší podmínky jsou uchazeči spíše vnímány u zahraničních podniků.



Významnou roli zastává i **spolupráce s kolegy a spolupracovníky**. Neshody a nedorozumění mezi kolegy jsou častým důvodem nespokojenosti v zaměstnání. Svého životního partnera si můžeme vybrat, své kolegy však zpravidla ne. Je tedy potřeba naučit se s nimi vycházet a spolupracovat, ale když se to nedaří, může se sebeoblíbenější práce pro zaměstnance stát nakonec nepříjemnou povinností. Strach ze ztráty zaměstnání a neustále se zvyšující pracovní zátěž přispívají ke zhoršení prostředí v zaměstnání. Novým trendem na pracovištích je vzrůstající psychický teror tzv. šikanování, mobbing. Šikanování kolegové bývají odříznuti od jakýchkoliv informací, bývá jim přidělována méně hodnotná práce, jsou často veřejně kritizováni, provokováni, sexuálně obtěžováni apod. Nejednou vedoucí šikanuje zaměstnance proto, aby je zlomil a oni sami odešli, jedná se o tzv. bossing.

Velmi důležité pro spokojenost je i **pracovní rozvoj, zvyšování kvalifikace, kariérní růst, vzdělávání**.

Na celkové spokojenosti v zaměstnání má velký podíl zaměstnavatel, který by měl zajistit humánní pracovní podmínky, otevřenou informační politiku a komunikaci, dostatek vzdělávacích možností a podporovat týmovou spolupráci.

## D) Odměňování

Zaměstnanec by měl být ve skutečnosti odměňován za své pracovní výsledky a ne za své postavení nebo odpracované hodiny. Odměňovány mohou být celé skupiny např. v podobě kolektivní prémie, ale většinou je odměňován výkon jednotlivce.

Dle O'Della a McAdamse (1987, s. 30) v posledních letech mnoho organizací z důvodů zvyšující se konkurence zavedla nové a netradiční formy odměňování, aby uvedla do rovnováhy plat a pracovní výkon, produktivitu a kvalitu práce, snížila náklady na odměňování, zvýšila pracovní nasazení a zapojení zaměstnanců, podpořila týmovou práci a posílila pocit sounáležitosti. Příkladem jsou:

- úkolová práce – odměňování za každou vyprodukovanou jednotku
- výrobní příplatky – odměna, která se vyplácí za překročení určité úrovně výkonu doplňující pevnou mzdu
- provize – určité % prodejní ceny nebo předem stanovená částka za každou prodanou jednotku

- zvýšení mzdy dle zásluh – na základě hodnocení pracovního výkonu nadřazeným pracovníkem
- odměna za znalosti – za každou novou kvalifikaci nebo dovednost, která je osvojena
- nepeněžité odměny – medaile, upomínkové předměty, diplomy, udělení mimořádného volna nebo dovolené
- podíly, spoluvlastnictví – spíše pro vedoucí zaměstnance, závislé na ekonomickém výsledku firmy, jejichž hodnota je rozdělena formou příplatků,
- spoluvlastnictví – nákup akcií své firmy
- podíly ze zisku – rozdělení zisku organizace mezi její zaměstnance

Dalšími motivačními prvky v odměňování zaměstnanců mohou být:

- různé druhy pojištění – životní, penzijní, pracovní neschopnosti
- dovolená nad rámec stanovený zákonem
- úprava pracovní doby – kratší úvazky pro matky s malými dětmi apod.
- kratší pracovní týden – zhušťuje 40 pracovních hod. do menšího počtu dní
- pružná pracovní doba
- rozdělení práce – tutéž práci vykonávají dva nebo více zaměstnanců, ale nikdy ve stejnou dobu, mohou se střídát po směnách nebo i po týdnech
- vzdělání - hrazení školného a různých rekvalifikačních kurzů
- finanční služby – různé slevy výrobků, nižší úroky z půjček a hypoték, nákup akcií své firmy
- sociální služby – poradenství při složitých životních situacích, firemní školky či jesle, pomoc při stěhování a hledání nového bydlení

Sociální výhody a služby, které poskytuje zaměstnavatel ve všech druzích odměňování, se velmi rychle vyvíjejí. Jsou rozšiřovány za účelem předcházení pracovních nepokojů, reakcí na požadavky pracovníků a udržení konkurenceschopnosti na trhu. Zaměstnanci to vítají, neboť mohou uplatnit určité daňové zvýhodnění a částečně jsou chráněni před důsledkem inflace.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 METODOLOGIE VÝZKUMU

Pokud se trochu zamyslíme nad časovou osou svého dne, zjistíme, že nejméně 70% tvoří výkon pracovní profese, příprava na ni, doprava do a ze zaměstnání. Proto si asi všichni přejeme, aby čas zde strávený, byl pokud možno co nejvíce pro nás příjemný, případně snesitelný. S příchodem pracovního úrazu se však vše velmi rychle mění, objeví se zdravotní komplikace často spojené s bolestí a určitým druhem utrpení, ztráta finančního zájmu, nejistota a obava z následujícího období.

Jestliže se jedná jen o drobnější pracovní úrazy, situace je poměrně dobře zvládnutelná, ale s příchodem dlouhodobé nemoci spojené například s operací a následnou rehabilitací či lázeňskou péčí, je tento stav již mnohem závažnější. Velmi těžce je zpracovatelná situace trvalých následků, případně úplná ztráta schopnosti výdělečné činnosti, uplatnění na trhu práce.

Samozřejmě neopomínejme zdravotní komplikace spojené s bolestí, utrpením, nemohoucností, ztrátou soběstačnosti ač částečné či trvalé.

V neposlední řadě vzpomeňme ještě na tragická úmrtí, jako nejhorší vyústění následků pracovního úrazu.

Proto je velmi nezbytné úrazům předcházet, vyhledávat a odstraňovat rizika jejich vzniku, pravidelně sledovat pracovní prostředí a jeho podmínky.

Důležité je, dle mého názoru, právě pravidelné vedení statistiky úrazovosti u každého zaměstnavatele a pátrání po příčinách úrazů.

Nejenom, že jde především o zdraví jednotlivých pracovníků, ale v druhé řadě i zaměstnavatel je úrazy částečně znevýhodněn. Například vyplácením náhrady nemocenských dávek po dobu 21 kalendářních dnů, hledáním zástupu za nemocného pracovníka, zpožděním dodávky zakázek, někdy až byrokratickou zátěží při vyřizování povinné dokumentace pracovních úrazech, zhoršením atmosféry na pracovišti, zvýšením fluktuace apod.

### 6.1 POJETÍ VÝZKUMU

Na základě dobré zkušenosti při psaní bakalářské práce jsem se i tentokrát rozhodla pro kvantitativní výzkum. Jako metodu sběru dat jsem použila studium odborné literatury a analýzu firemní dokumentace: záznamy z tzv. „Deníčků úrazů“, Záznamy úrazů a Knihu

úrazů (Evidence pracovních úrazů), polostrukturované rozhovory a dotazníkové šetření „Spokojenost zaměstnanců“.

## 6.2 VÝZKUMNÉ PROBLÉMY

Základní výzkumný problém mé diplomové práce zní takto: *„Porušení zásad BOZP a technologického procesu, nepoužívání OOPP a nočních směnnost, vedou k pracovní úrazovosti, přičemž na její zvýšení má velký vliv především pracovní prostředí u zaměstnavatele.“*

Také jsem si zvolila následující dílčí výzkumné otázky:

- a) Jaký vztah mají zaměstnanci k ochraně svého zdraví před vznikem úrazu?
- b) Jaký vliv má na úrazovost: ...?
  - Pohlaví
  - Věk
  - Jednotlivá pracoviště (dílny)
  - Jednotlivé pracovní profese
  - Délka trvání pracovního poměru
  - Směnnost
  - Roční období
  - Přesčasovost, práce o víkendu
  - Proškolení z BOZP, PO, technologie apod.
  - Alkohol a jiné omamné látky
  - Spokojenost zaměstnanců
- c) Jak předchází zaměstnavatel pracovní úrazovosti?
- d) Jaké jsou nejčastější druhy pracovních úrazů?
- e) Jaké jsou nejčastější zdroje pracovních úrazů?
- f) Jaká je nejčastější délka trvání pracovní neschopnosti spojená s úrazem?

### 6.3 DEFINOVÁNÍ PROMĚNNÝCH

*Intervenující proměnné.* Do výsledků mohou zasáhnout následující faktory: věk, pohlaví, druh a počet let strávených v dané pracovní profesi, směnnost, klima organizace, rizika plynoucí ze zvolené metody polostrukturovaného rozhovoru apod.

### 6.4 VÝZKUMNÝ VZOREK A ZPŮSOB VÝBĚRU

Základním souborem mého výzkumu jsou zaměstnanci (muži i ženy) společnosti Mesit & Rödgers v.o.s. v Uherském Hradišti. Vzhledem k tomu, že u kvantitativního výzkumu jde o výběr záměrný, budou výběrový soubor tvořit pracovníci na dělnických pozicích, kteří nevykonávají řídicí a vedoucí funkce. Mého výzkumu se budou tedy účastnit pouze pracovníci na provozech: slévárna tlakového lití, vstřikolisovna a ruční úprava hliníkových odlitků, neboť tito jsou nejvíce predisponováni k pracovním úrazům.

#### a) Vznik a historie

Tlaková slévárna Mesit & Rödgers v.o.s. se sídlem v Uherském Hradišti byla založena (dvěma společníky, a to společností Industrie Beteiligungs GmbH & Co.KG Soltau, SRN s obchodním podílem 78,4% a společností MESIT TL spol. s r.o., Uherské Hradiště, s obchodním podílem 21,6%) v roce 1996 jako joint venture česko-německých podnikatelů a roku 1998 byla postavena na „zelené louce“ první výrobní hala a zahájen zkušební provoz. Společnost rychle expandovala, období let 2008-2009 nastala recese na trhu, čímž se vývoj zpomalil. Od roku 2010 se situace stabilizovala a nyní se společnost nachází ve vrcholné éře svého podnikání a od roku 2002 je držitelem normy kvality ISO/TS 16949. Jmění společnosti k 31.12.2012 činilo 132.514.415,42 Kč.

#### b) Předmět podnikání

Předmětem podnikání společnosti Mesit & Rödgers v.o.s. je výroba a prodej hliníkových tlakových odlitků a jejich následné ruční nebo strojní opracování a montáž, taktéž všech nástrojů potřebných pro odlévání, ostříhování i opracování. Společnost je orientována převážně na automobilový průmysl, hlavní cílovou skupinou jsou zahraniční zákazníci, nejen v celé Evropě, společnost expanduje i do USA a Asie.

Od roku 2006 byl předmět podnikání rozšířen o výrobu a prodej výlisků z plastů a jejich následné ruční nebo strojní opracování a montáž.

### c) Vysvětlení základních pojmů

Podle klasifikace pracovních pozic - zaměstnání (KZAM-R/ CZ-ISCO) mého výzkumu uplatním následující dělnické pozice:

- **dělnické pozice, které vykonávají jen muži: všeobecně jako slévárenský dělník**

**81228 / 5331** – slévárenský dělník (obsluha strojů a zařízení, odlévač, tavič kovů, omílač)

**72118 / 5333** – slévárenský dělník formíř a jádrař

**93211 / 2391** – manipulant

**82321 / 3879** – obsluha vstřikolisů

Závodním lékařem bylo určeno, že všechny tyto kategorie prací nejsou vhodné pro pracovníky s invalidním důchodem, osobou znevýhodněnou nebo se ZTP či ZTP-T. Nedoporučuje se taktéž pro osoby, které trpí různými problémy se zády, krční páteří, horními končetinami a jsou alergické na hliníkový prach. Na všech odděleních je zaveden pravidelný třísměnný provoz, o víkendu se většinou nepracuje.

Pracovní prostředí na **slévárně** je velmi náročné: na prašnost, zhoršenou kvalitu ovzduší z ostřikovacích emulzí a olejů, velkou hlučnost (pracovníci jsou povinni používat chrániče sluchu) a vysokou teplotu u tavicích pecí. Práce je normována, fyzicky náročná a je zde vynucené tempo práce v závislosti na cyklech jednotlivých strojů. Po celou pracovní dobu pracují zaměstnanci ve stoje, přestávka na oddech a odpočinek je pouze 30 min. Z důvodu nečistého provozu musí pracovníci používat OOPP stanovené zaměstnanci: ochranné štíty, speciální rukavice – kevlarové a protipřířezové, protiskluznou obuv, oděv vždy s dlouhými rukávy bez rozdílu ročního období, ochranné brýle apod.

Obsluha **vstřikolisů** rovněž pracuje ve třísměnném provozu, je zde však vyšší čistota, menší hlučnost, prašnost. Naopak je provoz velmi nasycen výparů ze vstřikovacích hmot, které zapáchají a dráždí dýchací ústrojí.

- **dělnické pozice, které vykonávají převážně ženy: ženy na ruční úpravě odlitků**

**72228 / 4633** – strojírenský dělník konečné úpravy kovů (obsluha strojů a zařízení)

Na **dílně ruční úpravy odlitků** práce spočívá v ručním opracování hliníkových odlitků, jejich broušení a odstraňování otřepů, závad a přebytečného materiálu za pomoci různých pilniček, vrtaček, brusek, případně vrtacích strojů. Vše je spojeno s velkou přesností a ná-

ročnou vizuální kontrolou. Takto opracované odlitky se balí do krabic na palety nebo do železných gitrů = ohrádek. Negativem pracovního prostředí na ruční úpravě je neustálý výskyt prachu vznikajícího od broušení a pilování kusů, odlitky sami jsou částečně pokryty oleji či odmašťovacími emulzemi, často mají poměrně ostré otřepy, které nutí zaměstnankyně neustále nosit pracovní rukavice. Nedílnou součástí při práci jsou i ochranné pracovní brýle, které zabraňují vniknutí odlétávajících částic do oka. Velmi je namáhán pohybový aparát, tedy záda, krční páteř a ruce. Z vlastní zkušenosti mohu posoudit, neboť jsem několikrát v době přílišného přetlaku zakázek pracovala na dílně, že tato práce je skutečně velmi fyzicky namáhavá a nejvíce negativně působí na ruce (tzv. tenisový loket, křeče v zápěstí a prstů, záněty ramen apod.) Veškerá práce je normována a všechny pracovnice jsou s těmito normami seznámeny. Svou výkonností dle těchto norem ovlivňuje každá pracovnice individuálně výši své nezaručené složky mzdy tzv. „výkonností prémie“.

## 6.5 ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU

Výzkum probíhal v období let 2005-2012 dle následujícího harmonogramu:

- Studium odborné literatury
- Zabezpečení výzkumného vzorku
- Provedení výzkumu
- Zpracování výsledků výzkumu – únor 2013
- Ověření uplatnění získaných informací v praxi – březen 2013

## 6.6 TECHNIKA VÝZKUMU

Sběr dat byl prováděn technikou polostrukturovaného rozhovoru doplněného o firemní dokumentaci: záznamy z tzv. „Deníčků úrazů“, ze Záznamů úrazů a z Knihy úrazů (Evidence pracovních úrazů), dále jsem použila data personálního a mzdového software Perm 3.1, docházkového systému Cominfo a v poslední řadě se ve svém výzkumu opírám o dotazníkové šetření „Spokojenost zaměstnanců“.

Každý rozhovor se uskutečňoval přímo na pracovišti v místě pracovního úrazu za přítomnosti: zraněného pracovníka, svědka úrazu, bezpečnostního technika, vedoucího provozu a mne jako vedoucí personálního oddělení.



Správnost a pravdivost údajů v „Deníčcích úrazů“ a Záznamech o úrazu stvrzuje poškozený zaměstnanec a svědek úrazu svým vlastnoručním podpisem, proto lze tato data pokládat za směrodatná.

Údaje v Knize úrazů jsou jen přepisem souhrnných dat z „Deníčků úrazů“ a ze Záznamů o úrazu. Tento přepis provádím taktéž osobně z pozice své funkce vedoucí personálního oddělení.

Personální a mzdový systém Perm 3.1 jsem využila pro rozšiřující údaje např. vstup do zaměstnání, průběh adaptace, délka pracovního poměru, nemocnost, přesčasové hodiny roční a měsíční, kariérní postup, fluktuace apod.

Z docházkového systému Cominfo jsem získala data jako např. směnnost, zda zaměstnanec pracoval o víkendu případně přesčas, kolik bylo pracovníků na směně, kdo byl v té době nadřazeným úrazem postiženého pracovníka apod.

Dotazníkové šetření „Spokojenost zaměstnanců“ částečně zobrazuje kvalitu života z pohledu všech pracovníků firmy.

## 6.7 ZPŮSOB A ZPRACOVÁNÍ DAT

Původně jsem si chtěla rozhovory zaznamenávat na diktafon nebo kameru, ale z důvodu velkého hluku a snížené viditelnosti na jednotlivých provozech to nebylo možné. Uvažovala jsem o možnosti, uskutečnit rozhovor v náhradních prostorech, tedy mimo místo vzniku úrazu. Ale stejně bychom kvůli názornosti a vhodnějšímu pochopení úrazového děje, museli jednotlivé provozy navštívit. Větší část rozhovoru se tedy uskutečňovala přímo na jednotlivých konkrétních pracovištích (u zdrojů úrazů), případně jsme jej dokončili v zasedací místnosti. Zde pak následně docházelo ke shrnutí a zopakování získaných údajů, případně ke vzájemnému odsouhlasení potřebných náležitostí. Poznámky z rozhovoru jsem si činila bezprostředně do záznamového archu polostrukturovaného rozhovoru, po ukončení jsem doplnila poznatky z pozorování průběhu rozhovoru a podněty od ostatních účastníků.

Otázky jsem předem pečlivě připravila dle nezbytné dokumentace pro případné hlášení úrazu (dle požadavků příslušné legislativy), v podobě všeobecné, ale i objasňující danou problematiku. Byly předkládány každému dotázanému ve stejném znění a pořadí, pokud možno i za srovnatelně stejných vnějších a vnitřních podmínek. Druhá část rozhovoru byla stanovena volněji a pružněji vzhledem k tázanému, vyplývala z momentální situace a po-

třebě obou stran se k dané události vyjádřit. Vždy jsem se snažila navodit neformální atmosféru a vzájemnou důvěru. (Velmi podstatné je vždy pracovníka upozornit, že pracovní úraz se může stát komukoliv z nás a v zájmu firmy je především chránit zaměstnance před poškozením jeho zdraví.) Rozhovor zde měl funkci poznávací (diagnostikovat, výzkum), ale i funkci poradenskou (jak dále pokračovat na straně zaměstnance a případný postup firmy) a informativní.

Poznámky z rozhovoru jsem si několikrát podrobně přečetla a poté je přepsala do souhrnné tabulky Microsoft Excel. Zde jsem data přehledně uspořádala a již na první pohled bylo možno vyvodit některé ze závěrů.

V případě potřeby jsem ještě vypsala Záznam o úrazu, jako povinnou náležitost ze strany zaměstnavatele, jež upravuje zákon. (Tuto činnost pravidelně koordinuje námi pověřený bezpečnostní technik pan Josef Jančálek.) Zde se zaznamenávají z rozhovoru jen styčné a hlavní body. Data jsou odsouhlasována zraněným pracovníkem, svědkem úrazu, vedením společnosti, případně zástupci odborové organizace či zástupci zaměstnavatele pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zasílá se na příslušný Oblastní inspektorát práce, zdravotní pojišťovnu úrazem postiženého zaměstnance a příslušnou pojišťovnu, u které je zaměstnavatel pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Výhodou tohoto zápisu bylo, že jsem získala i druhý názor od odborníka k úrazovému ději, případně rozšíření a obohacení stávajících dat. Pokud vznikly nějaké nejasnosti či nesrovnalosti, mohla jsem ještě nahlédnout do tzv. „Deníčku úrazů“, kam si poškozený pracovník a svědek tohoto zranění, zapisuje data bezprostředně po vzniku úrazu. Následně určitou část dat, ty nejpodstatnější, jsem zapsala do souhrnné Knihy úrazů.

Výzkum jsem obohatila o dotazníkové šetření účelové, který byl sestaven pro zjištění názorů pracovníků na pracovní podmínky, jejich pracovní činnosti a spokojenost u zaměstnavatele. Byly položeny otázky jak výzkumné (jejichž prostřednictvím byly získány informace bezprostředně se vztahující k cílům výzkumu), tak i otázky funkční (např. identifikační - pro identifikaci věků respondentů, motivační, verifikační). Otázky dotazníku byly konstruovány jako tzv. otevřené (č. 11, respondent odpovídá volně, dle svých vlastních slov) a uzavřené (č. 1-10). Dotazník byl distribuován v osobním stylu s dotazovanými pracovníky na poradě s provozy společnosti Mesit & Rödgers v.o.s. Jeho význam, účel a cíl organizace byl všem vysvětlen a taktéž byly zodpovězeny příslušné dotazy.

Všechny potřebné údaje získané z polostrukturovaného rozhovoru, „Deníčků úrazů“, Záznamu o úrazu, Knihy úrazů, dotazníkového šetření „Spokojenost zaměstnanců“, personálního a mzdového systému Perm 3.1 a docházkového systému Cominfo jsem zaznamenala do tabulky Microsoft Excel (pro utřídění a analýzu dat jsem použila i čárkovací metodu). Následně jsem vypočítala průměr jednotlivých oblastí, případně použila základní popisnou statistiku (aritmetický průměr, absolutní a relativní četnost) apod.

Výsledky šetření jsem zpracovala taktéž názorně v podobě grafické metody s příslušným popisem (např. graf koláčový, bodový, krabičkový=kvantilový, sloupcový=histogram četností).

## 7 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Vyhodnocení výsledků výzkumu jsem provedla statisticky i graficky, ve formě absolutních a relativních četností a tyto výsledky interpretuji ve formě přehledových tabulek a grafické vizualizace – graf. V tabulkách jsou uvedeny absolutní a relativní četnosti odpovědí.

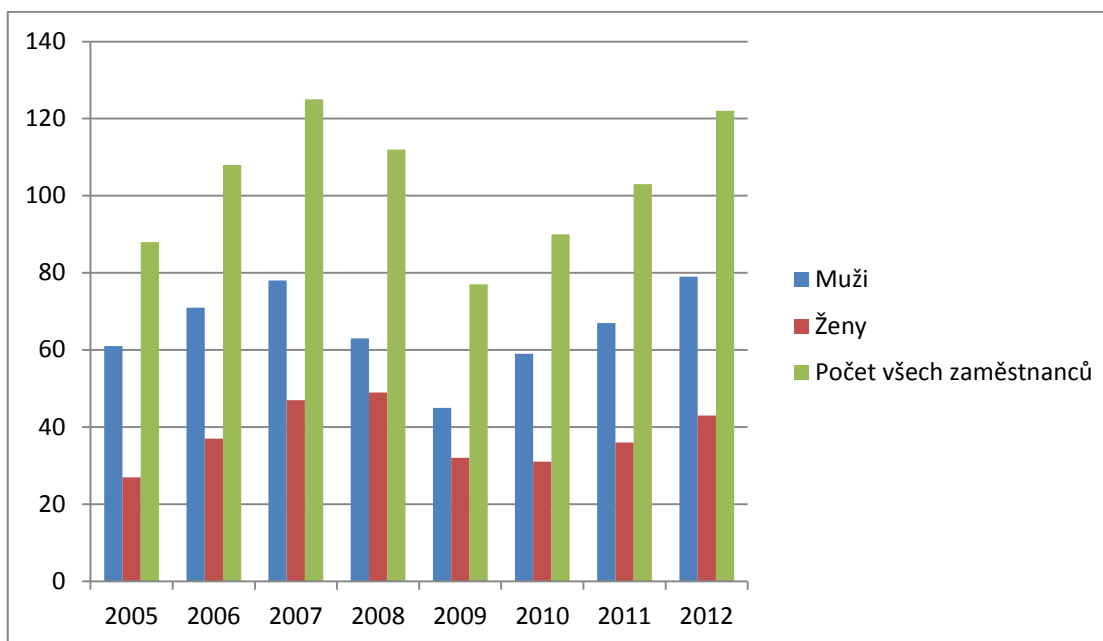
### 7.1 VYHODNOCENÍ A PREZENTACE VÝZKUMU

#### 7.1.1 Věková struktura napříč společnostmi

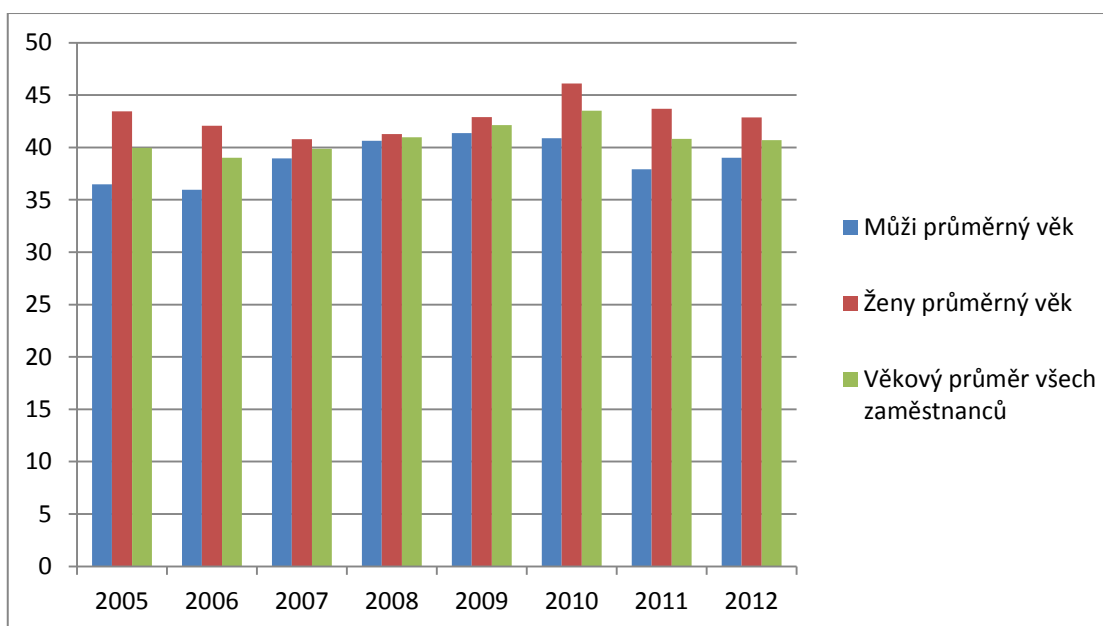
Tato tabulka vypovídá o věkové struktuře zaměstnanců společnosti dle jednotlivých pohlaví a celkově za společnost. Věková struktura žen zůstává poměrně stabilní do roku 2008, pak následuje období recese na trhu práce a přijímání pracovníků spíše s dlouholetými pracovními zkušenostmi. Ve věkové skupině mužů je jednoznačně vidět postupné „stárnutí“ populace a následně v roce 2011 zásadní „omlazení“ pracovního kolektivu. Jak je patrné populace zaměstnanců za společnost, jako celek postupně stárne, což znamená, že u firmy zůstávají jednak původní zaměstnanci a dále jsou od roku 2011 přijímáni zaměstnanci spíše v mladším věku, kteří mají „omladit“ stávající kolektiv a lze od nich čekat vyšší výkonnost.

Rok	Muži počet	Muži průměrný věk	Ženy počet	Ženy průměrný věk	Počet všech zaměstnanců	Věkový průměr všech zaměstnanců
2005	61	36,49	27	43,44	88	39,97
2006	71	35,96	37	42,08	108	39,02
2007	78	38,96	47	40,79	125	39,88
2008	63	40,63	49	41,29	112	40,96
2009	45	41,36	32	42,91	77	42,14
2010	59	40,89	31	46,10	90	43,50
2011	67	37,92	36	43,7	103	40,81
2012	79	39,02	43	42,87	122	40,69

Tab. č. 1 Věková struktura zaměstnanců 2005-2012



Graf č. 1 Rozdělení pracovníků dle pohlaví 2005-2012



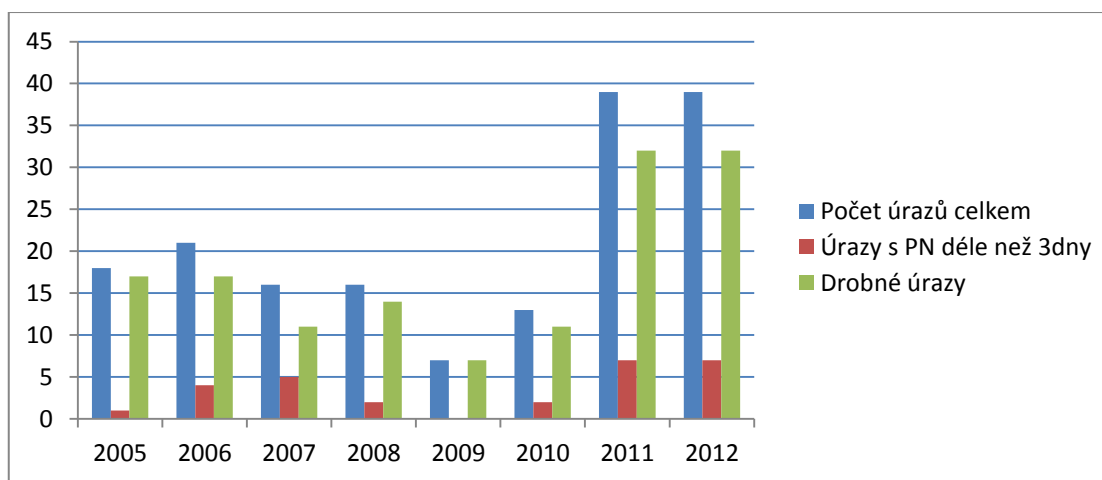
Graf č. 2 Věková struktura zaměstnanců 2005-2012

### 7.1.2 Četnost úrazů za jednotlivé roky

Z uvedených údajů lze vyvodit, že nejvyšší úrazovost byla v letech 2011-2012 a taktéž zde bylo i nejvíce vážných úrazů tzn. úrazů, které si vyžádaly pracovní neschopnost delší než 3 dny, případně hospitalizaci v nemocnici. Nejméně úrazů připadá na období recese a pomalého nárůstu výroby v letech 2007-2010.

Rok	Počet úrazů celkem	Úrazy s PN déle než 3 dny	Drobné úrazy
2005	18	1	17
2006	21	4	17
2007	16	5	11
2008	16	2	14
2009	7	0	7
2010	13	2	11
2011	39	7	32
2012	39	7	32

Tab. č. 2 Četnost úrazů za jednotlivé roky 2005-2012



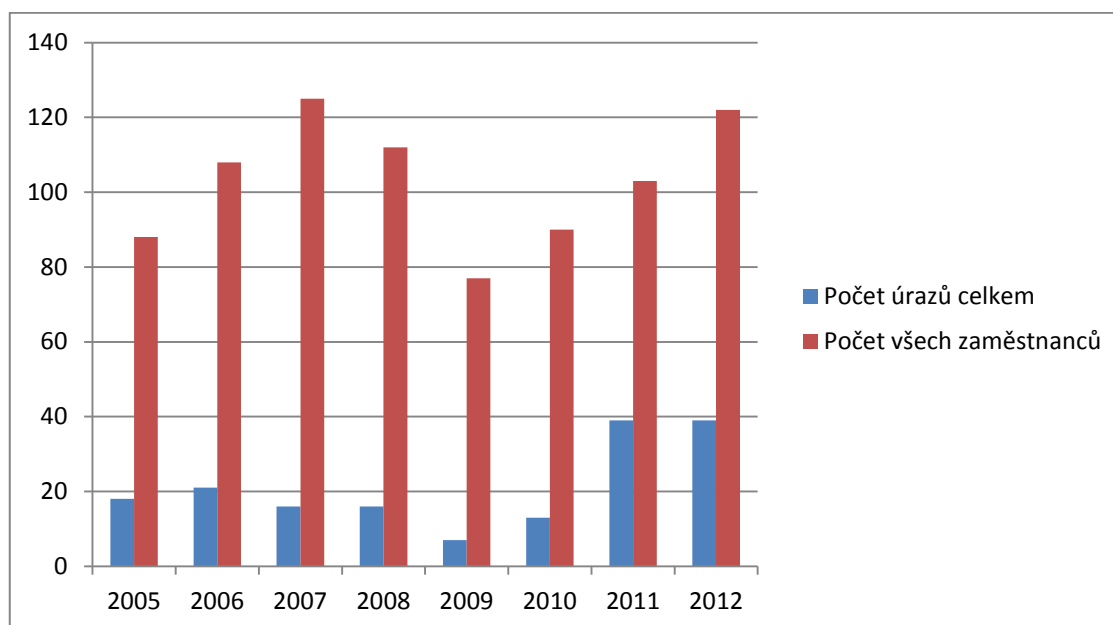
Graf č. 3 Četnost úrazů za jednotlivé roky 2005-2012

### 7.1.3 Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců

Přestože se nejvíce úrazů stalo v letech 2011-2012, neměla však firma v tomto období nejvíce pracovníků. V roce 2007 měla firma nejvíce pracovníků ze všech sledovaných období, a přesto byla úrazovost téměř více než o 60% nižší. Podobně je tomu v roce 2006 a 2008. Tento jev let 2011-2012 je způsoben příjmem většího počtu nového personálu převážně na dělnické profesi po stabilizaci trhu a obnovení zakázek právě v období let 2011-2012.

Rok	Počet úrazů celkem	Počet všech zaměstnanců
2005	18	88
2006	21	108
2007	16	125
2008	16	112
2009	7	77
2010	13	90
2011	39	103
2012	39	122

Tab. č. 3 Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců 2005-2012



Graf č. 4 Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců 2005-2012

#### 7.1.4 Úrazy dle jednotlivých pohlaví

Dle následujících údajů lze vyvodit závěr, že nejvíce pracovních úrazů se stává mužům (80,47%) oproti ženám (19,53%). Tento jev je jednoduše vysvětlitelný, neboť vychází z povahy práce, kterou muži vykonávají. Většina z nich pracuje na slévárně v těžkém provozu označeném stupněm 3 - dle kategorizace prací, třísměnových cyklech. Ženy mají převážně ranní směnu a vykonávají jednodušší dokončovací práce, spojené s opracováním, vizuální kontrolou a balením zboží do krabic či palet. Zde je pravděpodobnost úrazového děje skutečně nižší již z povahy práce a stupně 2 - dle kategorizace prací.

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
	2005-2012	2005-2012
muži	136	80,47 %
ženy	33	19,53%
celkem	169	100 %

Tab. č. 4 Úrazy roku 2005-2012 dle jednotlivých pohlaví

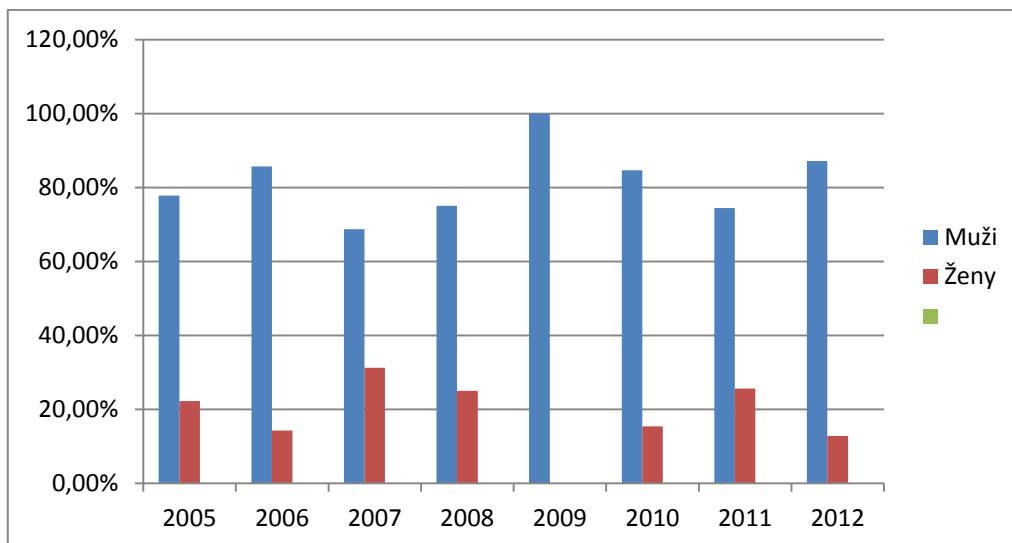


Graf č. 5 Úrazy roku 2005-2012 dle jednotlivých pohlaví (celkem)

Rok	Muži absolutní četnost	Muži relativní četnost	Ženy absolutní četnost	Ženy relativní četnost	Celkem absolutní četnost	Celkem relativní četnost
2005	14	77,78 %	4	22,22 %	18	100%
2006	18	85,7 %	3	14,3 %	21	100%
2007	11	68,75 %	5	31,25 %	16	100%
2008	12	75,00 %	4	25,00 %	16	100%
2009	7	100 %	0	0 %	7	100%
2010	11	84,6 %	2	15,4 %	13	100%
2011	29	74,4 %	10	25,6 %	39	100%
2012	34	87,18%	5	12,82	39	100%

Tab. č. 5 Úrazy za roky 2005 – 2012 dle jednotlivých pohlaví





Graf č. 6 Úrazy za roky 2005 – 2012 dle jednotlivých pohlaví

### 7.1.5 Úrazovost dle jednotlivých měsíců

Nejvíce úrazů se stalo v **květnu** (12,43%). Zde lze nějakou přesnou souvislost s ročním obdobím hůře vysvětlit. Snad jen měsíc květen je spojován s jarní únavou a pracemi na zahrádkách, dle statistik je v tomto období znatelně snížena i výkonnost pracovníků.

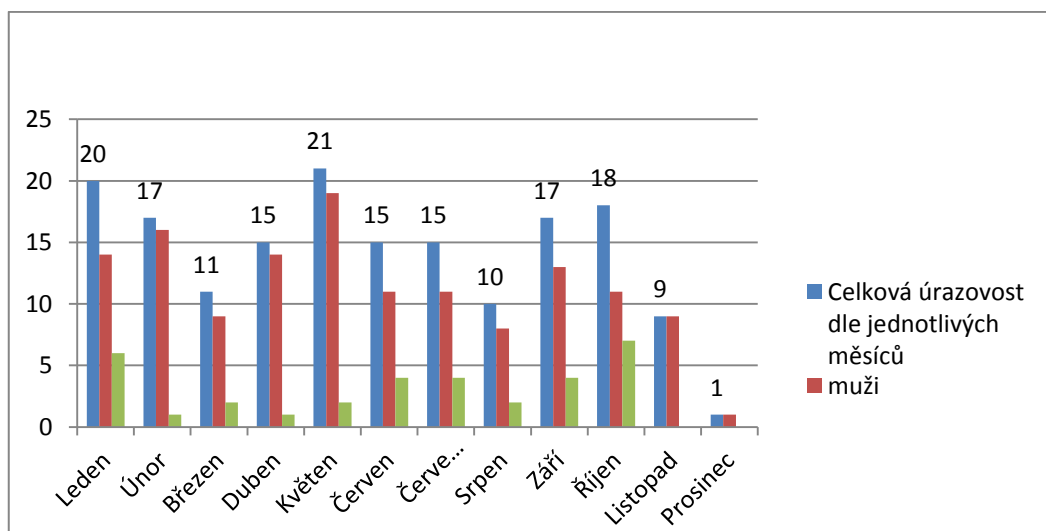
Na druhém místě je měsíc **leden** (11,83%). Toto období je ovlivněno příchodem z celozávodní dovolené spojené s vánočními svátky. Zaměstnanci se po delší dovolené pomaleji zapojují do pracovních procesů, myšlenkově se ještě vracejí k rodinným událostem, které často diskutují se spolupracovníky o svých zážitcích a prožitcích. Hůře se jim zvládá nařízené pracovní tempo a pokud je velký tlak na splnění zakázek, může docházet k častějším úrazům z nepozornosti.

Měsíce **říjen** je na třetím místě v četnosti úrazů (10,65%). Lze zde hovořit o období čerpání dovolených a odpočinku. Stávající zaměstnanci ve společnosti často pracují přesčas nebo jako „záskok“ za pracovníky na dovolených. Tito se zase navracejí do práce ještě ovlivnění jiným rytmem dne a hůře se soustředí na pracovní povinnosti.

Zcela nejméně, tedy jen jeden úraz se stal v měsíci **prosinci**. Tato situace může být ovlivněna i tím, že téměř 14 dnů byla firma uzavřena z důvodu celozávodní dovolené. Probíhají spíše práce dokončovací, úklidy jednotlivých pracovišť, inventury a různé závěrkové činnosti. Zřídka se pracuje přesčas a o víkendech, každý se v soukromém životě spíše připravuje na vánoční svátky a rodinné povinnosti.

Měsíc	Absolutní četnost úrazů 2005	Absolutní četnost úrazů 2006	Absolutní četnost úrazů 2007	Absolutní četnost úrazů 2008	Absolutní četnost úrazů 2009	Absolutní četnost úrazů 2010	Absolutní četnost úrazů 2011	Absolutní četnost úrazů 2012	Absolutní četnost úrazů celkem 2005-2012	Relativní četnost úrazů celkem 2005-2012
Leden	2	2	0	1	2	3	6	4	20	11,83%
Únor	1	0	3	3	0	1	4	5	17	10,06%
Březen	2	0	1	1	2	0	2	3	11	6,51%
Duben	2	4	1	0	2	0	1	5	15	8,88%
Květen	2	6	1	2	0	2	5	3	21	12,43%
Červen	3	1	1	1	0	1	4	4	15	8,88%
Červenec	0	1	4	3	0	1	3	3	15	8,88%
Srpen	0	1	0	1	0	3	5	0	10	5,91%
Září	1	4	4	0	0	2	2	4	17	10,06%
Říjen	4	2	1	4	0	0	2	5	18	10,65%
Listopad	1	0	0	0	1	0	5	0	9	5,32%
Prosinec	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,59%

Tab. č. 6 Úrazovost roků 2005-2012 dle jednotlivých měsíců



Graf č. 7 Úrazovost roků 2005-2012 dle jednotlivých měsíců

### 7.1.6 Úrazovost dle směn

Při svém výzkumu jsem předpokládala, že nejvíce úrazů se stalo na noční směně, neboť toto je pro organismus nejvíce namáhavá směna. Pracovníci si ve většině případů stěžují na nemožnost kvalitního spánku, častější buzení během dopoledního spánku z různých důvodů, citlivější vnímání vnějšího hluku a v létě vysokých teplot, organismus se musí přeorientovat na jiný biorytmus apod.

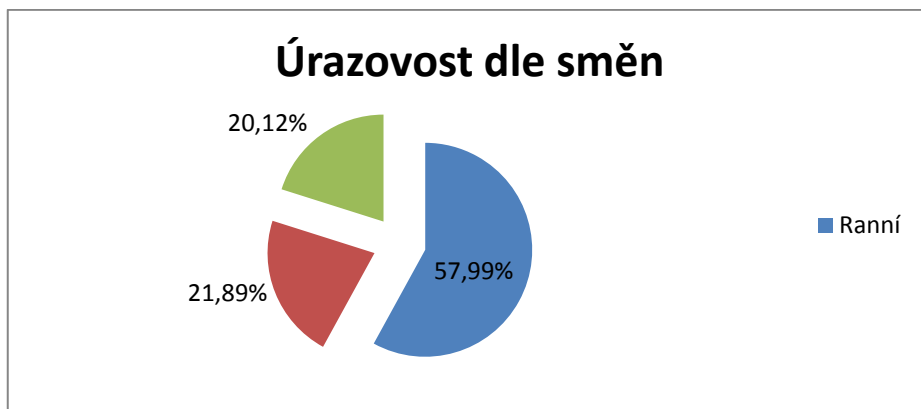
Výzkum však ukázal, že nejvíce pracovních úrazů se uskuteční během ranní směny. To by však mělo být obdobím, kdy je pracovník teoreticky nejvíce odpočínutý, plný energie a připraven na pracovní výkon. Praxe je však rozdílná, právě po ranní směně má většina pracovníků nejvíce jiných soukromých aktivit, pracovních činností spojených s úkony na zahradách, opravách domků, péči o rodinu, sport apod.

Tedy relativně by organismus měl být nejlépe odpočat na odpolední směnu, kdy během dopoledne většina pracovníků odpočívá a připravuje se na výkon v zaměstnání. Je zde natolik krátká doba před započítáním směny, že o nějaké jiné velké soukromé aktivitě není možno hovořit.

Závěrem tedy lze říci, že nejvíce pracovních úrazů se stane, bez rozdílu pohlaví, na ranní směně (57,99%), následuje odpolední (21,89%) a teprve na posledním místě je noční směna (20,12%).

Směnnost	Absolutní četnost celkem	Relativní četnost celkem
ranní	98	57,99 %
odpolední	37	21,89 %
noční	34	20,12%
celkem	169	100 %

Tab. č. 7 Celková úrazovost dle směn rok 2005-2012

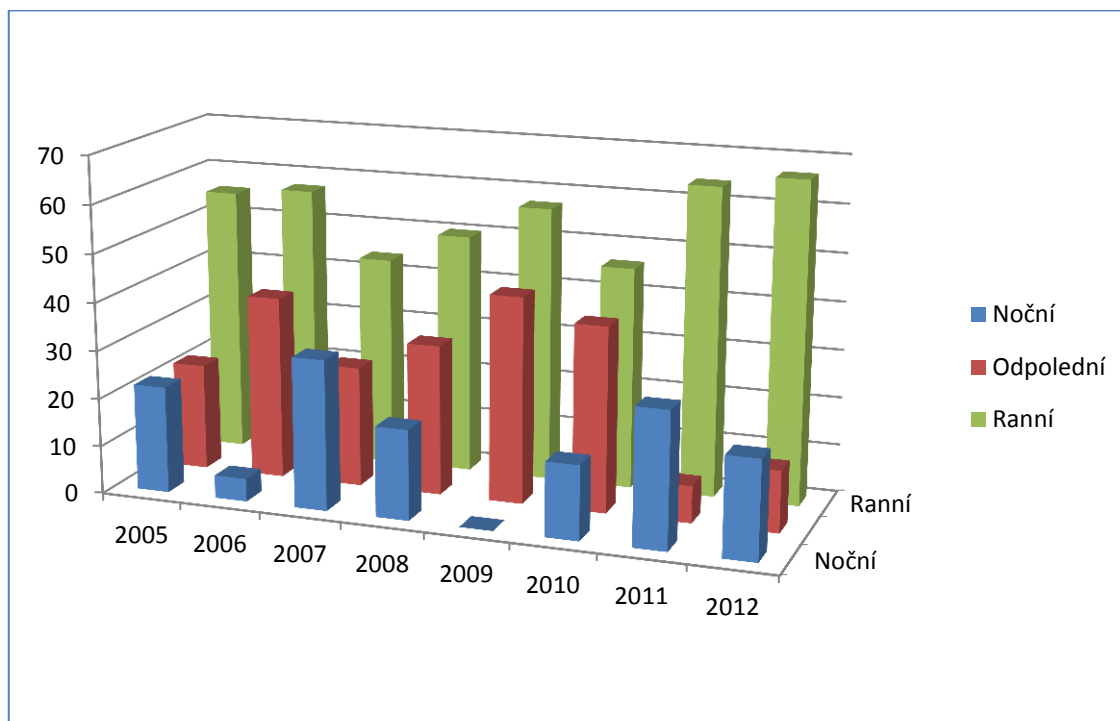


Graf č. 8 Celková úrazovost dle směn rok 2005-2012

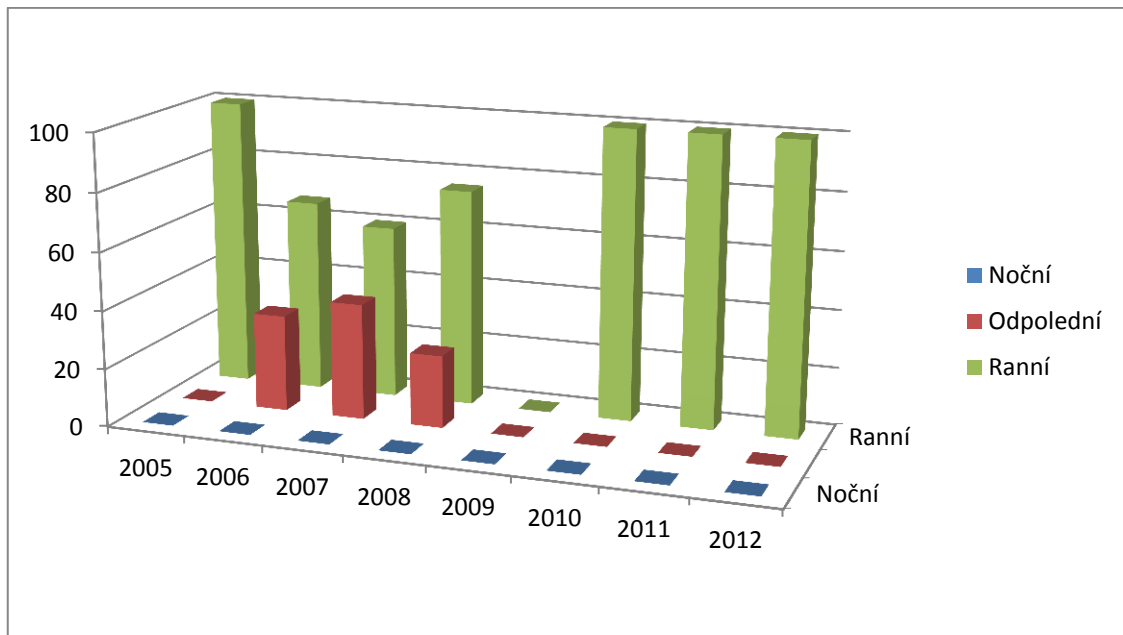
Rok	Směnnost	Absolutní četnost	Relativní četnost celkem	Absolutní četnost muži	Relativní četnost muži	Absolutní četnost ženy	Relativní četnost ženy
2005	ranní	10	55,56 %	6	42,86 %	4	100 %
	odpolední	4	22,22 %	4	28,57 %	0	0 %
	noční	4	22,22 %	4	28,57 %	0	0 %
	celkem	18	100 %	14		4	
2006	ranní	12	57,14 %	10	55,56 %	2	66,67 %
	odpolední	8	38,10 %	7	38,89 %	1	33,33 %
	noční	1	4,76 %	1	5,56 %	0	0 %
	celkem	21		18		3	
2007	ranní	7	43,75 %	4	36,36 %	3	60 %
	odpolední	4	25 %	2	18,18 %	2	40 %
	noční	5	31,25 %	5	45,46 %	0	0 %
	celkem	16		11		5	
2008	ranní	8	50 %	5	41,67 %	3	75 %
	odpolední	5	31,25 %	4	33,33 %	1	25 %
	noční	3	18,75 %	3	25 %	0	0 %
	celkem	16		12		4	
2009	ranní	4	57,14 %	4	57,14 %	0	0 %
	odpolední	3	42,86 %	3	42,86 %	0	0 %
	noční	0	0%	0	0 %	0	0%
	celkem	7		7		0	

2010	ranní	6	46,15 %	4	36,36 %	2	100 %
	odpolední	5	38,46 %	5	45,46 %	0	0 %
	noční	2	15,39 %	2	18,18 %	0	0 %
	celkem	13		11		2	
2011	ranní	25	64,1 %	15	51,72 %	10	100 %
	odpolední	3	7,7 %	3	10,35 %	0	0 %
	noční	11	28,2%	11	37,93 %	0	0 %
	celkem	39	100 %	29		10	
2012	ranní	26	66,67%	21	61,77%	5	100 %
	odpolední	5	12,82%	5	14,71%	0	0 %
	noční	8	20,51%	8	23,52%	0	0 %
	celkem	39		34		5	

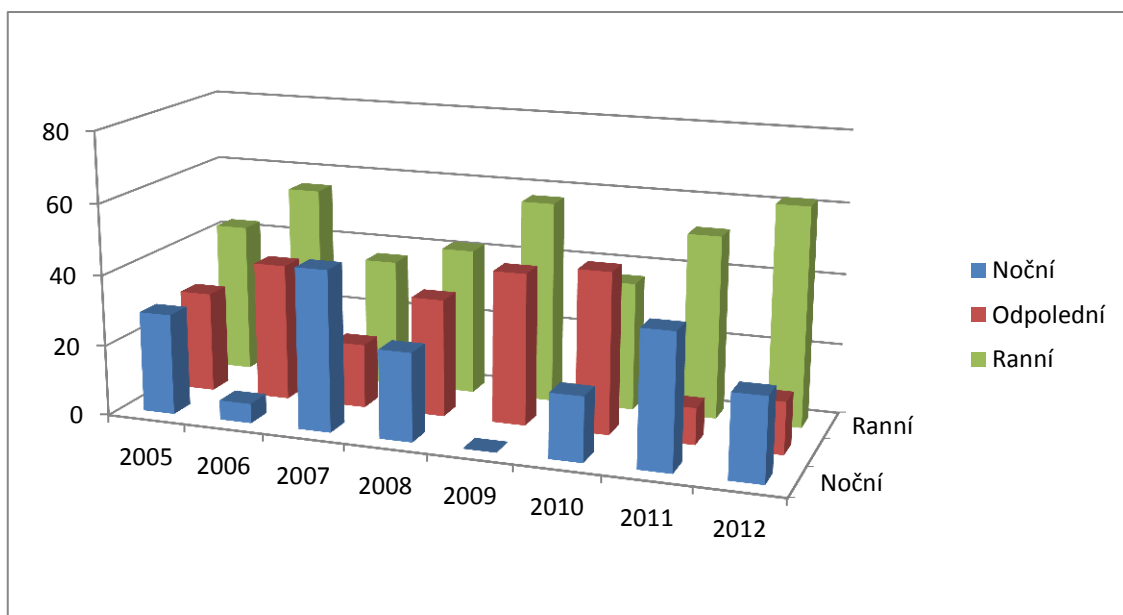
Tab. č. 8 Úrazovost dle směn 2005-2012



Graf č. 9 Úrazovost dle směn 2005-2012 – obě pohlaví



Graf č. 10 Úrazovost dle směn 2005-2012 – ženy



Graf č. 11 Úrazovost dle směn 2005-2012 – muži

### 7.1.7 Rozdělení dle jednotlivých pracovišť

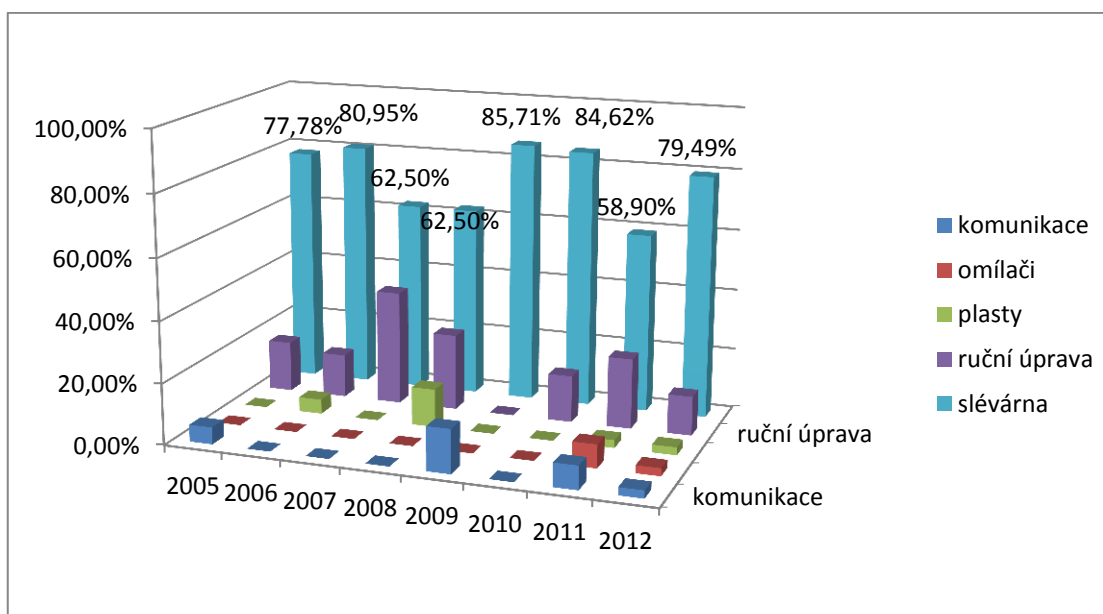
Nejvíce úrazů se stalo na pracovišti slévárny (72,19%), na druhém místě je dílna ruční úpravy (18,93%). Venkovní komunikace je na třetím místě (3,55%). Nejméně úrazů se uskutečnilo na oddělení omílačů. Zjištěná data odpovídají povaze pracovních činností na jednotlivých pracovištích, slévárna zařazena do kategorie 3 – náročnosti, ruční úprava do kategorie 2. Zajímavým údajem jsou zranění na venkovní komunikaci, která bohužel za-

měšťnavatel nemůže zásadním způsobem ovlivnit, protože se ve většině případů jednalo o nešťastnou náhodu a neznámý zdroj úrazu (samovolné zvrtnutí kotníku, vykloubení kolene při chůzi apod.).

Rok	Pracoviště	Absolutní četnost	Relativní četnost
2005	slévárna	14	77,78 %
	ruční úprava	3	16,67 %
	plasty	0	0 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	1	5,56 %
2006	slévárna	17	80,95 %
	ruční úprava	3	14,29 %
	plasty	1	4,76 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	0	0 %
2007	slévárna	10	62,5 %
	ruční úprava	6	0 %
	plasty	0	0 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	0	0 %
2008	slévárna	10	62,5 %
	ruční úprava	4	25 %
	plasty	2	12,5 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	0	0 %
2009	slévárna	6	85,71 %
	ruční úprava	0	0 %
	plasty	0	0 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	1	14,29 %

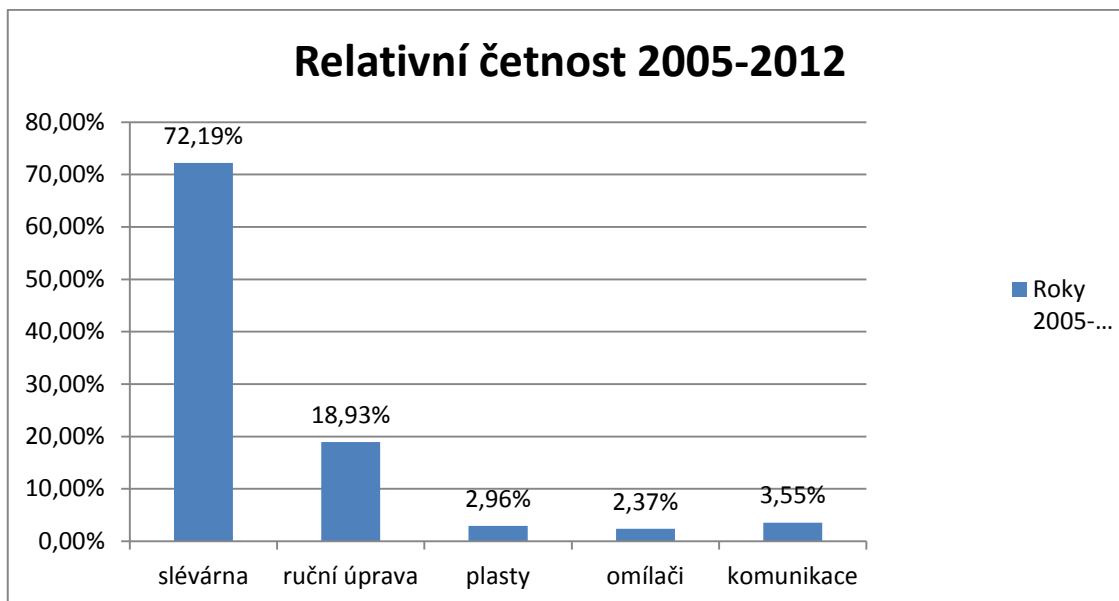
2010	slévárna	11	84,62 %
	ruční úprava	2	15,38 %
	plasty	0	0 %
	omílači	0	0 %
	komunikace	0	0 %
2011	slévárna	23	58,9 %
	ruční úprava	9	23,1 %
	plasty	1	2,56%
	omílači	3	7,69 %
	komunikace	3	7,69 %
2012	slévárna	31	79,49 %
	ruční úprava	5	12,82 %
	plasty	1	2,56%
	omílači	1	2,56%
	komunikace	1	2,56%

Tab. č. 9 Úrazovost dle jednotlivých pracovišť 2005-2012



Graf č. 12 Úrazy dle jednotlivých pracovišť 2005-2012





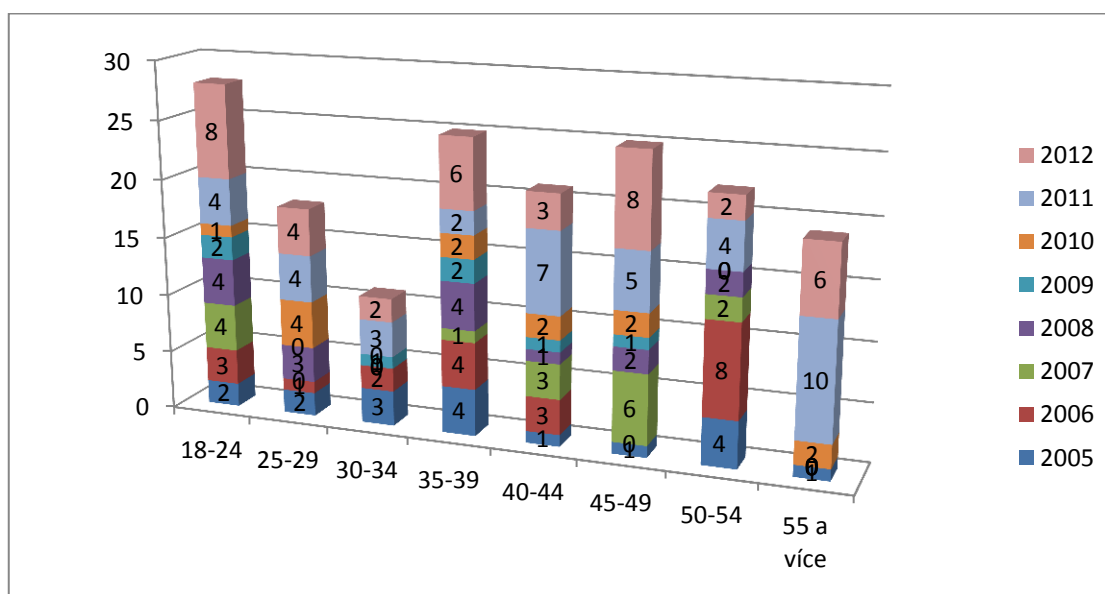
Graf č. 13 Úrazy celkem dle jednotlivých pracovišť 2005-2012

#### 7.1.8 Rozdělení dle věku

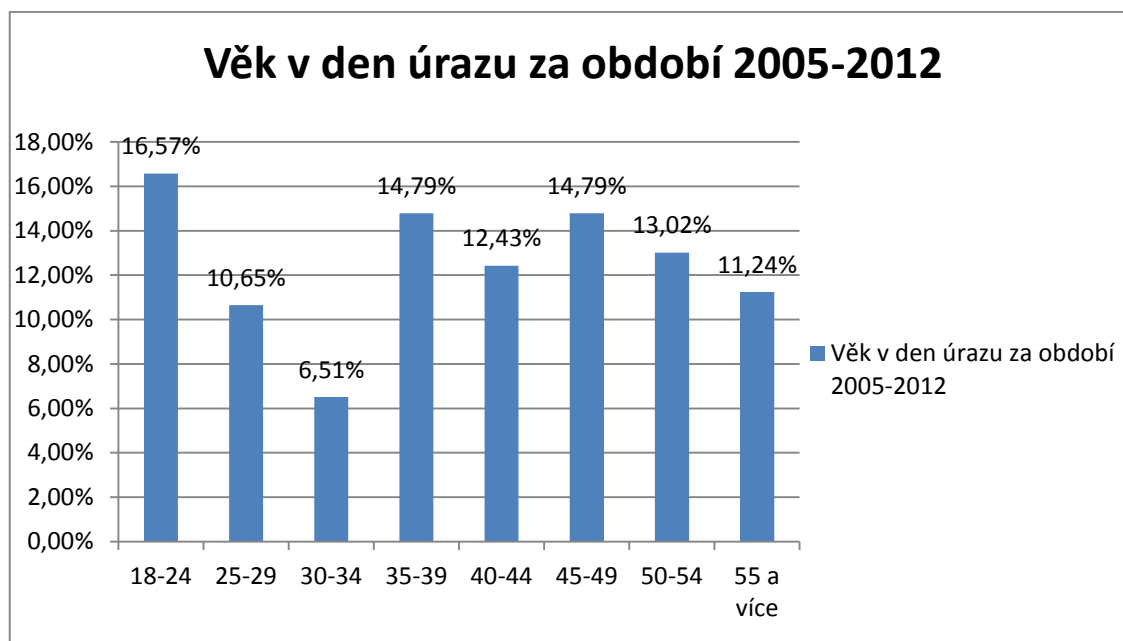
Z pohledu věku zaměstnanců se poněkud vyšší počet úrazů vyskytuje v určitých desetiletých cyklech – do věku **24 let** (začátek aktivního pracovního života, nedostatek pracovních i osobnostních zkušeností), dále okolo **35-39** (pokračování v získávání zkušeností, ale s aktivním soukromým životem, velká důvěra v sebe sama, časté riskování, tzv. „mistři světa“, podceňování rizika), **45-49** (pracovníci s bohatými zkušenostmi, opět začínají dbát na bezpečnost, není suverén, ale vyhledávají zjednodušení a urychlení činností), **50-54 let** (tuto kategorii jsem zcela nepředpokládala, neboť pracovníci bývají již většinou „matadori“ ve společnosti, tedy znají její procesy a průběh činností více než nazpaměť. Může se zde objevit tzv. „profesní slepota“ nebo již ubývání fyzických sil spojených s častější náchylností k úrazům. Může to souviset i se změnami člověka v zodpovědnosti a přístupu k životu, s přibývajícím věkem může ubývat opatrnosti, která je nahrazována rutinou, přeceňování sebejistoty ve své znalosti a dovednosti).

Rozdělení dle věku	Absolutní četnost celkem 2005	Absolutní četnost celkem 2006	Absolutní četnost celkem 2007	Absolutní četnost celkem 2008	Absolutní četnost celkem 2009	Absolutní četnost celkem 2010	Absolutní četnost celkem 2011	Absolutní četnost celkem 2012	Absolutní četnost celkem 2005-2012	Relativní četnost celkem 2005-2012
18-24	2	3	4	4	2	1	4	8	28	16,57%
25-29	2	1	0	3	0	4	4	4	18	10,65%
30-34	3	2	0	0	1	0	3	2	11	6,51%
35-39	4	4	1	4	2	2	2	6	25	14,79%
40-44	1	3	3	1	1	2	7	3	21	12,43%
45-49	1	0	6	2	1	2	5	8	25	14,79%
50-54	4	8	2	2	0	0	4	2	22	13,02%
55 a více	1	0	0	0	0	2	10	6	19	11,24%

Tab. č. 10 Úrazy dle věku za období 2005-2012



Graf č. 14 Úrazy dle věku 2005-2012



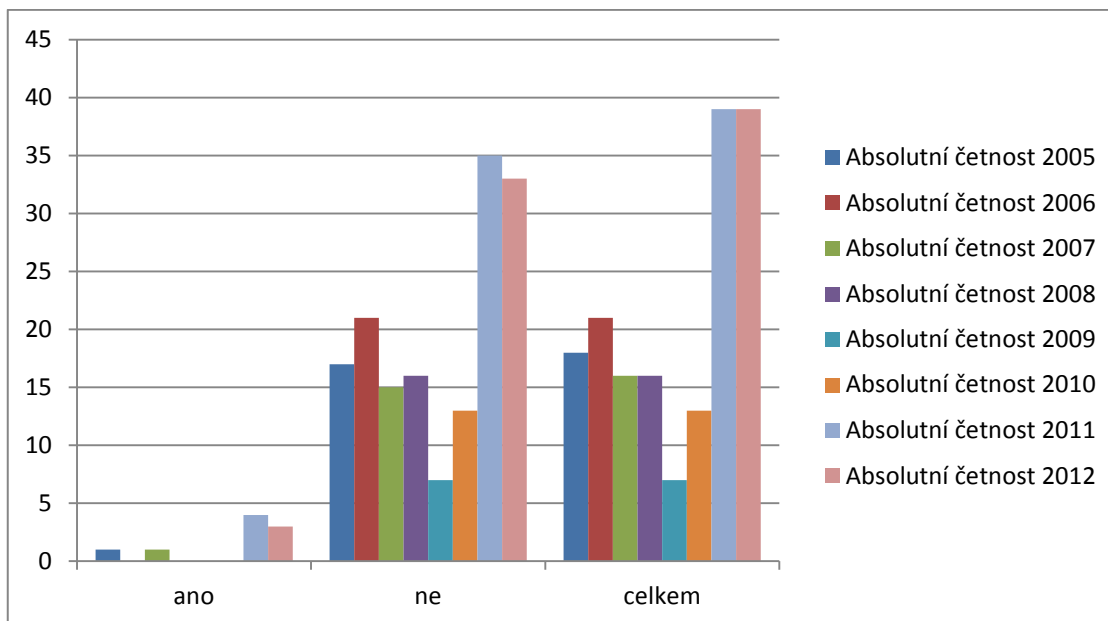
Graf č. 15 Úrazy dle průměrného věku 2005-2012

### 7.1.9 Vliv přesčasových hodin na úrazovost

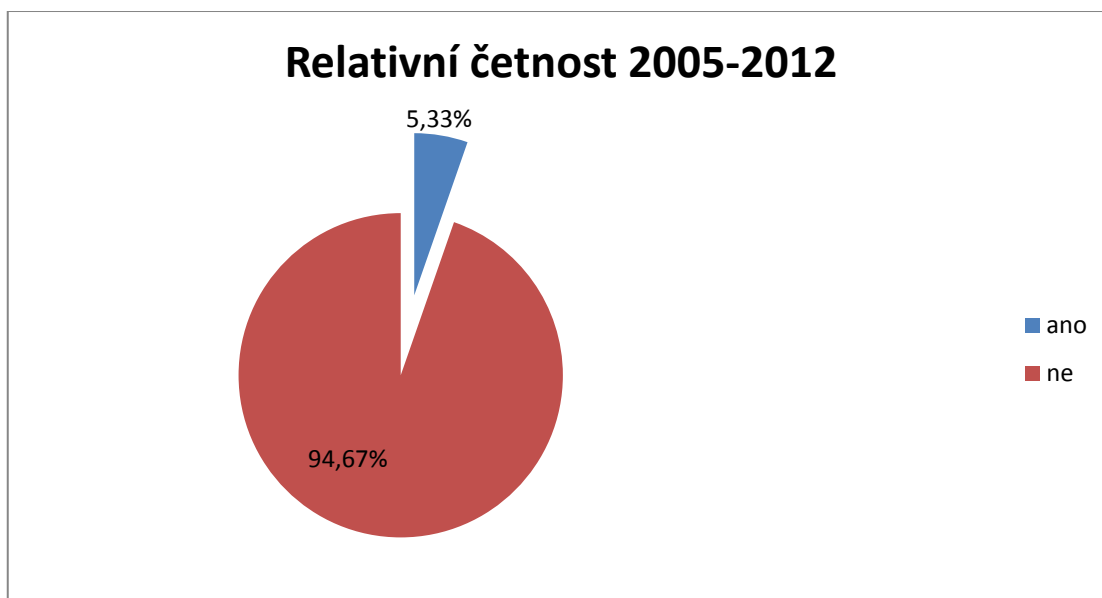
Tato statistika bohužel vyvrátila můj názor, že nejvíce úrazů se stává při přesčasové práci, kdy je pracovník již poměrně fyzicky a psychicky vysílen a méně dbá bezpečnostních pravidel. Téměř však 95% všech úrazů se stalo při standardní pracovní době.

Přesčas	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
ano	1	0	1	0	0	0	4	3	9	5,33 %
ne	17	21	15	16	7	13	35	36	160	94,67%
celkem	18	21	16	16	7	13	39	39	169	100%

Tab. č. 11 Vliv přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012



Graf č. 16 Vliv přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012



Graf č. 17 Vliv průměrných přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012

#### 7.1.10 Použití OOPP a dodržování BOZP

Často se za pracovním úrazem předpokládá nedbalost používání OOPP prostředků. Zde se však ukazuje, že téměř 83,43% pracovníků mělo příslušné OOPP při vzniku pracovního úrazu. Tato statistika je však velmi těžce dokazatelná již z principu hlášení pracovních úrazů. Nejprve úrazem poškozený pracovník nahlásí úraz nejbližšímu pracovníkovi, následně svému nadřízenému. Následuje ošetření a zápis do deníčku úrazů. Zde je otázkou, zda ko-

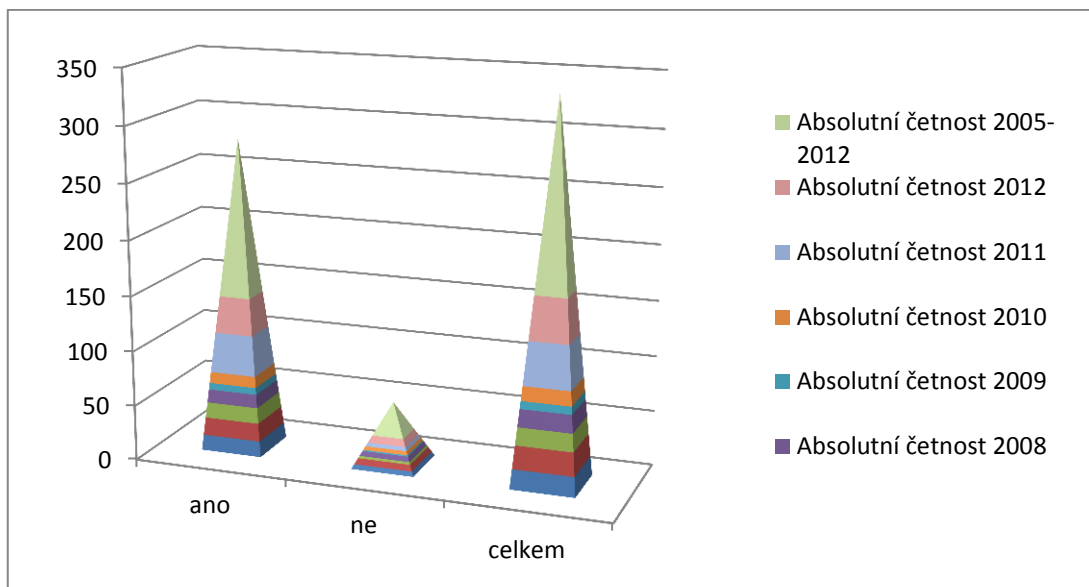
legové po pravdě přiznají, že pracovním úrazem zraněný kolega měl či neměl OOPP, protože v případě „neměl“ může očekávat poměrně zásadní sankce či krácení různých náhrad při odškodňování pracovního úrazu, jednak již přímo zaměstnavatelem, ale dále i příslušnou pojišťovnou. Jen u málo případů lze z úrazového děje jednoznačně určit nedodržení použití OOPP, které je dále nevyvratitelné. Zde dochází pak ke krácení v míře 10-50% různých náhrad (např. na výdělků, bolestné apod.).

Ve skutečnosti se však domnívám, že nedodržení použití OOPP je hlavním skrytým důvodem alespoň u 50 % úrazů.

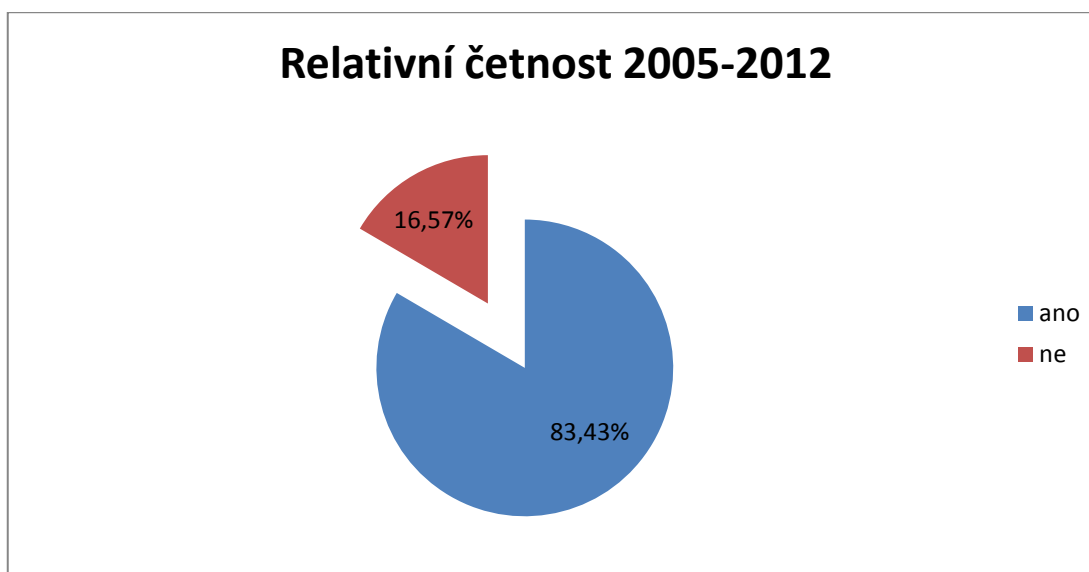
V naší společnosti byl odhalen jeden zásadní nedostatek a to při používání tzv. „protipřířezových rukavic“ při hranění, které nedostatečně chránily pracovníky. Zvýšil se totiž počet řezných a tržných ran, za což mohly tyto méně odolné rukavice. Do provozu byl tedy zaveden jiný model, který je již bezpečnější. Toto však bylo možno odhalit jen pod bedlivým zkoumáním a usvědčováním pracovníků na základě doložení jejich poškozených rukavic. Na druhou stranu byli objeveni i tací pracovníci, kteří tyto OOPP neměli a proto byli zraněni častěji či vážněji.

OOPP	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
ano	14	16	14	12	6	10	36	33	141	83,43%
ne	4	5	2	4	1	3	3	6	28	15,57%
celkem	18	21	16	16	7	13	39	39	169	100%

Tab. č. 12 Použití OOPP 2005-2012



Graf č. 18 Použití OOPP 2005-2012



Graf č. 19 Použití OOPP 2005-2012

Tento graf poukazuje na skutečnost, jak se zásadním způsobem o dvojnásobek zvýšil počet pracovních úrazů v roce 2012 (15,38%) oproti roku 2011 (7,69%), při kterých neměli pracovníci povinné OOPP.

Jako **příčinu** zranění pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele (BOZP) byla diagnostikována jen 4%, nedostatečné osobní zajištění OOPP 15,57%, pro nepředvídatelné riziko práce a selhání lidského činitele 77,93%, pro závady na pracovišti 0,5%, pro jiný, blíže nespecifikovaný důvod 2%.



Graf č. 20 Použití OOPP v roce 2011 a 2012

#### 7.1.11 Délka pracovního poměru u zaměstnavatele

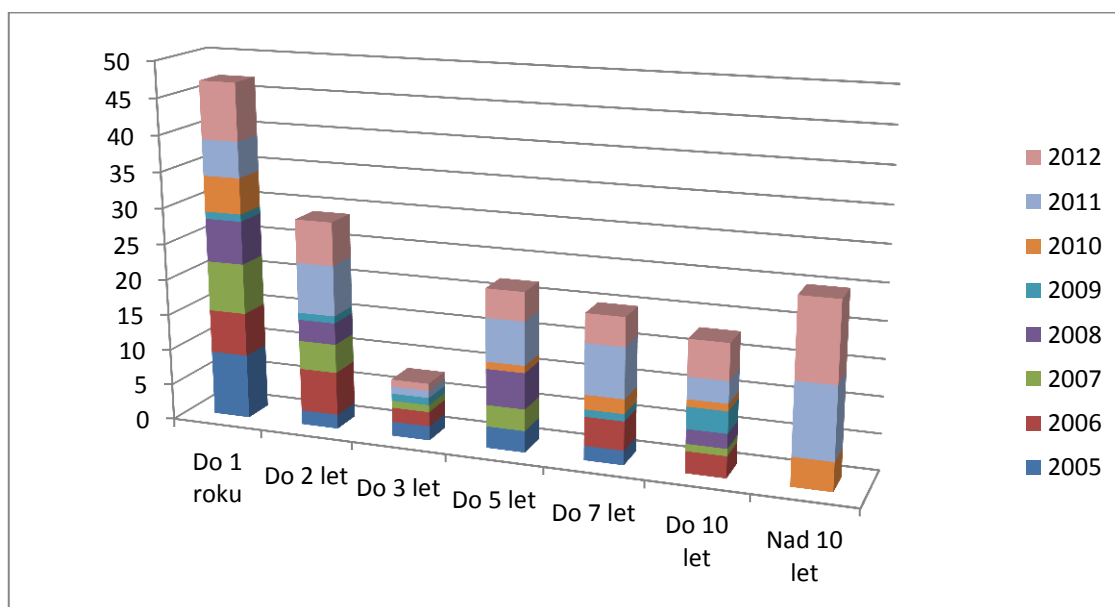
Nejvíce pracovních úrazů se stává pracovníkům, kteří jsou u společnosti do 1 roku (27,81%), seznamují se teprve s prostředím, pracovními procesy a technologickými postupy, zvykají si na jednotlivé činnosti a nástrahy v oblasti BOZP. Zde je nezbytný tzv. adaptační proces, pro rychlejší zaškolení pracovníka v provozu. Z interních statistik však vyplývá, že všichni pracovníci, kteří u společnosti absolvovali tento zácvik, neměli horší ohodnocení než 2, tedy uspokojivé tempo zaškolení, výkon práce, porozumění jednotlivým procesům atd. Přesto tyto hodnoty ukazují, že je zřejmá úloha potřebného zácviku a měla by být provedena kontrola účinnosti a nastaveny případná nápravná opatření.

Druhou skupinou jsou pracovníci zaměstnaní do 2 let (17,16%). Můžeme říci, že jsou to stále ještě tzv. „elévové“, kteří sice již mají uskutečněný adaptační proces, ale ne veškeré operace jsou pro ně rutinní a periodicky opakované.

Zajímavým výsledkem toho výzkumu je, že na třetím místě se umístili pracovníci, kteří jsou u společnosti 10 a více let. Snad je to otázka tzv. „pracovní slepoty“ nebo „frajerství“, kdy se pracovníci domnívají, že vykonávají tuto profesi tak dlouho, aby si mohli nějaké pracovní procesy urychlit, část navazujících postupů zkrátit či přeskočit. Následně dochází k úrazům nečekaným a často nepravděpodobným. Taktéž různá zaškolování vnímají spíše negativním způsobem, jelikož se domnívají, že získali již veškeré potřebné dovednosti a schopnosti pro výkon dané funkce.

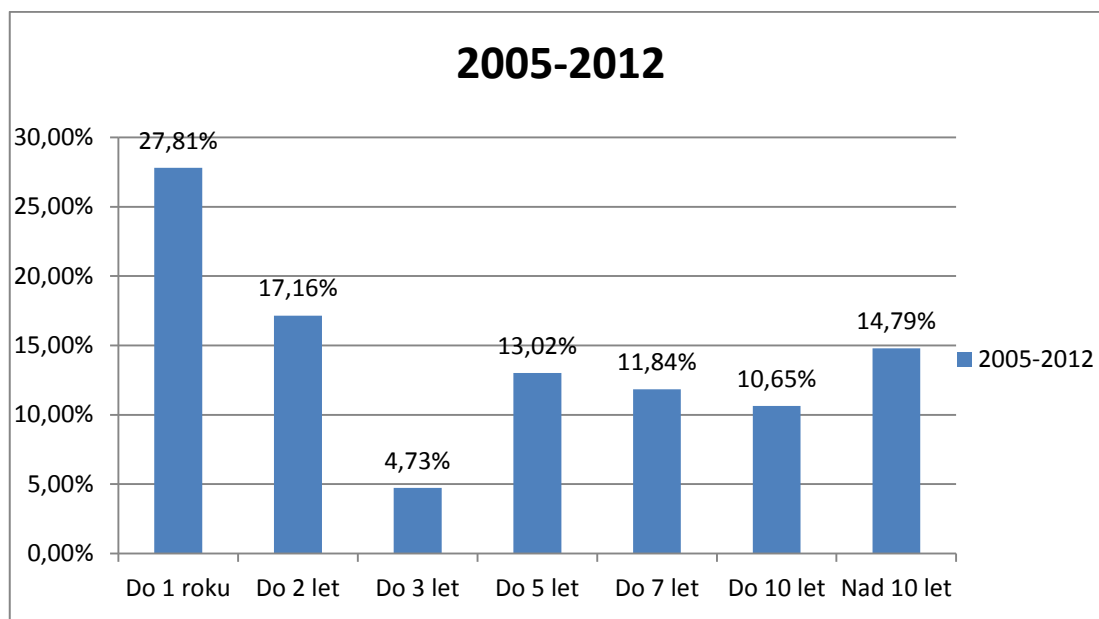
Délka prac. poměru	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
Do 1 roku	9	6	7	6	1	5	5	8	47	27,81
Do 2 let	2	6	4	3	1	0	7	6	29	17,16
Do 3 let	2	2	1	0	1	0	1	1	8	4,73%
Do 5 let	3	0	3	5	0	1	6	4	22	13,02
Do 7 let	2	4	0	0	1	2	7	4	20	11,84
Do 10 let	0	3	1	2	3	1	3	5	18	10,65
Nad 10 let	0	0	0	0	0	4	10	11	25	14,79

Tab. č. 13 Délka pracovního poměru u zaměstnavatele v roce 2005-2012



Graf č. 21 Délka pracovního poměru u zaměstnavatele 2005-2012





Graf č. 22 Průměrná délka pracovního poměru u zaměstnavatele 2005-2012 v den úrazu

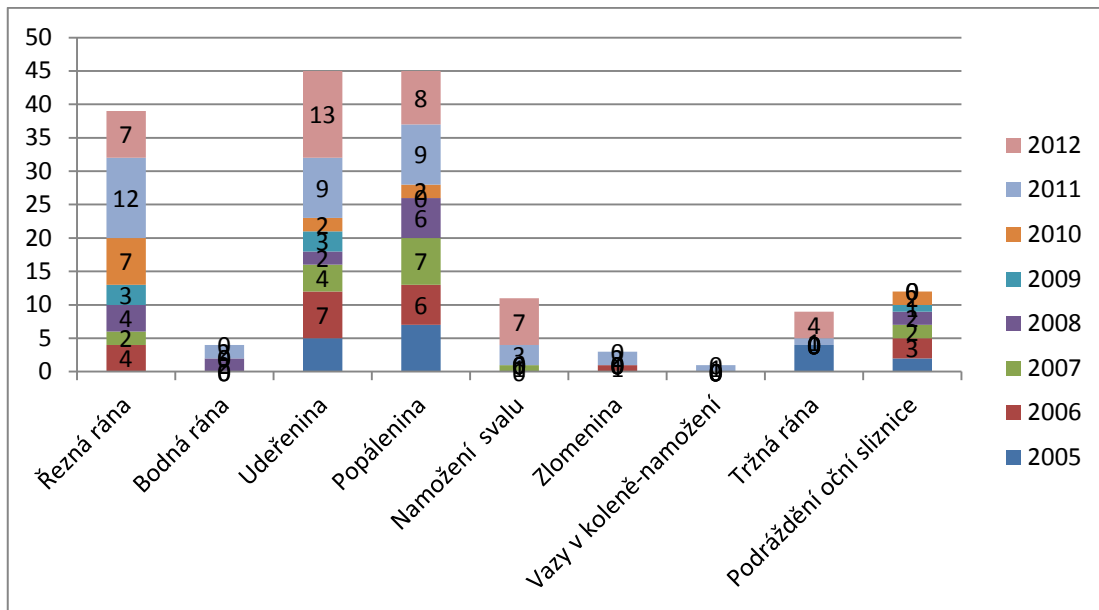
### 7.1.12 Druh poranění

Nejčastějším druhem zranění jsou udeřeniny a popáleniny. **Udeřeniny** jsou častým jevem hlavně na oddělení úpravy forem a při upínání forem, kdy se používá různých nástrojů, kladiv, majzlíků, bodců apod. **Popáleniny** jsou již z principu slévárny každodenním úkazem a často drobnějšího charakteru nebývají ani hlášeny, neboť jsou brány za samozřejmost dané profese. Je nutno podotknout, že tato zranění jsou velmi bolestivá, ale hlavně se velmi špatně hojí. Samo léčení je poměrně dlouhodobé, často spojeno s infekcí a optickými kožními následky. Jedná se však o druh poranění, které jsem při svém výzkumu očekávala.

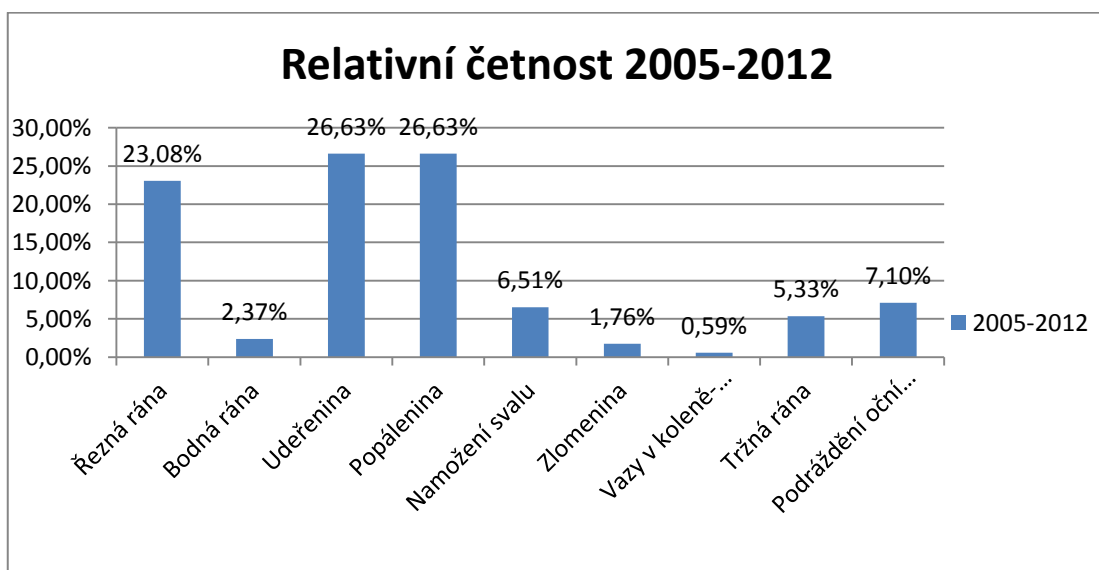
Další zásadní oblastí jsou **řezné rány**. Ty mohou být způsobeny nepoužíváním rukavic, nebo např. na slévárně použitím nekvalitních rukavic (viz. výše vysvětleno). Případně na ruční úpravě tím, že ženy často odlitek různě natáčejí a i jím si přivodí drobná řezná poranění.

Druh poranění	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
Řezná rána	0	4	2	4	3	7	12	7	39	23,08%
Bodná rána	0	0	0	2	0	0	2	0	4	2,37%
Udeřenina	5	7	4	2	3	2	9	13	45	26,63%
Popálenina	7	6	7	6	0	2	9	8	45	26,63%
Namožení svalu	0	0	1	0	0	0	3	7	11	6,51%
Zlomenina	0	1	0	0	0	0	2	0	3	1,76%
Vazy v koleně- namožení	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,59%
Tržná rána	4	0	0	0	0	0	1	4	9	5,33%
Podráždění oční sliznice	2	3	2	2	1	2	0	0	12	7,10%

Tab. č. 14 Druh poranění 2005-2012



Graf č. 23 Druh poranění 2005-2012



Graf č. 24 Druh poranění 2005-2012

### 7.1.13 Zdroj úrazu

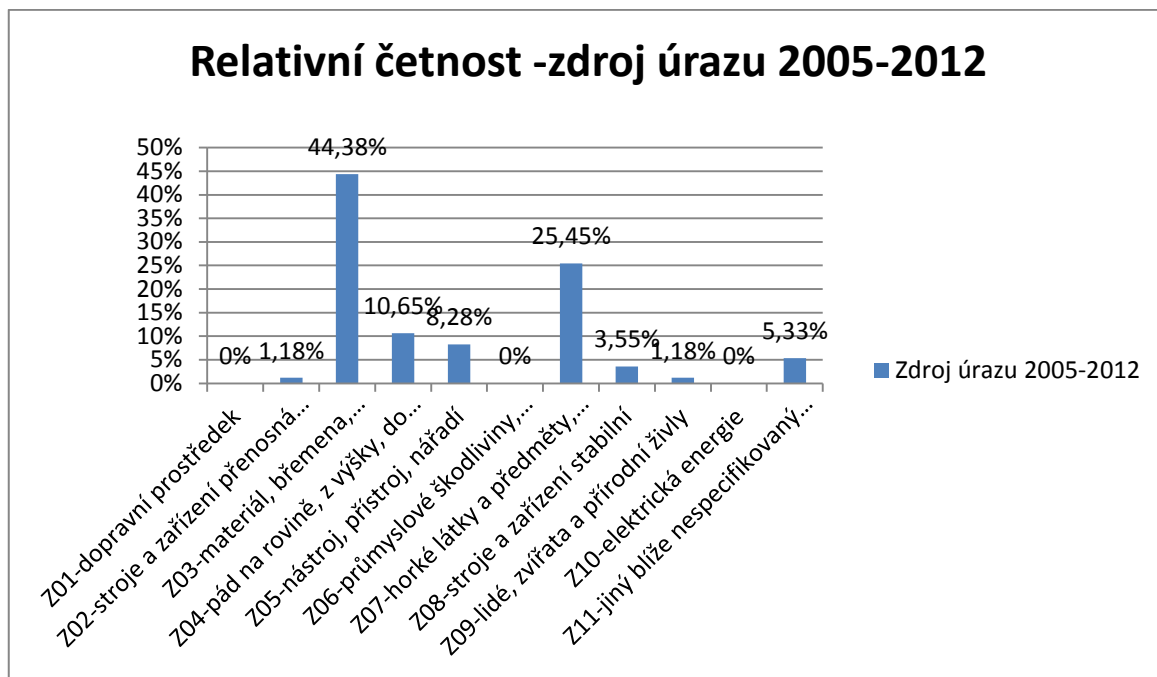
Nejčastějším zdrojem úrazu jsou: materiál, břemena, předměty. Tedy jejich pád, přiražení, odlétnutí, náraz či zavalení, což odpovídá praxi a druhům vykonávaných činností (těžká průmysl). Zde spadá 44,38% všech zdrojů úrazů.

Jako druhým zdrojem jsou: horké látky a předměty, případně oheň a výbušniny. Z povahy práce na slévárně se s horkými látkami (tekutý hliník) a předměty (kokily, tablety) setkává

každý pracovník tohoto oddělení neustále po celou pracovní směnu. Tedy je zde velká pravděpodobnost, že se může popálit téměř každodenně a opakovaně. Od vedení společnosti musí být jednoznačně kladen důraz na dodržování použití příslušných OOPP, tedy rukavic, oblečení s dlouhými rukávy, štítů, ochranných brýlí apod.

Zdroj úrazů	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
Z01-dopravní prostředek	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Z02-stroje a zařízení přenosná nebo mobilní	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1,18%
Z03-materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení)	5	8	6	7	5	8	20	16	75	44,38%
Z04-pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí	2	3	2	2	1	2	2	4	18	10,65%
Z05-nástroj, přístroj, nářadí	4	3	0	0	0	0	4	3	14	8,28%
Z06-průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Z07-horké látky a předměty, oheň a výbušniny	7	6	7	6	0	2	8	7	43	25,45%
Z08-stroje a zařízení stabilní	0	1	1	1	0	1	1	1	6	3,55%
Z09-lidé, zvířata a přírodní živly	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1,18%
Z10-elektrická energie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Z11-jiný blíže nespecifikovaný zdroj	0	0	0	0	0	0	3	6	9	5,33%

Tab. č. 15 Zdroj úrazu 2005-2012



Graf č. 25 Zdroj úrazu 2005-2012

#### 7.1.14 Absence v počtu kalendářních dnů

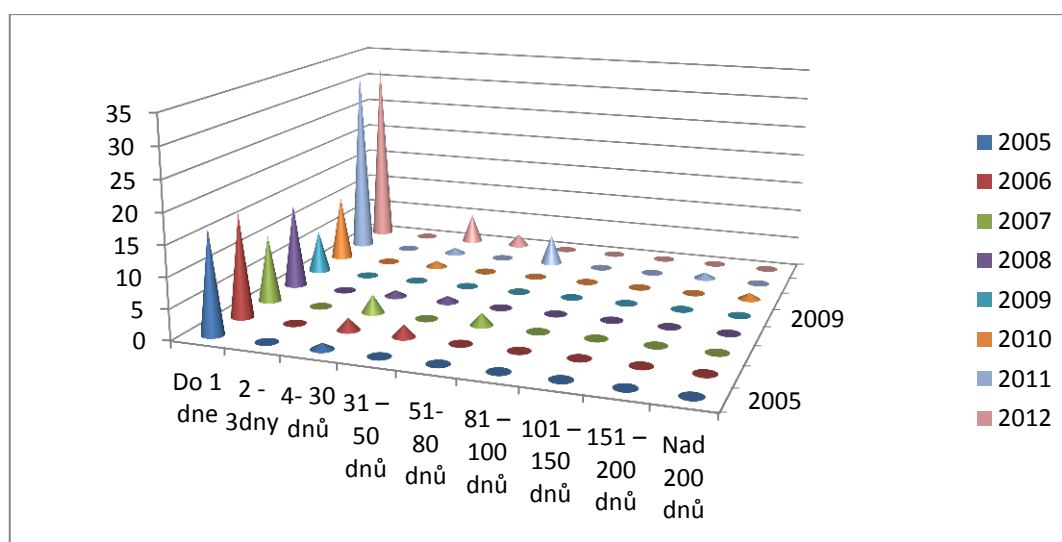
Nejvíce pracovních úrazů 83,43% je tzv. „léčeno“ jen 1 pracovní den. Jedná se tedy o drobné úrazy, které není nutno řešit návštěvou u lékaře, jiným závažnějším ošetřením či dokonce hospitalizací. Ve většině případů si pracovníci jen tento drobný úraz na místě u zaměstnavatele adekvátně ošetří a dále pokračují v pracovním procesu.

Již však druhá skupina zastoupena 8,29% vyjadřuje absenci u zaměstnavatele v rozmezí 4-30dnů, což je již poměrně dlouhý časový úsek.

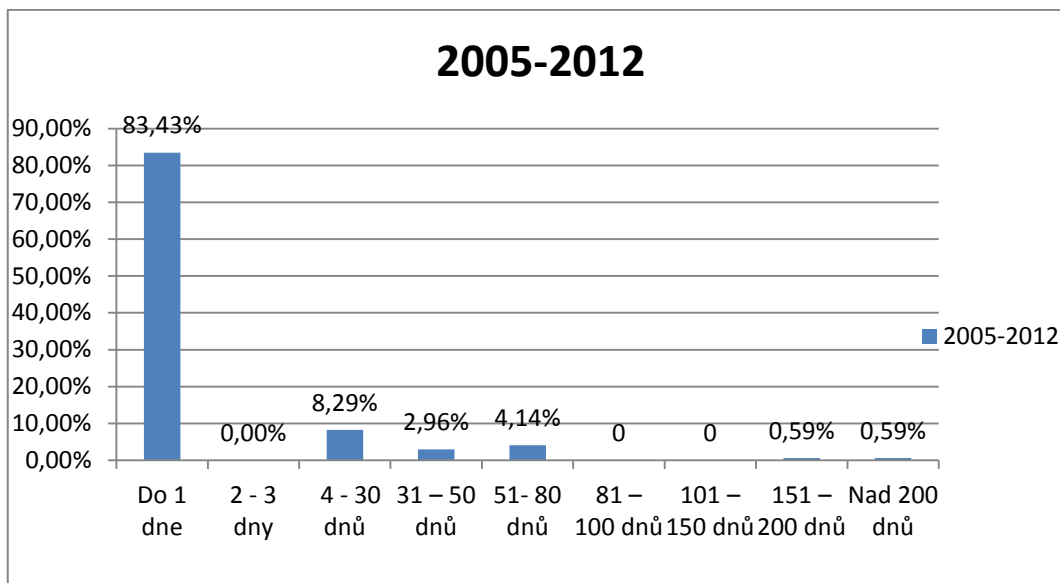
Úraz nad 100 dnů je skutečně velkou výjimkou, jedná se o vážný úraz většinou spojený s hospitalizací, operací a následnou rehabilitací (např. operace kolenního kloubu, zlomenina horní končetiny).

Absence v počtu kalendář- ních dnů	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
Do 1 dne	17	17	11	14	7	11	32	32	141	83,43%
2- 3 dny	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
4- 30 dnů	1	2	3	1	0	1	1	5	14	8,29%
31 – 50 dnů	0	2	0	1	0	0	0	2	5	2,96%
51- 80 dnů	0	0	2	0	0	0	5	0	7	4,14%
81 – 100 dnů	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
101 – 150 dnů	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
151 – 200 dnů	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,59%
Nad 200 dnů	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,59%

Tab. č. 16 Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012



Graf č. 26 Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012



Graf č. 27 Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012

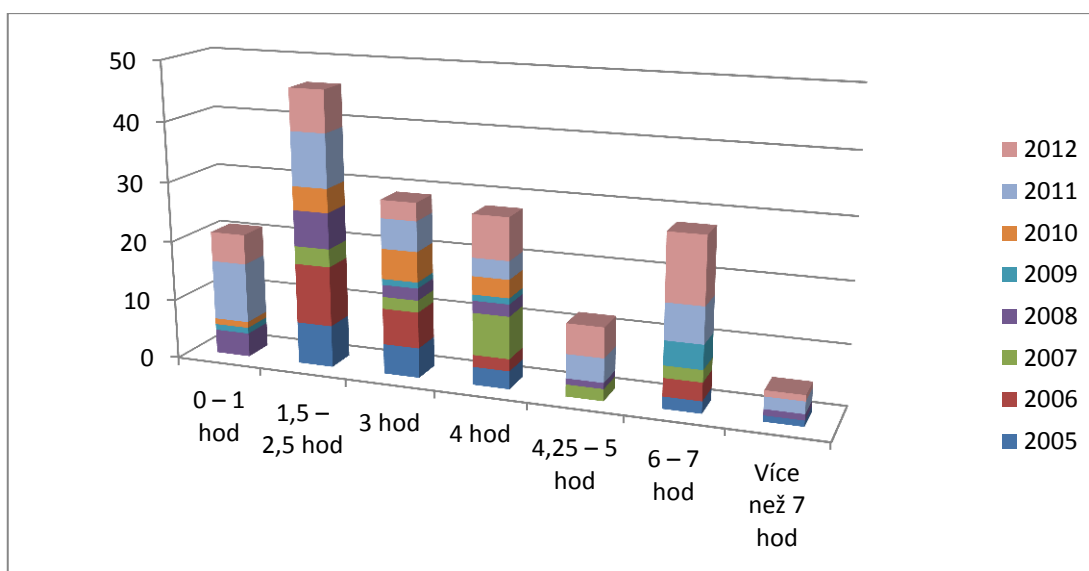
#### 7.1.15 Počet hodin bezprostředně odpracovaných před vznikem úrazu

Nejčastěji se úrazy stávají v úseku 1,5-2,5hod po započatí práce cca 27,22%. Tento jev je spojen s tím, že většina úrazů se stane na ranní směně a zde v první hodině po začátku pracovní doby zaměstnanci nejdříve obdrží informace, co ten konkrétní den mají vykonávat za konkrétní činnost. Na slévárně se právě po dobu 1 hodiny od začátku směny provádí úklid a čištění strojů, na ruční úpravě se připravuje pracoviště, naváží zboží, organizuje práce apod. Přímá aktivní činnost nastává právě v úseku 1,5-2,5hod po započatí směny.

Následuje úsek 3-4 hod po počátku pracovní doby (cca 17,16-16,57%), což odpovídá polovině pracovní doby, téměř před obědovou přestávkou (příprava na ni, snížení pozornosti, zvýšení únavy a nepozornosti). Pak je to úsek 6-7 hod, jenž je u některých pracovních pozic téměř doba konce pracovního procesu.

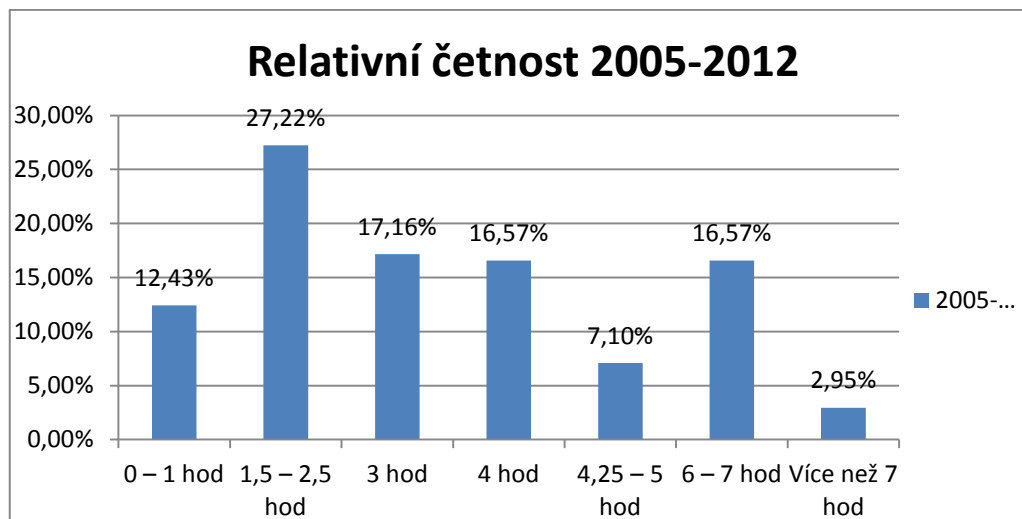
Počet hodin před úrazem	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
0 – 1 hod	0	0	0	4	1	1	10	5	21	12,43%
1,5 – 2,5 hod	7	10	3	6	0	4	9	7	46	27,22%
3 hod	5	6	2	2	1	5	5	3	29	17,16%
4 hod	3	2	7	2	1	3	3	7	28	16,57%
4,25 – 5 hod	0	0	2	1	0	0	4	5	12	7,10%
6 – 7 hod	2	3	2	0	4	0	6	11	28	16,57%
Více než 7 hod	1	0	0	1	0	0	2	1	5	2,95%

Tab. č. 17 Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012



Graf č. 28 Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012





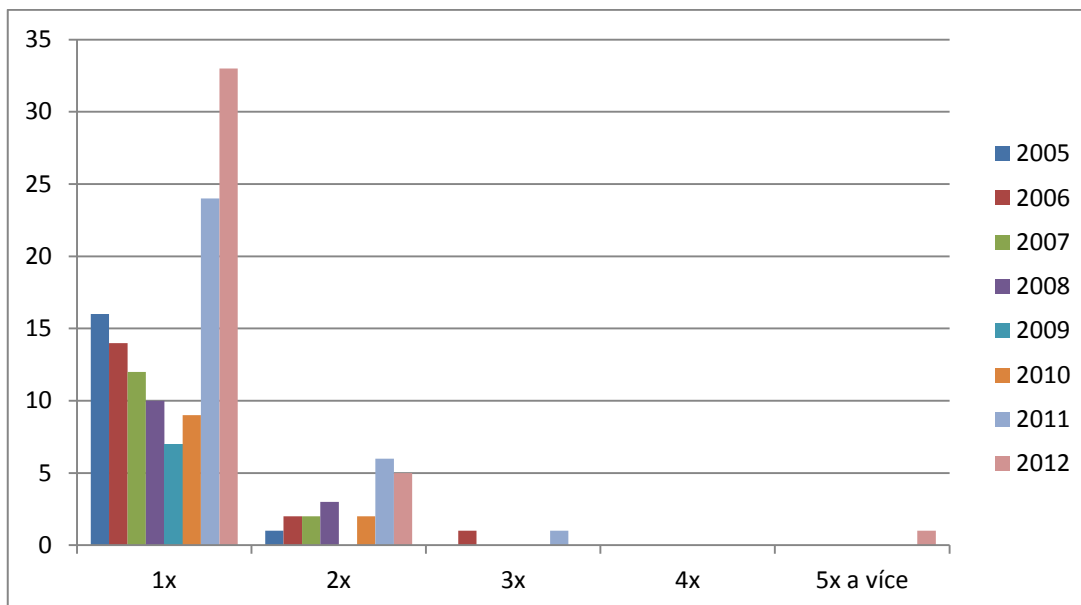
Graf č. 29 Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012

#### 7.1.16 Opakování úrazovosti i těže osoby v průběhu jednoho kalendářního roku

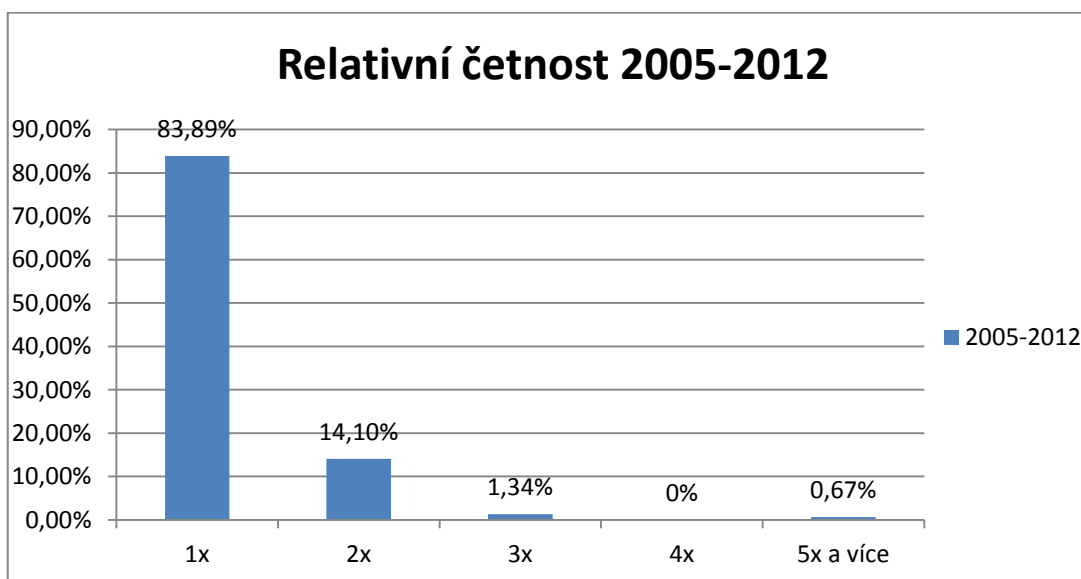
Ze statistiky vyplývá, že se většina 83,89 % úrazů u jedné osoby v rámci jednoho kalendářního roku stane jen jednou. Nepotvrzuje se tedy tvrzení, že v každé firmě se objevují určití „chroničtí nešikovci“, kteří mají pravidelně několik pracovních úrazů během roku. Dokonce se nepotvrdilo ani tvrzení, že záměrem určitých pracovníků je tzv. fingování pracovních úrazů za účelem získání financí v době „zemědělsko-vinařských prací a stavebních činností“.

Četnost opakovaných úrazů	Absolutní četnost celkem 2005	Absolutní četnost celkem 2006	Absolutní četnost celkem 2007	Absolutní četnost celkem 2008	Absolutní četnost celkem 2009	Absolutní četnost celkem 2010	Absolutní četnost celkem 2011	Absolutní četnost celkem 2012	Absolutní četnost celkem 2005-2012	Relativní četnost celkem 2005-2012
1x	16	14	12	10	7	9	24	33	125	83,89
2x	1	2	2	3	0	2	6	5	21	14,10
3x	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1,34%
4x	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
5x a více	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,67%

Tab. č. 18 Opakovaná úrazovost u těže osoby za kalendářní rok 2005-2012



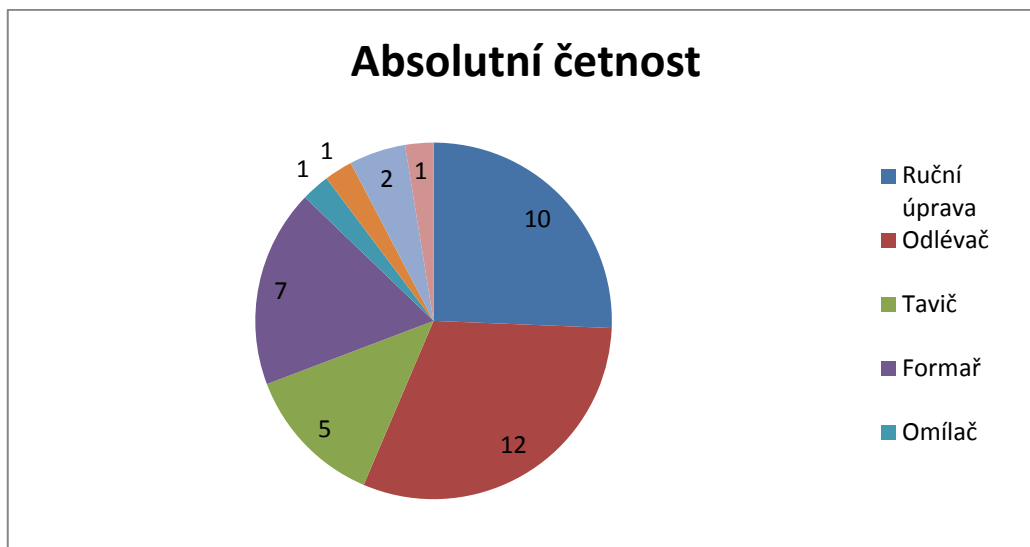
Graf č. 30 Opakovaná úrazovost u těžce osoby za kalendářní rok 2005-2012



Graf č. 31 Opakovaná úrazovost u těžce osoby za kalendářní rok 2005-2012

### 7.1.17 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic

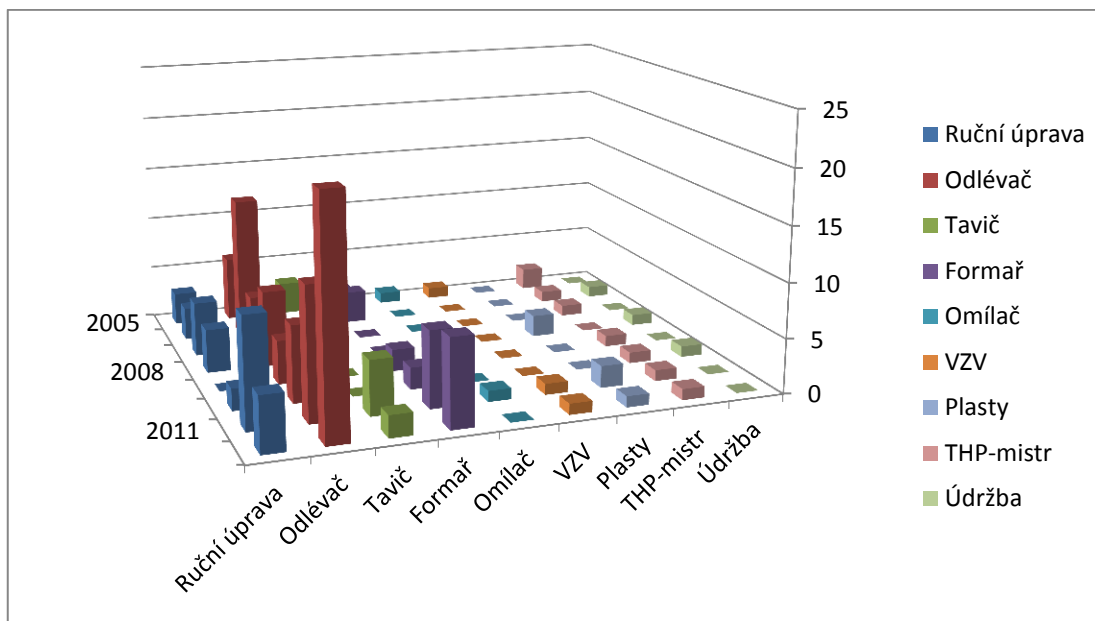
Ze statistiky jednoznačně vyplývá, že nejvíce pracovních úrazů se stává na pozici odlévače 44,38% (spojeno s druhem vykonávané činnosti a zvýšenému pracovnímu riziku), následuje ruční úprava 18,93% (spojeno s velkým počtem pracovníků a tedy statisticky vyšší pravděpodobností četnosti úrazů), na třetím místě je pozice formaře 14,20% (spojena s velkým množstvím různých odbornějších úkonů za pomoci velkého počtu ručního nářadí, strojů a zařízení, čímž se riziko úrazu zvyšuje).



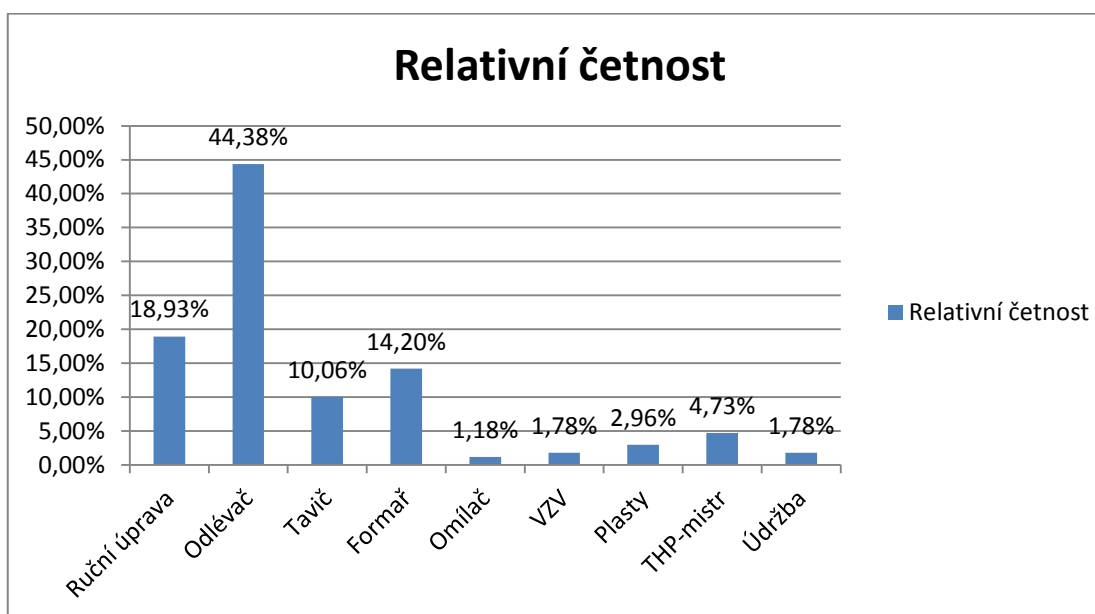
Graf č. 32 Opakovaná úrazovost u těžce osoby za kalendářní rok 2011

Druhy pracovních pozic	Absolutní četnost 2005	Absolutní četnost 2006	Absolutní četnost 2007	Absolutní četnost 2008	Absolutní četnost 2009	Absolutní četnost 2010	Absolutní četnost 2011	Absolutní četnost 2012	Absolutní četnost 2005-2012	Relativní četnost 2005-2012
Ruční úprava	3	3	5	4	0	2	10	5	32	18,93%
Odlévač	6	13	5	7	4	7	12	21	75	44,38%
Tavič	3	0	5	2	0	0	5	2	17	10,06%
Formař	2	3	0	0	2	2	7	8	24	14,20%
Omílač	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1,18%
VZV	1	0	0	0	0	0	1	1	3	1,78%
Plasty	0	0	0	2	0	0	2	1	5	2,96%
THP-mistr	2	1	1	0	1	1	1	1	8	4,73%
Údržba	0	1	0	1	0	1	0	0	3	1,78%

Tab. č. 19 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic rok 2005-2012



Graf č. 33 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic rok 2005-2012



Graf č. 34 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic 2005-2012

### 7.1.18 Náklady spojené s pracovním úrazem

V letech 2005-2008 veškeré náklady na pracovní úraz a celkově nemoc pracovníků byly hrazeny z nemocenského pojištění České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ). Zaměstnavatel vyplatil nemocenskou dávku ve mzdě zaměstnance a tuto si uplatnil u ČSSZ tak, že o souhrn nemocenských dávek snížil odvody na sociální pojištění.

Od 1.1.2009 nabyl účinnost Zákon č. 187/ 2006 Sb. , který nahrazuje Zákon č.54/1956 Sb. Náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost po dobu 1-14. dne vyplácel nyní zaměstnavatel, od 15.-tého dne ČSSZ. (Od 1.1.2009 - 31.12.2010 uhradila 50% náhradu mzdy za dočasnou pracovní neschopnost zaměstnavateli ČSSZ formou snížení odvodů na sociální pojištění.)

Od 1.1.2011 do současnosti náhradu mzdy za pracovní dny dočasné pracovní neschopnost v délce 1-21 dnů hradí zaměstnavatel ovšem již bez náhrady OSSZ (1-3 den není hrazen vůbec) a od 22. dne dočasné pracovní neschopnosti hradí tuto dobu ČSSZ (tato náhrada je pak vyplácena již za všechny následující kalendářní dny).

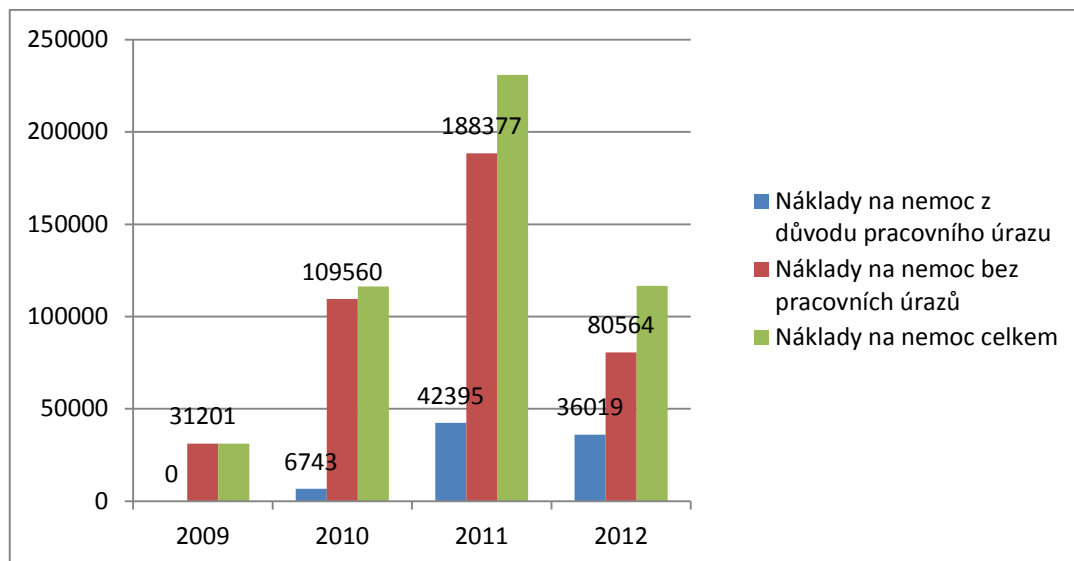
Obě tyto novely zásadním způsobem zvýšily náklady u zaměstnavatelů. Nejen z pohledu financí, ale i z pohledu vyhotovování příslušné dokumentace, sledování lhůt, celkově administrativní činnosti.

Sami zaměstnanci touto změnou taktéž nebyli potěšeni, neboť systém se pro ně stal jednak složitějším a jednak méně výhodnějším. Dříve totiž byly propláceny po dobu dočasné pracovní neschopnosti všechny kalendářní dny, nikoliv jen pracovní, případně následně teprve kalendářní.

Ze statistiky jednoznačně vyplývá, že náklady na nemoc se od roku 2010 rapidně navýšily, což zaměstnavatel nekvičuje s povděkem.

Rok	Náklady na nemoc z důvodu pracovních úrazů	Náklady na nemoc bez pracovních úrazů	Náklady na nemoc celkem
2009	0 Kč	31201	31201
2010	6743	109560	116303
2011	42395	188377	230772
2012	36019	80564	116583

Tab. č. 20 Náklady na nemoc z důvodu pracovního úrazu



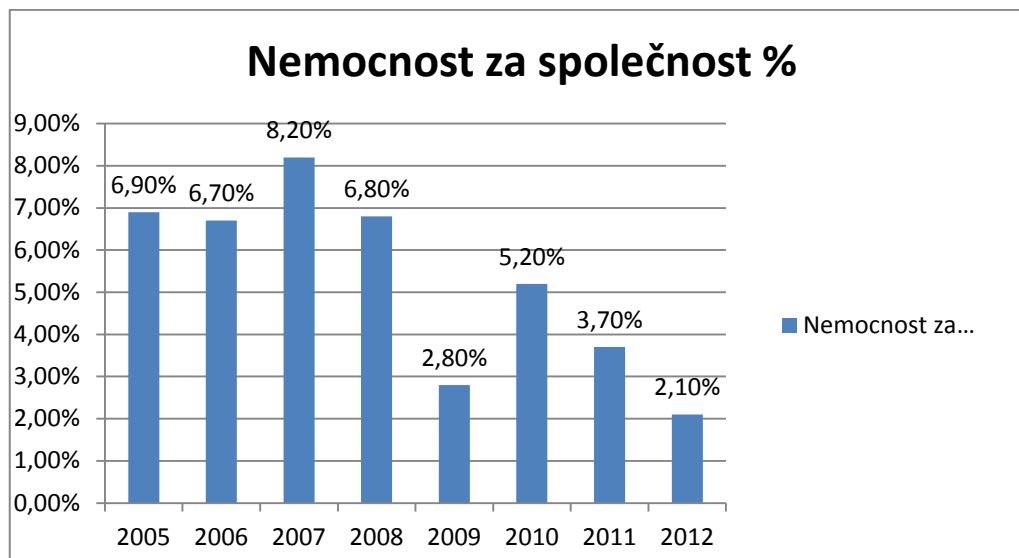
Graf č. 35 Náklady na nemoc s a bez pracovního úrazu 2005-2012

#### 7.1.19 Nemocnost za společnost v %

Zajímavým statistickým údajem je klesající jev nemocnost společnosti, přestože úrazovost se naopak velmi zvyšuje. I zde by se dalo spekulovat o finanční stránce, kdy pro většinu pracovníků je onemocnění z pohledu ekonomického velmi náročné, neboť dávky v nemoci jsou nízké (téměř 50% průměrného platu) a pracovníci přicházejí o mimořádnou prémii od zaměstnavatele tzv. „fond pracovní doby – 10 % průměrné mzdy“.

Rok	Nemocnost za společnost v %
2005	6,9
2006	6,7
2007	8,2
2008	6,8
2009	2,8
2010	5,2
2011	3,7
2012	2,1

Tab. č. 21 Nemocnost celé společnosti % za 2005-2012



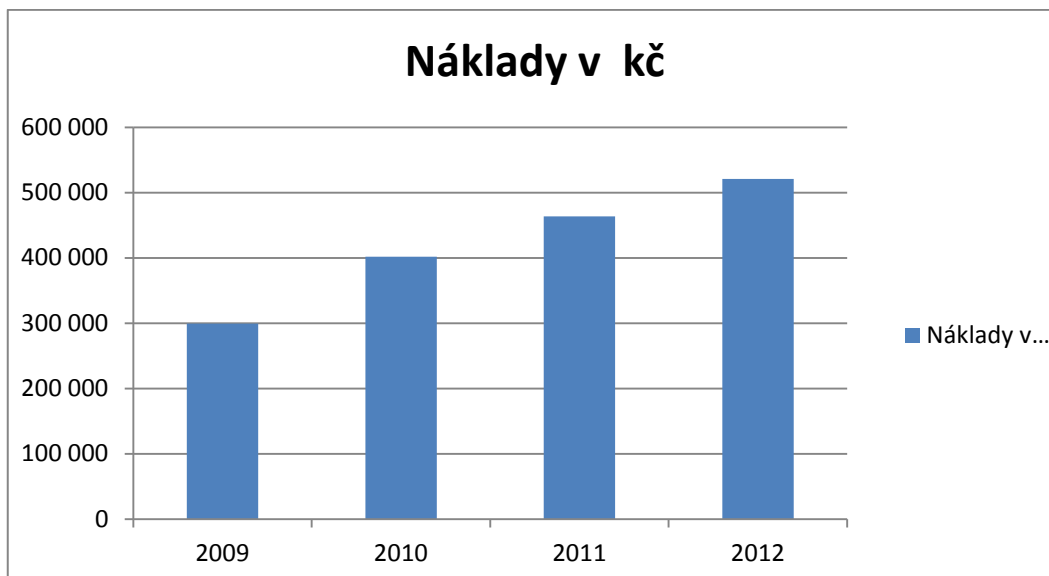
Graf č. 36 Nemocnost celé společnosti % za 2005-2012

### 7.1.20 Náklady na OOPP

Pro posuzování úrazů je taktéž velmi důležitá otázka, zda pracovníci obdrží dostatečné množství OOPP a kolik se případně vynakládá finančních prostředků na tuto oblast. Jak je patrné z tabulky i grafu, náklady se velmi zvýšily. Částečně je tato situace ovlivněna změnou sazby DPH, všeobecným růstem cen a počtem nových pracovníků, ale závěrem lze říci, že na OOPP se vydává každým rokem mnohem více financí než rok předchozí. Stále se hledají kvalitnější a účinnější prostředky OOPP k ochraně zdraví zaměstnanců. Společnost Mesit & Rödgers v.o.s. vynakládá velkou aktivitu, aby zajistila zaměstnancům co nejvyšší OOPP, dále jim umožnila poměrně velkou škálu výběru od jednoho druhu OOPP, dokonce vydává i určité OOPP, které nejsou zákonně nařízeny a jsou jakýmsi nadstandardem pro pracovníky.

Rok	Náklady v Kč	Počet osob	Přepočet na 1 osobu v Kč	Přepočet na 1 osobu v Kč a 1 měsíc	% navýšení oproti roku 2009
2009	299.435,-	77	3888,77	324,06	
2010	402.021,-	90	4466,90	372,24	14,87
2011	463.419,-	103	4499,21	374,93	15,70
2012	521.140,-	122	4271,64	355,97	9,85
celkem	1.686.015,-				

Tab. č. 22 Náklady na OOPP 2009-2012



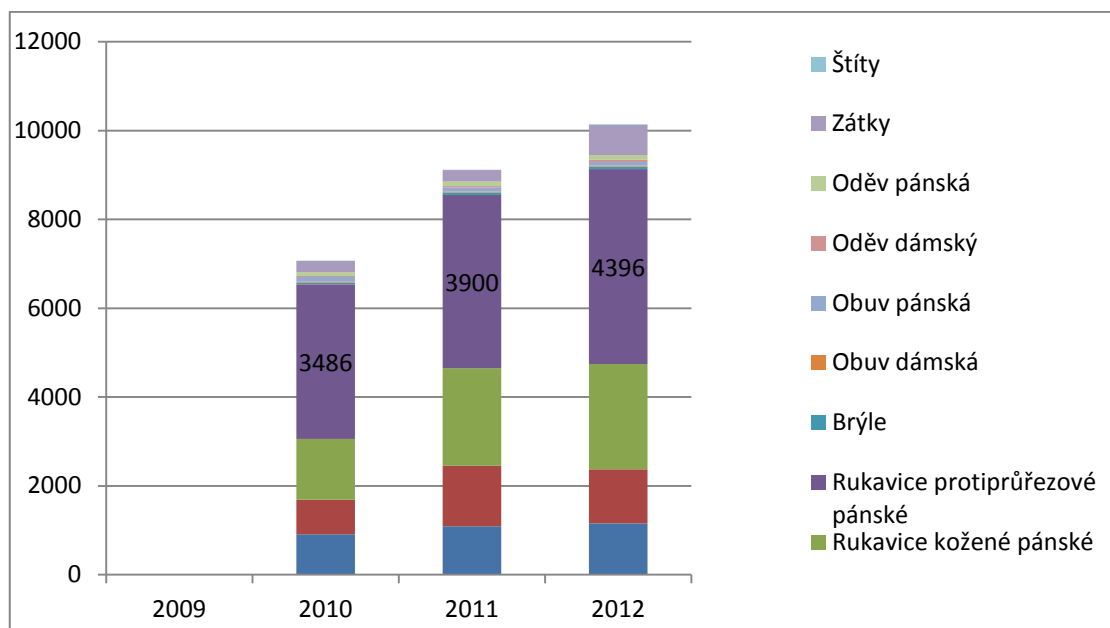
Graf č. 37 Náklady na OOPP 2009-2012

Mezi nejčastěji vydávané OOPP patří především rukavice protiprůřezové, kožené a bavlněné.

Rok	Rukavice kožené dámské	Rukavice bavlna dámské	Rukavice kožené pánské	Rukavice proti průřezové pánské	Brýle	Obuv dámská	Obuv pánská	Oděv dámský	Oděv pánská	Zátky	Štíty
2010	909	776	1370	3486	32	26	105	24	85	254	7
2011	1089	1364	2199	3900	56	22	90	32	104	259	7
2012	1156	1219	2366	4396	57	20	77	52	110	675	12

Tab. č. 23 Nejčastější druhy OOPP





Graf č. 38 Nejčastější druhy OOPP

### 7.1.1 Dotazníkové šetření spokojenosti

Pro další výzkum jsem využila dotazníkového šetření tzv. „Dotazník spokojenosti zaměstnanců“. Poprvé bylo šetření u zaměstnanců společnosti Mesit & Röders v.o.s. provedeno v roce 2004 s periodicitou 2 let. V roce 2008 bylo rozhodnuto o každoročním uskutečňování tohoto dotazníkového šetření. Částečně jsem data z tohoto výzkumu použila již při své bakalářské práci a nyní využiji ke své diplomové práci jen určité otázky, které souvisí s kvalitou života. Přesněji se tedy zaměřuji na oblasti: klima na pracovišti, pracovní podmínky, firemní kulturu apod. Použiji data relevantní k současnému typu výzkumu.

#### **Otázka č. 1: Seřad'te skupiny níže uvedené podle Vámi vnímaného pořadí důležitosti:**

**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají důležitost jednotlivých skupin a která je pro ně nejdůležitější.

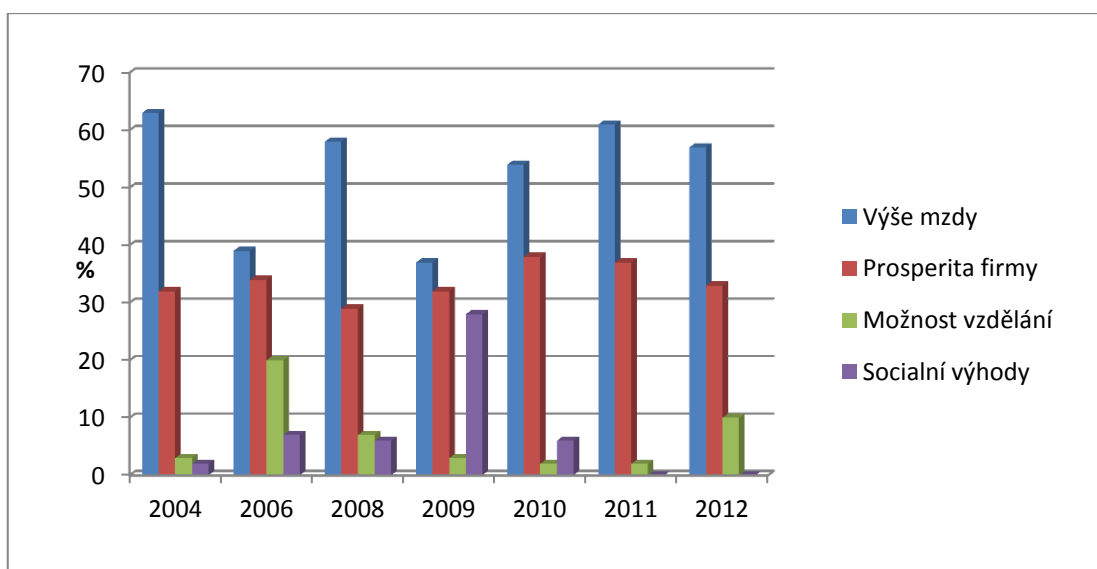
**Interpretace** – v roce 2004 byla pro respondenty výše mzdy 2x více důležitá než prosperita firmy, ale již v roce 2006 byly obě skupiny vnímány téměř jako stejně důležité. V roce 2009 jsou výše mzdy, prosperita firmy a sociální výhody na téměř stejné úrovni, neboť nastalo období recese na trhu. V období ekonomické krize si pracovníci více uvědomovali, že je pro ně důležité mít nejen práci a sociální výhody, ale je zapotřebí i udržení prosperity

firmy a její konkurenceschopnosti na trhu práce. Následuje období let 2010-2012, tedy stabilizace společnosti a výše mzdy se opět stává nejdůležitějším faktorem.

Zájem o možnost vzdělávání je u zaměstnanců všeobecně na velmi nízké úrovni. Pouze v roce 2006 opět díky trhu práce si pracovníci uvědomili, že nové pracovní pozice se jen velmi těžce získávají a rozhodující vliv pro jejich dosažení má vzdělání a kvalifikace.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004 - 2012
Výše mzdy	63%	39%	58%	37%	54%	61%	57%	53%
Prosperita firmy	32%	34%	29%	32%	38%	37%	33%	34%
Možnost vzdělání	3%	20%	7%	3%	2%	2%	10%	6%
Sociální výhody	2%	7%	6%	28%	6%	0%	0%	7%

Tab. č. 24 Skupiny podle vnímání důležitosti



Graf č. 39 Skupiny podle vnímání důležitosti

**Otázka č. 3: Myslíte si, že vyhlídky naší firmy jsou do budoucni:**

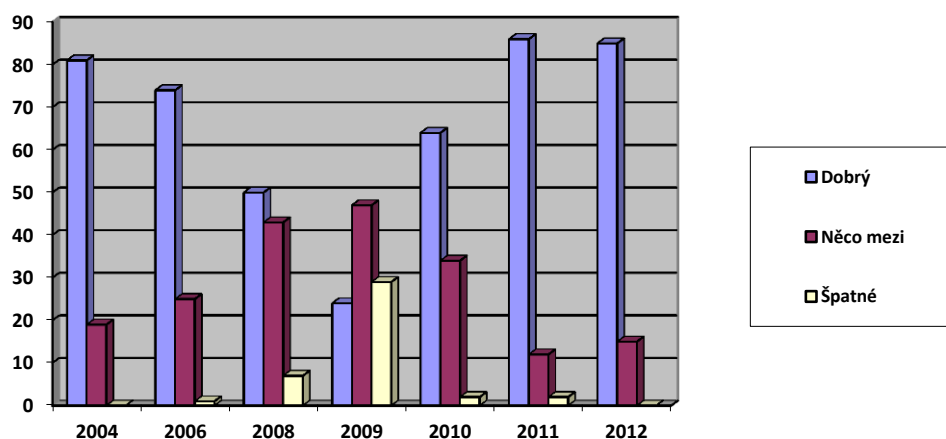
**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci budoucnost firmy. S čímž je spojena stabilita firmy, její rozvoj a konkurenceschopnost, klima na pracovišti, používání no-

vých technologií. V neposlední řadě je to z pohledu zaměstnanců ukazatel jistoty a stability pracovních míst.

**Interpretace** – v letech 2004 a 2006 převažoval názor dobré budoucnosti firmy, ale v roce 2008 byl stav již celkem neutrální a v roce 2009 převažoval spíše názor skeptický z důvodu strachu o budoucnost firmy a ztrátu zaměstnání. Opět to byl vliv situace na trhu. V období let 2010-2012 se situace opět stabilizoval a zavládla pozitivní atmosféra.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Dobré	81%	74%	50%	24%	64%	86%	85%	66%
Něco mezi	19%	25%	43%	47%	34%	12%	15%	28%
Špatné	0%	1%	7%	29%	2%	2%	0%	6%

Tab. č. 25 Vyhledky firmy do budoucnosti



Graf č. 40 Vyhledky firmy do budoucnosti

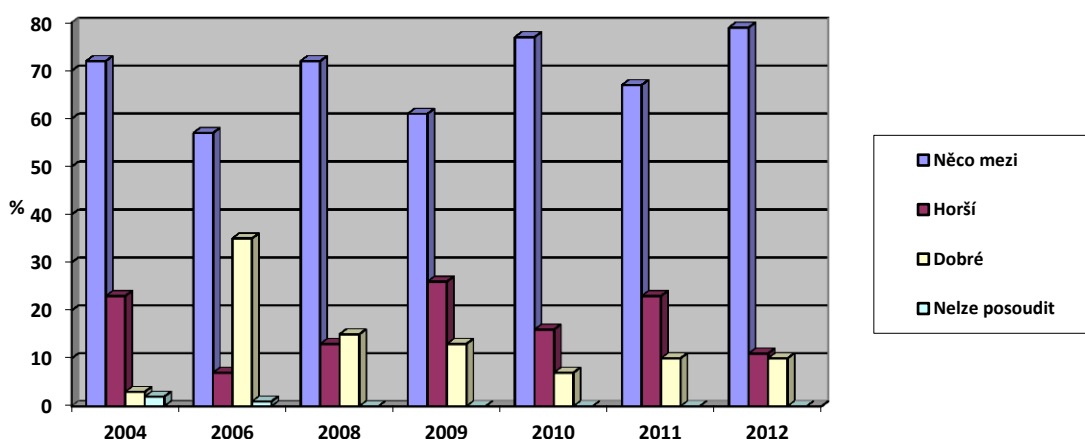
**Otázka č. 4: Myslíte si, že v jiné firmě, než nyní pracujete, jsou pracovní podmínky:**

**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci pracovní podmínky.

**Interpretace** – vyhodnocení je poměrně vyrovnané, respondenti vnímají podmínky u jiných firem po celou délku výzkumu spíše neutrálně (tedy ani horší a ani dobré), jen v roce 2006 se dvojnásobně zvýšila četnost odpovědí – dobré. (Na základě tohoto zjištění se zavedla řada opatření pro zlepšení pracovního prostředí: odsávání na slévárně, změna některých tech. postupů, snížení norem apod.) Z této statistiky vyplývá, že pracovní podmínky ve společnost Mesit & Röders v.o.s. jsou oproti ostatním společnostem vnímány spíše převážně pozitivně. (Negativním jevem, který tento názor ovlivnil, je špatné ovzduší a vysoká teplota prostředí na slévárně.)

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Něco mezi	72%	57%	72%	61%	77%	67%	79%	69%
Horší	23%	7%	13%	26%	16%	23%	11%	17%
Dobré	3%	35%	15%	13%	7%	10%	10%	13%
Nelze posoudit	2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Tab. č. 26 Pracovní podmínky



Graf č. 41 Pracovní podmínky

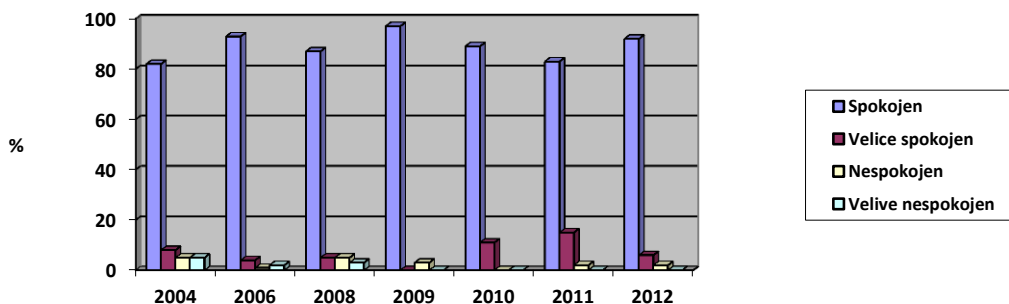
**Otázka č. 6: Myslíte, že Vaši nadřízení jsou s Vaší prací:**

**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci kvalitu své práce z pohledu jejich nadřízených, případně vzájemnou komunikaci mezi podřízenými a nadřízenými.

**Interpretace** – většina respondentů se domnívá, že jejich vedoucí jsou s nimi spokojeni nebo dokonce velmi spokojeni. Jen velmi malé procento uvádí nespokojenost nebo velkou nespokojenost. Zde je velmi těžké hodnotit výsledky šetření, neboť každý člověk má jiné sebevědomí, mínění o kvalitě práce, výkonnosti a schopnost objektivní sebekritičnosti. Názory jsou jednoznačně subjektivní, ale i přesto naznačují poměrně dobrou komunikaci a klima na pracovišti.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Spokojen	82%	93%	87%	97%	89%	83%	92%	89%
Velice spokojen	8%	4%	5%	0%	11%	15%	6%	7%
Nespokojen	5%	1%	5%	3%	0%	2%	2%	3%
Velice nespokojen	5%	2%	3%	0%	0%	0%	0%	1%

Tab. č. 27 Spokojenost nadřízených s odvedenou prací



Graf č. 42 Spokojenost nadřízených s odvedenou prací

**Otázka č. 7: Myslíte, že současný systém odměňování za práci ve firmě je spravedlivý:**

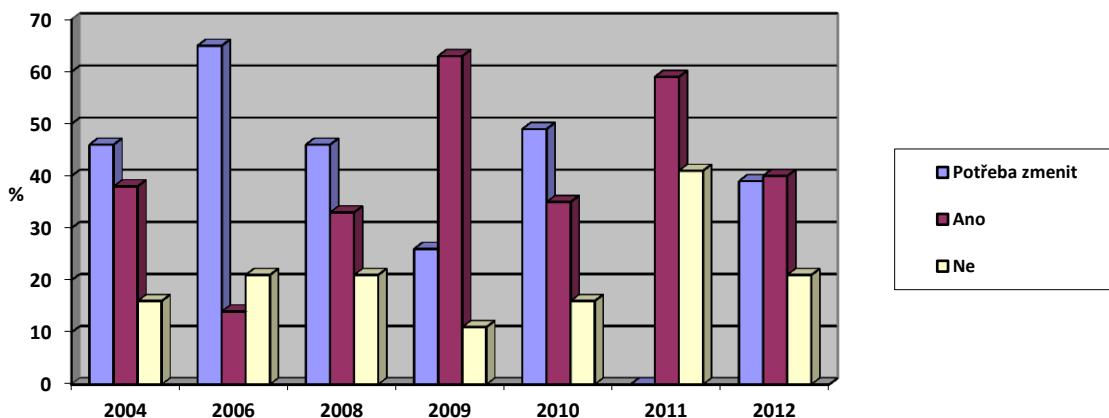
**Komentář** – cílem bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni se systémem odměňování za práci.

**Interpretace** – V období 2004-2008 převažuje názor, že je potřeba tento stávající systém odměňování za práci změnit, na což zareagovalo vedení společnosti na počátku roku 2009 jiným odměňovacím systémem založeným na více druzích složek mezd (prémii) a přidá-

ním různých benefitů. V roce 2011 se přistoupilo na absolutní změnu v odměňování v podobě individuálních výkonnostních premií, což mělo za následek spokojenost u 59%, potřebu změnit neuvědli nikdo ze zaměstnanců. V roce 2012 se objevuje již opět částečná potřeba po změně systému.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Potřeba změnit	46%	65%	46%	26%	49%	0%	39%	39%
Ano	38%	14%	33%	63%	35%	59%	40%	40%
NE	16%	21%	21%	11%	16%	41%	21%	21%

Tab. č. 28 Systém odměňování



Graf č. 43 Systém odměňování

### Otázka č. 8: Spolupráci na pracovišti pokládáte za:

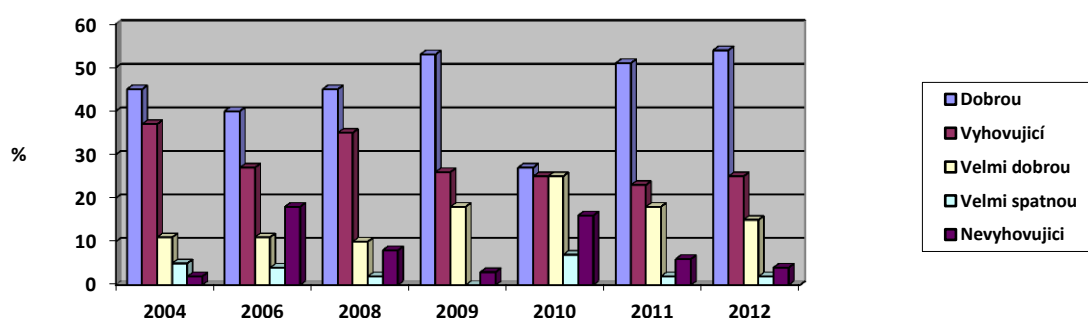
**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci vzájemnou spolupráci na pracovišti.

**Interpretace** – spolupráce na pracovišti byla v uvedených letech vnímána pozitivně, jedinou výjimkou byl rok 2006, kdy se 2x zvýšila hodnota nespokojenosti. Dalším mým šetřením na základě rozhovorů byl problém diagnostikován na dílně ručního opracování AL odliktů a souvisel s příchodem nového mistra, s jeho organizací práce, vystupováním, komunikací a jednáním s pracovníci. S tímto mistrem byl uskutečněn diagnostický a motivační pohovor, vyhrocená situace se uklidnila, vytýkané objektivní nedostatky a připomínky byly odstraněny. Vzájemná pozitivní spolupráce bez dalších komplikací s tímto vedoucím pracovníkem pokračovala až do roku 2009. V roce 2010 se opět vyhrotila situace po

příchodu jiného mistra, po nastavení pravidel a nápravných opatření se spolupráce na pracovišti opět stabilizovala. Celkově data z tohoto šetření ukazují na vysokou spokojenost se spoluprací na pracovišti, kam spadá i komunikace, organizace práce, styl řízení, personální vztahy apod.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Dobrou	45%	40%	45%	53%	27%	51%	54%	45%
Vyhovující	37%	27%	35%	26%	25%	23%	25%	28%
Velmi dobrou	11%	11%	10%	18%	25%	18%	15%	16%
Velmi špatnou	5%	4%	2%	0%	7%	2%	2%	3%
Nevyhovující	2%	18%	8%	3%	16%	6%	4%	8%

Tab. č. 29 Spolupráce na pracovišti



Graf č. 44 Spolupráce na pracovišti

**Otázka č. 9: Myslíte si, že vedení naší firmy pracuje vždy ve prospěch všech zaměstnanců?**

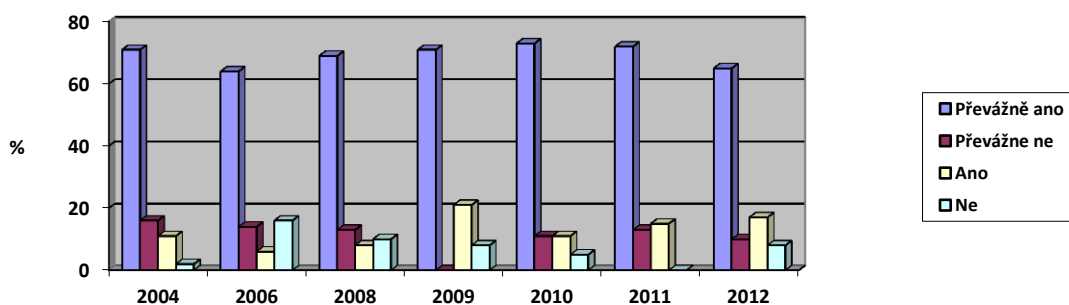
**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci angažovanost společnosti ve prospěch zaměstnanců (motivaci, odměňování, spolupráci, komunikaci, informovanost pracovníků, vzdělávání a rekvalifikace, neformální aktivity) a firemní kulturu.

**Interpretace** – Ve sledovaných obdobích převažuje pozitivní názor respondentů, že vedení firmy pracuje převážně ve prospěch firmy. Od roku 2008 se začaly pořádat 2x ročně neformální firemní setkání, každý měsíc se zavedla porada pro všechny pracovníky za účelem dobré informovanosti a o dění ve společnosti, byla vytvořena schránka důvěry pro

anonymní podněty zaměstnanců. Na žádost pracovníků se v roce 2012 poprvé uskutečnil ve firmě „Den otevřených dveří“ s účastí 750 návštěvníků. Což byl obrovský úspěch vzhledem k celkovému počtu 122 zaměstnanců.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Převážně ano	71%	64%	69%	71%	73 %	72%	65%	69%
Převážně ne	16%	14%	13%	0%	11%	13%	10%	11%
Ano	11%	6%	8%	21%	11%	15%	17%	13%
Ne	2%	16%	10%	8%	5%	0%	8%	7%

Tab. č. 30 Činnost firmy ve prospěch zaměstnanců



Graf č. 45 Činnost firmy ve prospěch zaměstnanců

**Otázka č. 10: Úkoly, které Vám na pracovišti zadává Váš nadřízený, jsou:**

**Komentář** – cílem bylo zjistit, jak vnímají zaměstnanci úkoly zadávané nadřízenými.

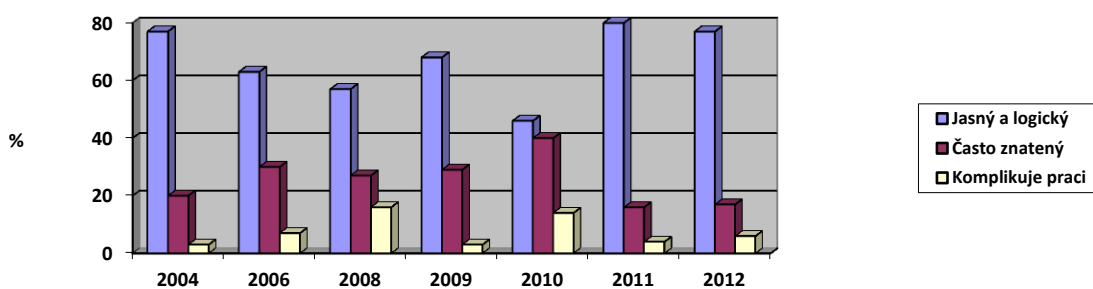
**Interpretace** – Ve sledovaném období převažuje názor o jasnosti a logičnosti zadávaných úkolů. Jen v roce 2008 se zvýšila četnost odpovědí – komplikující práci. V tomto období nebyla obsazena pozice vedoucího slévárny, předchozí pracovník odcházela za komplikovaných okolností a dlouhou dobu trvalo, než bylo dosaženo adekvátní náhrady. Toto kritické období bylo překonáváno řízením přímo ze strany ředitele společnosti, případně jeho zástupce, kteří neměli dostatek času pro komplexní, každodenní a zásadní řízení. Po příchodu nového pracovníka se situace uklidnila, což dokazuje statistika v následujícím roce



2009. Rok 2010 je vnímán téměř negativněji, kdy byla zavedena do slévárny nová technologie, jež nebyla všemi pracovníky pozitivně přijímána. Ale již období let 2011 – 2012 jednoznačně ukazuje uklidnění a stabilizaci situace.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Jasný a logický	77%	63%	57%	68%	46%	80%	77%	68%
Často zmatený	20%	30%	27%	29%	40%	16%	17%	24%
Komplikuje práci	3%	7%	16%	3%	14%	4%	6%	8%

Tab. č. 31 Úkoly na pracovišti zadávány nadřízenými



Graf č. 46 Úkoly na pracovišti zadávány nadřízenými

**Otázka č. 11: Co by se dalo podle Vašeho názoru udělat pro zlepšení pracovního prostředí?**

**Komentář** – cílem bylo zjistit, jaké mají zaměstnanci požadavky na pracovní prostředí, co by chtěli vylepšit nebo změnit.

**Interpretace** – vyhodnocení této otázky je velmi problematické, protože se jedná o otevřenou otázku a počet různých odpovědí byl obrovský. Proto byly stanoveny 4 základní kategorie: 1) žádný podnět- pracovníci jsou spokojeni a nechtějí nic zlepšovat, 2) pracovní prostředí – sem spadají otázky čistoty ovzduší na pracovišti slévárny, doplnění různých drobných pracovních strojů a zařízení na jednotlivá pracoviště, klimatizace a odvětrávání, osvětlení, výrobní záležitosti – technologické postupy atd., 3) benefity – stravování, iontové a energetické nápoje, nárůst mezd, důchodové nebo životní pojištění, příspěvek na sportovní, kulturní a rekreační aktivity, specializované lékařské prohlídky, 4) vztahy na praco-

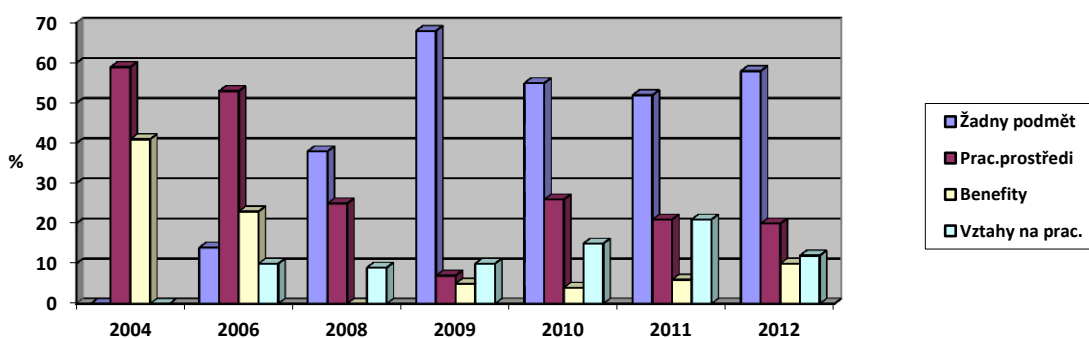
višti – zlepšení organizace práce a komunikace s nadřízenými, negativní ohlas na mistra na dílně ruční úpravy AL odlitků, návrh na založení odborové organizace, obnovit neformální setkání, vyšší podpora, účast a kontakt s majiteli atd.

Výsledky hodnot pracovního prostředí poukazují na to, že společnost se snaží různými způsoby pracovní prostředí a podmínky neustále zlepšovat, odstraňovat nedostatky, využívat nejmodernější technologii pro ulehčení a zjednodušení práce. Dále se zaměřuje se na komunikaci a zpětnou vazbu, kvalitu života a klima na pracovišti.

Vztahy na pracovišti jsou hodnoceny téměř podobně po celou dobu výzkumu, částečně je ovlivňuje příchod nových pracovníků, změna vedení a individuální personální předpoklady.

Rok / Dotaz	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2004-2012
Žádný podmět	0%	14%	66%	68%	55%	52%	58%	45%
Pracovní prostředí	59%	53%	25%	17%	26%	21%	20%	31%
Benefity	41%	23%	0%	5%	4%	6%	10%	13%
Vztahy na praco-	0%	10%	9%	10%	15%	21%	12%	11%

Tab. č. 32 Zlepšení pracovního prostředí



Graf č. 47 Zlepšení pracovního prostředí

## 7.2 VÝZNAM A UPLATNĚNÍ PRO PRAXI

Vyšší formalizace pravidel a postupů v organizaci snižuje nejistotu, vyjasňuje pravomoci a odpovědnost. Je proto nezbytné ověřit systém kontrol a povolení, v němž zaměstnanci pracují. Dále identifikovat společné zájmy a přínosy, které jim dodržování BOZP a technologických postupů zabezpečí v podobě přinejmenším minimalizace pracovních úrazů a následného zvýšení kvality života.

Pro zvýšení všeobecné kvalifikace v oblasti BOZP jednotlivých pracovníků však nestačí pouze učení se z každé příležitosti, kdykoliv a od kohokoliv, z chyb i úspěchu, ale týká se i nových „oblastí“ („disciplín“). Důležité je tedy: ctít smysl vlastní existence, budovat společné vize vycházející ze znalostí jednotlivců a struktury jejich hodnot, chápat vzájemnou závislost a kontinuitu, rozvíjet systémové myšlení a uvědomit si své vlastní předpoklady a možnosti. Nezastupitelné místo zde má i pozitivní a konstruktivní komunikace, podpora tvorby společného díla týmu, kde dochází k přirozenému sdílení znalostí a dovedností.

### **Uvedený výzkum slouží pro uplatnění v praxi v obecné rovině:**

- zvýšení ochrany zdraví jednotlivých zaměstnanců
- snížení pracovní úrazovosti
- odstranění důvodů pracovní úrazovosti
- snížení finančních nákladů firmy na proplácení náhrady mezd po dobu 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti spojené s pracovním úrazem
- snížení zátěže spojené s vypisováním a evidováním těchto úrazů, jedná se o příliš rozsáhlou agendu
- vyšší spokojenost nových zaměstnanců a stávajícího kolektivu
- vyšší spokojenost a časová rezerva pro mistry (časové ztráty neustálým zaškolováním a kontrolou pracovníků)
- snížení finančních sankcí od zákazníka za nesplnění termínu dodání zakázky
- snížení nákladů na dopravu k zákazníkovi (při nedodržení termínu zakázky je neúplná zakázka zasílána na více dodávek oproti původně plánované jedné dodávce zboží)
- splnění termínů dodávek pro zákazníky

- zlepšení „firemního jména“ u veřejnosti
- zvýšení firemní kultury

**Doporučujících závěrů pro zaměstnavatele Mesit & Rödgers v.o.s. je několik:**

- Zamyslet se nad úrovní pracovního prostředí slévárny. Například zajistit výkonnější odsávání, čímž se sníží mlžnost a zápach na tomto pracovišti. Zakoupit profesionálnější čistící stroj pro údržbu mastných podlah, aby nedocházelo k uklouznutím a pádům. Provádět pravidelné kontroly pracoviště a vyzývat jednotlivé pracovníky, aby udržovali pořádek, čistotu a případné úniky olejů či maziv ihned odstranili dle stanovených technologických postupů.
- Při vstupních školeních (statický výklad přednášejícího) obohatit o prezentaci v PowerPointu, ukázková videa konkrétních pracovních činností a jednotlivých pracovišť s místy zvýšeného nebezpečí, ukázka rizik a zdrojů pracovních úrazů společně s případnými odstrašujícími následky.
- Ověřování znalostí z provedených školení z původního ústního kolokvia nahradit v určitých oblastech individuálním testem, rozhovorem face to face s použitím check-listu, dotazníkovým šetřením. Tuto změnu ověřování znalostí uvést do provozu nejdříve u vstupních školení, postupně zavést i u periodických.
- Podkladové materiály určitých druhů školení, návodů na obsluhu a údržbu strojů, pracovní řád a provozní pokyny vizualizovat nejen na nástěnkách jednotlivých pracovišť, ale hlavně předat jako tzv. „balíček vstupních informací“ každému jednotlivému pracovníkovi při nástupu do pracovního poměru. Tento balíček mu bude následně sloužit jako pomocník a podpora v době adaptace a zaškolování na pracovišti.
- U pracovníků do 3 let trvání pracovního poměru provádět pečlivěji periodická proškolení z oblasti BOZP a taktéž namátkové ověřování, zda správně pochopili a byli seznámeni s tech. postupy, návody na obsluhu a údržbu strojů a zařízení apod.
- U pracovníků nad 7 let trvání pracovního poměru provádět namátkové kontroly dodržování tech. postupu a zásad BOZP, případně sankcionovat jejich urychlování, zjednodušování a obcházení.
- Provádět alespoň 2 x ročně obchůzky na všech pracovištích a opětovně vyhodnocovat rizika vzniku pracovních úrazů. Předcházení úrazů je pro zaměstnavatele méně nákladné, jak finančně tak časově, než jejich následné řešení a odškodňování.

- Motivovat a odměňovat zaměstnance, aby sami upozorňovali na případná rizika úrazů, nedodržování BOZP, tech. postupů apod.
- Zakoupit vhodnější OOPP pro oddělení slévárny, hlavně rukavice. Neboť 35% drobných úrazů bylo vyhodnoceno jako tržné a řezné rány na horních končetinách údajně i za použití OOPP. Dále pravidelně kontrolovat používání OOPP, případně výstražně sankcionovat jejich nepoužívání, které vede k pracovní úrazovosti.
- Zajistit na pracovištích dostatečné podmínky a prostředky pro poskytnutí první pomoci. Vyčlenit konkrétní pracovníky jako „profesionální jednotku první pomoci“ a adekvátně je proškolit ze zásad poskytování první pomoci (např. závodí lékař, Český červený kříž). Za tuto činnost by měla následovat určitá odměna.

#### **Doporučují závěry pro zaměstnance:**

- Každý pracovník je sám za sebe zodpovědný a měl by se sám ze své podstaty chránit před vznikem úrazu a nemoci z povolání. Například dodržováním zásad BOZP a tech. postupů, návodů na obsluhu a údržbu strojů.
- Důležité je si uvědomit, že pracovní úraz není příležitostí získat od zaměstnavatele více peněz do rodinného rozpočtu, ale může způsobit doživotní a nezvratné následky na zdraví, případně psychice, jednoznačně vede ke zhoršení kvality života.
- Vyřizování odškodnění pracovních úrazů je sice zatím povinností zaměstnavatele, ale neznamená to, že zaměstnavatel nepotřebuje součinnost úrazem postiženého pracovníka. Pokud tedy nejsou předloženy všechny potřebné dokumenty, nemůže být pracovní úraz adekvátně dořešen a odškodněn.
- Ve většině případů zaměstnavatel nezpůsobil úraz zaměstnanci, ale ten si jej způsobil z 98% sám, buď nedbalostí, nešťastnou náhodou či neodhadnutím rizika. Proto nemá smysl na osoby vyšetřující pracovní úraz křičet, vyhrožovat a obviňovat. Cílem většiny zaměstnavatelů je, aby se úraz již nikdy neopakoval a úrazem poškozenému pracovníkovi byla jeho újma co nejvíce kompenzována.

## ZÁVĚR

Výzkumem ve své diplomové práci jsem se zabývala pracovními úrazy za období let 2005-2012 jako sociálním problémem ovlivňujícím kvalitu života. Za základní výzkumné problémy jsem si stanovila, zda porušení zásad BOZP a technologického procesu, nepoužívání OOPP a noční směnnost, vedou k pracovní úrazovosti, přičemž na její zvýšení má velký vliv především pracovní prostředí u zaměstnavatele. Podnětem pro tuto práci byl cca 50% nárůst úrazovosti na dělnických profesích v posledních dvou letech oproti předchozím statistikám.

Při tomto poměrně dlouhodobém sledování jsem tedy zjistila, že nejvíce úrazů se co do pohlaví stává mužům (80,47%) oproti ženám (19,53%), dle rozdělení věku jsou to pracovníci do 24 let (16,57%). Uskutečňují se nejvíce na pracovišti slévárny (72,19%) a to i díky druhu profese, jež zde pracovníci vykonávají (odlévač - 44,38%). Tento provoz je zařazen do 3. rizikové skupiny tedy oprávněně. Činnosti, které se zde vykonávají, jsou velmi fyzicky náročné v hlučném a nečistém prostředí. Taktéž velký počet strojů, zařízení a pracovníků na poměrně malém prostoru má jistě na to vliv. Dále bych z negativ mohla vyjmenovat například třisměnný provoz, kde hlavně noční směny jsou velmi zatěžující pro organismus. Z výzkumu však vyplynulo, že nejvíce pracovních úrazů vzniká na ranní směně (57,99 %) za standardní pracovní doby (94,67%) a případná práce přesčas nemá na tuto skutečnost žádný vliv. Nejkritičtější časovým úsekem je období 1,5 – 2,5 hod po započetí směny (27,22%).

Úrazovost souvisí i s délkou pracovního poměru u zaměstnavatele, neboť nejvíce úrazů se stává pracovníkům do 1 roku (27,81%) a do 2 let (17,16%) trvání pracovního poměru. Důvodem je nižší úroveň znalostí jak praktických tak technologických, dále seznamování se s prostředím a všemi fázemi pracovního procesu, strojů a zařízení. U pracovních starších kolegů, je často důvodem úrazu tzv. „mazáctví“. Uvedenou činnost vykonávají již dlouhou dobu, pravidelně, rutině, automaticky, takže opomínají některá bezpečnostní opatření. Taktéž si zjednodušují určité pracovní postupy, z pohledu svých zkušeností. To bohužel může mít negativní vliv i pro nově příchozí pracovníky, pokud jim v takto zkrácené verzi předávají své zkušenosti a postupy práce....

Hlavními zdroji úrazů byly zjištěny materiál, břemena, předměty (44,38%), tedy jejich pád, přiražení, odlétnutí či náraz (44,38%), dále horké látky a předměty, případně oheň a výbušniny (25,45%), což je z povahy práce na slévárně zcela pravděpodobné.

Z jednotlivých druhů zranění převažují popáleniny (26,63%) a udeřeniny (26,63%). Časté jsou však i řezné rány (23,08%). Absence v zaměstnání však převažuje jen v úseku do 1 dne (83,43%), vážné úrazy s trvalými následky nebo smrtelné úrazy se nestaly. Za významný faktor je zde považováno konkrétní pracovní prostředí slévárny a dále nedostatečná prevence, která by mohla nutná rizika poškození zdraví spojené s výkonem práce eliminovat nebo aspoň snižovat. Většina dotázaných však uvádí, že je s pracovním prostředím spokojena a jen ve výjimečných případech navrhuje nějaké podněty ke změně. Dále z pohledu kvality svého života, vnímají pracovníci vyhlídky firmy do budoucnosti za dobré (66%), pracovní podmínky za přiměřené (69%), se systémem odměňování je jen 21% zaměstnanců nespokojena, i když 39% uvádí potřebu změny systému. Spolupráce na pracovišti je vnímána za dobrou 45% či za vynikající 28% a jen 8% za nevyhovující.

Analýza ukázala četná bílá místa, která oficiální statistiky nepostihují a snad ani ze své podstaty postihnout nemohou. Jedná se zejména o vysoké zastoupení osob, které považují svoji práci za dobře odvedenou, zapírají (nepravdivě udávají, nekritičnost) nedodržení zásad BOZP a použití OOPP. (Bylo oficiálně zaznamenáno jen 15,57% případů nepoužití OOPP a 4% porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele).

V populaci se dále zřejmě vyskytuje mnohem více pracovních úrazů nežli uvádějí oficiální statistiky. Vyšší výskyt absencí z důvodu pracovních úrazů byl zaznamenán v průmyslu a nižší naopak v odvětví služeb. Kvalitu života tedy pracovní úraz a následné nemoci z povolání ovlivňují zásadním způsobem a to v podobě různých negativních jevů jako např. fyzické poškození zdraví (amputace končetin, případně smrt, trvalé následky), psychická zátěž (frustrace, deprese, psychosomatické projevy stresu), sociální (ztráta soc. postavení, prestiže, izolace) a ekonomické (zhoršení finanční situace celé rodiny, nedostatek prostředků pro volnočasové aktivity a rekreaci) apod. Často je následkem ztráta zaměstnání, těžká uplatitelnost na trhu práce, mohou vznikat různé patologické jevy jako alkoholismus, gambling, sebevražednost atd.

Otázka pracovní úrazovosti je stále poměrně opomíjena jak ze strany zaměstnavatelů, pracovníků, tak i státních orgánů. Přitom má obrovský vliv na kvalitu života jedince a následně i celé společnosti. Budeme-li prevenci (předcházení) úrazovosti a výchovu k žádoucímu životnímu stylu člověka provádět profesionálně, efektivně, předejdeme výrazným problémům jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky...

Jak již uvádí Ondrejko: „je nutné se zaměřit na podporu pozitivního vývoje socializace na základě realizace „výchovných a preventivních programů“, rozvoj pozitivních sociálních vztahů v pracovním kolektivu, zapojování různých forem sociálně adaptačních kurzů. Dále podporovat uskutečňování sociální integrace pracovníků, a to s důrazem na akceptování vlastní individuality i individuality ostatních a podporou schopností pro řešení problémů nebo konfliktů vzniklých ve skupině apod.“ (Ondrejko, 2004, s. 125)

Takže i zde má sociální pedagog prostor pro prosazení svých možností, i zde je pak další příležitost pro případné uplatnění profesionálních pedagogů na pozici např. personalistů, metodika prevence úrazovosti a jiných jevů (vzdělávání, výchovné působení, komunikace, řešení různých psycho nebo sociálních patologických jevů, zavádění systému sociálního poradenství u dospělé populace atd.).

Doufám, že má diplomová práce ukázala negativa i částečně pozitiva (např. předcházení úrazovosti) v oblasti pracovních úrazů a snad některým firmám pomůže v ochraně lidského zdraví a zajištění dobré kvality života pracovníků, což bylo nejdůležitějším motivem mé diplomové práce.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ATKINSON, Robert, 2003. *Psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-640-3.
- [2] BAKOŠ, Eduard, Jiří BINEK a David PÓČ, 2006. *Lidské zdroje-procesy, struktury a dokumenty*. Plzeň: Vyd. a nakl. Aleš Čeněk. ISBN 80-7380-013-6.
- [3] BEK, Jaroslav et al., 1998. *Praxe bezpečnostního technika*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-55-8.
- [4] BALCAR, Karel, 1983. *Úvod do studia psychologie osobnosti*. Praha: SPN. ISBN 14-343-83.
- [5] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST, 2001. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-479-6.
- [6] BLAHOSLAV, Kraus, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [7] ČERMÁK, Jaroslav, 2008. *Bezpečnost práce*. Praha: Eurounino. ISBN 978-80-7317-071-4.
- [8] D'AMBROSOVÁ, Hana et al., 2011. *Abeceda personalisty 2011*. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-646-4.
- [9] DURRÉ, Linnda, 2012. *Jak přežít na intoxikovaném pracovišti*. Praha: Práh. ISBN 978-80-7252-366-5.
- [10] HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ, 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-303-X.
- [11] HRONÍK, František, 2007. *Jak se nespálit podruhé*. Brno: MotivPress. ISBN 978-80-254-0698-4.
- [12] HOUBOVÁ, Drahomíra a kol., 2008. *Psychologie pro právníky*. Plzeň: Vyd. a nakl. Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-100-7.
- [13] CHRÁSKA, Miroslav, 2003. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-0765-5.
- [14] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [15] JIRÁSEK, Jaroslav, 2004. *Souboj mozků v řízení*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86851-01-X.

- [16] KLEIN, Hans-Michael a Albrecht KRESSE, 2008. *Psychologie-základ úspěchu v práci*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2444-7.
- [17] KOHOUTEK, Rudolf, 2002. *Základy užité psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství. ISBN 80-214-2203-3.
- [18] KOPŘIVA, Karel, 2011. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-922-4.
- [19] KOUBEK, Josef, 2003. *Personální práce v malých podnicích*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0602-4.
- [20] KRATOCHVÍLOVÁ, Michaela, 2012. *První pomoc*. Praha: Forum. ISBN 978-80-904803-8-4.
- [21] KUBR, Milan a kol., 1991. *Poradenství pro podnikatele a manažery*. Praha: Capa. ISBN 80-7064-036-7.
- [22] LEBEDA, Pavel, 2004. *První pomoc v domácnosti*. Praha: Úřad Českého červeného kříže.
- [23] MACHAČ, Miloš, Helena MACHAČOVÁ a Jiří HOSKOVEC, 1985. *Emoce a výkonnost*. Praha: SPN. ISBN 14-467-85.
- [24] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- [25] NAKONEČNÝ, Milan, 1997. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
- [26] NAKONEČNÝ, Milan, 2003. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.
- [27] *Národní program rozvoje vzdělávání – Bílá kniha*, 2001. Praha: ÚIV. ISBN 80-211-0372-8.
- [28] NĚMEC, Jiří a kol., 2002. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a pedagogiky volného času (pro doplňující pedagogické studium)*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-012-3.
- [29] O'DELL, Clark a James McADAMS, 1987. *The Revolution in Employee Reward*. In: Management Review, Soltau.
- [30] ONDREJKOVIČ, Peter a kol. 2000. *Sociálna patológia*. Bratislava: Veda.
- [31] PALÁN, Zdeněk, 2002. *Výkladový slovník Lidské zdroje*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.

- [32] PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK. ISBN 80-86723-03-8.
- [33] PELIKÁN, Jiří, 1995. *Výchova jako teoretický problém*. Ostrava: Amosium. ISBN 80-85498-27-8.
- [34] PELIKÁN, Jiří, 2008. *Hledání těžiště výchovy*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1265-2.
- [35] PILAŘOVÁ, Irena, 2004. *Základy psychologie práce a organizace pro policejní manažery*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-102-X.
- [36] PLAMÍNEK, Jiří. 2003. *Tajemství motivace*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1991-7.
- [37] PLAMÍNEK, Jiří, 2004. *Sebeřízení*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0671-7.
- [38] POTŮČEK, Martin, 2002. *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*. Praha: Gutenberg. ISBN 80-86349-06-3.
- [39] PROCHÁZKA, Miroslav, 2012. *Sociální pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3470-8.
- [40] PROVAZNÍK, Vladimír a kol., 1997. *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-434-7.
- [41] SRNSKÝ, Pavel, 2008. *Základní norma zdravotnických znalostí*. Praha: Úřad Českého červeného kříže. ISBN 978-80-87036-26-6.
- [42] STRECKOVÁ, Yvonne, Ivan, MALÝ a kol., 1198. *Veřejná ekonomie pro školu i praxi*. Brno: Computer Press. ISBN 80-7226-112-6.
- [43] STÝBLO, Jiří, 2002. *Cesty ke zvyšování firemní výkonnosti*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-21-5.
- [44] ŠTIKAR, Jiří et al., 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum Univerzita Karlova. ISBN 80-246-0448-5.
- [45] ŠUBRT, Bořivoj a kol., 2009. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-526-9.
- [46] URABN, Jan, 2004. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-019-X.
- [47] WERTHER, William-JR. a Keith DAVIS, 1992. *Lidský faktor a personální management*. Praha: Victoria Publishing. ISBN 80-85605-04-X.

**Internetové zdroje:**

- [48] BOZPinfo. *Statistika pracovních úrazů*. ©2002-2013. [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: [http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika\\_pu/prac\\_urazovost120711.html](http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/clanky/statistika_pu/prac_urazovost120711.html)
- [49] ČESKO. Nařízení vlády č. 290 ze dne 15. listopad 1995. Kterou se stanoví seznam nemoci z povolání. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 1995, částka 76, s. 3968. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=290/1995&typeLaw=zakon &what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=290/1995&typeLaw=zakon &what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [50] ČESKO. Nařízení vlády č. 378 ze dne 12. září 2001. Kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2001, částka 144, s. 7982-7984. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=378/2001&typeLaw=zakon &what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=378/2001&typeLaw=zakon &what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [51] ČESKO. Nařízení vlády č. 101 ze dne 26. leden 2005. O podrobnějších požadavcích na pracovišti a pracovní prostředí. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2005, částka 30, s. 834-836. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=101/2005&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=101/2005&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [52] ČESKO. Nařízení vlády č. 362 ze dne 17. srpen 2005. O bližších požadavcích bezpečnosti a ochrany při práci na pracovišti s nebezpečím pádu z výšky a do hloubky In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2005, částka 125, s. 6174-6182. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=362/2005&typeLaw=zakon&chat=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=362/2005&typeLaw=zakon&chat=Cislo_zakona_smlouvy)
- [53] ČESKO. Nařízení vlády č. 591 ze dne 12. prosinec 2006. O bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na stavebních. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 188, s. 7889-7921. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=591/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=591/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [54] ČESKO. Nařízení vlády č. 361 ze dne 12. prosinec 2007. Kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2007, částka 111, s. 5086-5107. Dostupný také z

- [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2007&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2007&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [55] ČESKO. Nařízení vlády č. 201 ze dne 31. květen 2010. O způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2010, částka 67, s. 2266-2269. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=201/2010&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=201/2010&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [56] ČESKO. Vyhláška č. 342 ze dne 12. prosinec 1997. Kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají In: *Sbírka zákonů české republiky*. 1997, částka 113, s. 7004-7006. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=342/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=342/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [57] ČESKO. Vyhláška č. 246 ze dne 29. červen 2001. O stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2001, částka 95, s. 5446-5472. Dostupný také [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=246/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=246/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [58] ČESKO. Vyhláška č. 440 ze dne 30. listopad 2001. O odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2001, částka 166, s. 9634-9636. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=440/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=440/2001&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [59] ČESKO. Zákon č. 133 ze dne 17. prosinec 1985. O požární ochraně. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 1985, částka 34, s. 674-691. Dostupný také [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=133/1985&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=133/1985&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [60] ČESKO. Zákon č. 239 ze dne 28. červen 2000. O integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2000, částka 73, s. 3461-3474. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=239/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=239/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [61] ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 14. září 2000. O provozu na podzemních komunikacích a o změnách některých zákonů. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2000, částka 98, s. 4570-4615. Dostupný také z

- [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2000  
&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [62] ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006. Zákon o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 37, s. 1257-1289. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [63] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3232. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [64] ČESKO. Zákon č. 309 ze dne 23. květen 2006. Kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany při práci v pracovně právních vztazích. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 96, s. 3789-3797. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=309/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=309/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [65] ČESKO. Zákon č. 40 ze dne 8. leden 2009. Trestní zákoník In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2009, částka 11, s. 354-451. Dostupný také z [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=40/2009  
&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=40/2009&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- [66] Český červený kříž. ©1999-2009. [online]. [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.cervenkykruz.eu.cz.php>
- [67] Náhrada škody za pracovní úraz a nemoc z povolání, ©2013. In: *Centrum náhrady škody* [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.nahradaskody.cz/pracovni-uraz-a-nemoc-z-povolani/>
- [68] Státní úřad inspekce práce. *Bezpečnost práce*. [online]. ©2013. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/bezpecnost-prace/bezpecny-podnik/>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČČK	Český červený kříž
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPN	Dočasná pracovní neschopnost
EU	Evropská unie
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PO	Požární ochrana
PP	Pracovní poměr
SÚIP	Státní úřad inspekce práce

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 - Zdroje pracovních úrazů s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny v roce 2011 .....	19
Obr. 2 - Zdroje závažných pracovních úrazů v roce 2011 .....	20
Obr. 3 – Zdroje smrtelných pracovních úrazů v roce 2011 .....	20
Obr. 4 – Model ohrožení člověka .....	21
Obr. 5 – Pracovní úrazy s pracovní neschopností v jednotlivých odvětvích v roce 2011 .....	31
Obr. 6 – Délka trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz 2007-2011 .....	32
Obr. 7 – Smrtelné pracovní úrazy v jednotlivých odvětvích v roce 2011 .....	32
Obr. 8 – Smrtelné pracovní úrazy v jednotlivých odvětvích 2007 – 2011 .....	33
Obr. 9 – Pracovní úrazy s pracovní neschopností v krajích ČR .....	34
Obr. 10 – Smrtelné pracovní úrazy v krajích ČR .....	34
Obr. 11 – Přehled pracovní úrazovosti za jednotlivé kraje .....	35
Obr. 12 – Pracovní úrazovost žen a mladistvých.....	36
Obr. 13 – Přehlede pracovní úrazovosti.....	37
Obr. 14 – Vývoj pracovní úrazovosti v ČR .....	45
Obr. 15 – Vývoj smrtelných pracovních úrazů v ČR .....	46



**SEZNAM TABULEK**

Tab. č. 1	Věková struktura zaměstnanců 2005-2012.....	68
Tab. č. 2	Četnost úrazů za jednotlivé roky 2005-2012 .....	70
Tab. č. 3	Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců 2005-2012 .....	71
Tab. č. 4	Úrazy roku 2005-2012 dle jednotlivých pohlaví .....	72
Tab. č. 5	Úrazy za roky 2005 – 2012 dle jednotlivých pohlaví.....	72
Tab. č. 6	Úrazovost roků 2005-2012 dle jednotlivých měsíců .....	74
Tab. č. 7	Celková úrazovost dle směn rok 2005-2012.....	75
Tab. č. 8	Úrazovost dle směn 2005-2012 .....	77
Tab. č. 9	Úrazovost dle jednotlivých pracovišť 2005-2012.....	80
Tab. č. 10	Úrazy dle věku za období 2005-2012 .....	82
Tab. č. 11	Vliv přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012 .....	83
Tab. č. 12	Použití OOPP 2005-2012.....	85
Tab. č. 13	Délka pracovního poměru u zaměstnavatele v roce 2005-2012 .....	88
Tab. č. 14	Druh poranění 2005-2012 .....	90
Tab. č. 15	Zdroj úrazu 2005-2012 .....	92
Tab. č. 16	Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012.....	94
Tab. č. 17	Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012 .....	96
Tab. č. 18	Opakovaná úrazovost u téže osoby za kalendářní rok 2005-2012.....	97
Tab. č. 19	Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic rok 2005-2012.....	99
Tab. č. 20	Náklady na nemoc z důvodu pracovního úrazu.....	101
Tab. č. 21	Nemocnost celé společnosti % za 2005-2012.....	102
Tab. č. 22	Náklady na OOPP 2009-2012.....	103
Tab. č. 23	Nejčastější druhy OOPP .....	104
Tab. č. 24	Skupiny podle vnímání důležitosti .....	106
Tab. č. 25	Vyhlídky firmy do budoucnosti .....	107
Tab. č. 26	Pracovní podmínky .....	108
Tab. č. 27	Spokojenost nadřízených s odvedenou prací .....	109
Tab. č. 28	Systém odměňování .....	110
Tab. č. 29	Spolupráce na pracovišti .....	111
Tab. č. 30	Činnost firmy ve prospěch zaměstnanců .....	112
Tab. č. 31	Úkoly na pracovišti zadávány nadřízenými.....	113
Tab. č. 32	Zlepšení pracovního prostředí .....	114

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1 Rozdělení pracovníků dle pohlaví 2005-2012.....	69
Graf č. 2 Věková struktura zaměstnanců 2005-2012.....	69
Graf č. 3 Četnost úrazů za jednotlivé roky 2005-2012.....	70
Graf č. 4 Četnost úrazů v souvislosti s celkovým počtem zaměstnanců 2005-2012.....	71
Graf č. 5 Úrazy roku 2005-2012 dle jednotlivých pohlaví (celkem).....	72
Graf č. 6 Úrazy za roky 2005 – 2012 dle jednotlivých pohlaví.....	73
Graf č. 7 Úrazovost roků 2005-2012 dle jednotlivých měsíců.....	74
Graf č. 8 Celková úrazovost dle směn rok 2005-2012.....	76
Graf č. 9 Úrazovost dle směn 2005-2012 – obě pohlaví.....	77
Graf č. 10 Úrazovost dle směn 2005-2012 – ženy.....	78
Graf č. 11 Úrazovost dle směn 2005-2012 – muži.....	78
Graf č. 12 Úrazy dle jednotlivých pracovišť 2005-2012.....	80
Graf č. 13 Úrazy celkem dle jednotlivých pracovišť 2005-2012.....	81
Graf č. 14 Úrazy dle věku 2005-2012.....	82
Graf č. 15 Úrazy dle průměrného věku 2005-2012.....	83
Graf č. 16 Vliv přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012.....	84
Graf č. 17 Vliv průměrných přesčasových hodin na úrazovost 2005-2012.....	84
Graf č. 18 Použití OOPP 2005-2012.....	86
Graf č. 19 Použití OOPP 2005-2012.....	86
Graf č. 20 Použití OOPP v roce 2011 a 2012.....	87
Graf č. 21 Délka pracovního poměru u zaměstnavatele 2005-2012.....	88
Graf č. 22 Průměrná délka pracovního poměru u zaměstnavatele 2005-2012.....	89
Graf č. 23 Druh poranění 2005-2012.....	91
Graf č. 24 Druh poranění 2005-2012.....	91
Graf č. 25 Zdroj úrazu 2005-2012.....	93
Graf č. 26 Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012.....	94
Graf č. 27 Absence v počtu kalendářních dnů 2005-2012.....	95
Graf č. 28 Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012.....	96
Graf č. 29 Počet hodin před vznikem úrazu 2005-2012.....	97
Graf č. 30 Opakovaná úrazovost u téže osoby za kalendářní rok 2005-2012.....	98
Graf č. 31 Opakovaná úrazovost u téže osoby za kalendářní rok 2005-2012.....	98
Graf č. 32 Opakovaná úrazovost u téže osoby za kalendářní rok 2011.....	99

---

Graf č. 33 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic rok 2005-2012.....	100
Graf č. 34 Úrazovost dle jednotlivých pracovních pozic 2005-2012 .....	100
Graf č. 35 Náklady na nemoc s a bez pracovního úrazu 2005-2012 .....	102
Graf č. 36 Nemocnost celé společnosti % za 2005-2012 .....	103
Graf č. 37 Náklady na OOPP 2009-2012 .....	104
Graf č. 38 Nejčastější druhy OOPP .....	105
Graf č. 39 Skupiny podle vnímání důležitosti .....	106
Graf č. 40 Vyhledky firmy do budoucnosti.....	107
Graf č. 41 Pracovní podmínky .....	108
Graf č. 42 Spokojenost nadřízených s odvedenou prací.....	109
Graf č. 43 Systém odměňování.....	110
Graf č. 44 Spolupráce na pracovišti.....	111
Graf č. 45 Činnost firmy ve prospěch zaměstnanců .....	112
Graf č. 46 Úkoly na pracovišti zadávány nadřízenými.....	113
Graf č. 47 Zlepšení pracovního prostředí .....	114

**SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha P I: Prospekt firmy Mesit & Röders v.o.s. ....	133
Příloha P II: Monitorovací otázky při vyšetřování pracovní úrazovosti.....	135
Příloha P III: Kniha úrazů společnosti Mesit & Röders v.o.s.....	136
Příloha P IV: Záznam o úrazu společnosti Mesit & Röders v.o.s. ....	137
Příloha P V: Formuláře pro obvodního lékaře – trvání pracovní neschopnosti.....	140
Příloha P VI: Formuláře pro obvodního lékaře – náhrada ztráty na výdělku .....	141
Příloha P VII: Formuláře pro obvodního lékaře – posudek o bolestném .....	142
Příloha P VIII: Dotazník spokojenosti.....	144
Příloha P IX: Haddonův model a Pravidlo 9 % u popálenin .....	146
Příloha P X: Tlakové body při krvácení .....	147
Příloha P XI: Piktogram pro vizualizaci jednotlivých pracovních úrazů .....	148
Příloha P XII: Traumatologický plán Mesit & Röders v.o.s. - ukázka.....	149



Mesit & Röders

Mesit & Röders v.o.s., Sokolovská 573, CZ-686 01 Uherské Hradiště, Česká republika  
Telefon: +420 572 522 960, Telefax: +420 572 522 961, e-mail: roeders@roeders.mesit.cz, www.roeders.com

#### Administrativní a výrobní budova



Společnost Mesit & Röders v.o.s. byla založena jako joint-venture společností Mesit Uherské Hradiště a G. A. Röders Soltau (Německo) a jako jedna z mála společností tohoto typu funguje dodnes. Výrobním programem společnosti jsou tlakové odlitky z hliníkových slitin a vylisky z plastů ve středních a velkých sériích, jejich mechanické opracování, povrchové úpravy a montáž. Pro tyto dva výrobní obory zajišťuje společnost výrobu tlakových licích forem, ostříhovacích nástrojů a forem na plasty podle specifických požadavků zákazníků.

#### Výchozí surovina



#### Tavárna



#### Licí centrum



Výroba odlitků nejvyšší kvality převážně pro automobilový průmysl je možná jen na technologii špičkové technické úrovně. Proto se vedení společnosti rozhodlo pro nákup tavicích a udržovacích pecí Hindenlang a Striko Westofen, tlakových licích strojů Bühler, zařízení na ošetření forem Wollin a hranicích lisů a robotů Reis. Slévárna Mesit & Röders v.o.s. vyrábí tlakové odlitky o hmotnosti od 20 g do 4 kg na licích strojích o uzavírací síle 260 - 920 t ze slitin hliníku podle normy DIN 1725 / 226, 231, 239 a jiných.

#### Výroba nástrojů



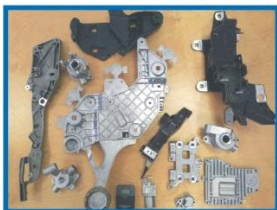
Výrobu všech nástrojů podle požadavků zákazníka zajišťujeme v mateřském závodě G. A. Röders v Soltau. Jedná se o tlakové lici formy, ostříhovací nástroje, formy na lisování plastů, měřicí přípravky a ostatní speciální nástroje.

#### Mechanické opracování



Tlakové odlitky můžeme dále omílat, popřípadě tryskat a jsme schopni nabídnout i mechanické opracování, povrchovou úpravu či následnou montáž. Našími hlavními zákazníky jsou INA Schäffler, Magna CTS, Valmet, ISE, Kico, Koki a Sennheiser.

#### Hliníkové odlitky



Tlakové odlitky převážně pro automobilový průmysl se vyznačují velkou přesností, složitými tvary a homogenní strukturou materiálu nutnou pro zajištění těsnosti. Námí vyráběné odlitky se objevují v sestavách kinematik střech kabrioletů, v převodovkách a motorech osobních automobilů, v elektronice, lékařských přístrojích či v letadlech.

#### Vstříkolisy



Moderní vstříkolisy firmy Arburg s vyspělým řízením, s vakuovým nasáváním a sušením granulátu o uzavírací síle od 40 do 150 t jsou předpokladem pro zajištění požadované kvality výlisků, které jsou určeny převážně pro brzdové systémy nákladních automobilů. Jsme schopni vyrábět výlisky od 0,5 do 250 g z mnoha druhů materiálů.

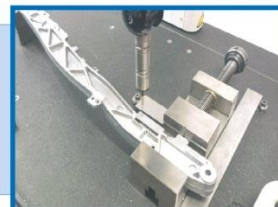
#### Plastové výlisky



Plastové výlisky převážně pro automobilový průmysl se vyznačují velkou přesností, dokonalou kvalitou povrchu, složitými tvary a rozměrovou stálostí. Výlisky jsou převážně určeny do brzdových systémů nákladních automobilů. Našími hlavními zákazníky jsou Wabco, Knorr Bremse a Bosch.

#### Kvalita výroby

Společnost Mesit & Röders v.o.s. ihned po svém vzniku začala rozvíjet systém zajištění kvality. Toto úsilí vyvrcholilo v lednu 2002 získáním certifikátu o zavedení systému kvality podle normy kvality ISO/TS 16949. Kvalitu dodávaných výrobků zajišťujeme důslednou kontrolou jednotlivých výrobních procesů.



## Příloha P II: Monitorovací otázky při vyšetřování pracovní úrazovosti

### Otázky k osobnímu pohovoru při prošetřování pracovního úrazu:

- Jaké je Vaše jméno a příjmení?
- Jakou činnost jste vykonával (a), při níž k úrazu došlo?
- Kterého data k úrazu došlo?
- V kolik hodin?
- Kolik hodin jste odpracoval (a) bezprostředně před vznikem úrazu?
- Jaké bylo Vaše zranění?
- Jaká část těla byla zraněna?
- Kolik bylo zraněných osob celkem?
- Co bylo zdrojem úrazu?
- Proč k úrazu došlo?
- Popište úrazový děj: - Na jaké místě k úrazu došlo?  
- Co bylo příčinou úrazu?  
- Za jakých okolností k úrazu došlo?
- Byly porušeny v souvislosti s úrazem nějaké předpisy?
- Kdo byl svědkem úrazového děje?
- Kdo údaje zaznamenal do „Deníčku úrazů“?
- Informoval jste o svém úrazu Vašeho nadřízeného, případně mistra?
- Byl (a) u Vás zjišťována přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek?
- Věnoval se Vám Váš nadřízený dostatečně v adaptačním procesu?
- Rozuměl (a) jste všem fázím pracovního procesu?
- Považujete adaptační proces za nápomocný pro rychlejší začlenění do pracovního procesu?
- Byl (a) jste dostatečně proškolen (a) a seznámen (a) s danou prací?
- Zdá se Vám práce náročná?
- Myslíte si, že se Vám Váš nadřízený dostatečně věnoval?
- Kdo Vám poskytl první pomoc a jak probíhala?
- Vyhledal (a) jste následně ošetření u:  
- závodního lékaře, obvodního lékaře, pohotovostní služby, nemocnici, nevyhledal
- Jaký je Váš současný zdravotní stav?
- Jaká je předpokládaná délka léčení?
- Kdy máte nejbližší kontrolu u lékaře a u jakého?
- Máte stanoveny vycházky? Od kdy – do kdy?
- Myslíte si, že se dalo tomuto úrazu předcházet?
- Máte nějaké doporučení, aby k takovým úrazům nedocházelo?
- Domníváte se, že na Vašem pracovišti bychom mohli něco vylepšit?
- Chtěl (a) jste ještě něco dodat, upřesnit, doplnit?
- Potřebujete od nás nějaké bližší podrobnosti nebo informace?

**Evidovaný úraz zaměstnance č. ....**

Jméno a příjmení úrazem postiženého zaměstnance:		Celkový počet zraněných osob:
Datum úrazu:	Hodina úrazu:	Počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu:
Činnost, při níž k úrazu došlo:		Místo, kde došlo k úrazu:
Druh zranění:		Zraněná část těla:
<b>Druh úrazu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• smrtelný</li> <li>• s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny</li> <li>• s hospitalizací přesahující 5 dnů</li> <li>• s pracovní neschopností kratší než 3 kalendářní dny</li> <li>• bez pracovní neschopnosti</li> </ul>	<b>Popis úrazového děje:</b>	
<b>Co bylo zdrojem úrazu ?</b> <i>(viz. formulář záznamu o úrazu)</i>		<b>Proč k úrazu došlo ?</b> <i>(příčiny úrazu viz. formulář záznamu o úrazu)</i>
<b>Byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek ?</b> ano - ne - nebyla zjišťována a proč:		
<b>Svědci úrazu:</b>	..... datum, jméno, podpis	
<b>Jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal:</b>	..... datum, jméno, pracovní zařazení, podpis	
<b>Poznámka:</b>		



## ZÁZNAM O ÚRAZU

- smrtelném  
 s hospitalizací delší než 5 dnů  
 ostatním

Evidenční číslo záznamu <sup>a)</sup>:

Evidenční číslo zaměstnavatele <sup>b)</sup>:

### A. Údaje o zaměstnavateli, u kterého je úrazem postizený zaměstnanec v základním pracovněprávním vztahu

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

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

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

### C. Údaje o úrazem postizeném zaměstnanci

1. Jméno	Pohlaví: <input type="checkbox"/> Muž <input type="checkbox"/> Žena
2. Datum narození:	3. Státní občanství:
4. Druh práce (KZAM):	5. Činnost, při které k úrazu došlo <sup>d)</sup> :
6. Délka trvání základního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele      roků ..... měsíců .....	
7. Úrazem postizený je <input type="checkbox"/> zaměstnanec v pracovním poměru <input type="checkbox"/> zaměstnanec zaměstnaný na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr <input type="checkbox"/> osoba vykonávající činnosti nebo poskytující služby mimo pracovněprávní vztahy (§ 12 zákona č.309/2006) <input type="checkbox"/> zaměstnanec agentury práce nebo dočasně přidělený k výkonu práce za účelem prohloubení kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby [§ 38a zákona č.95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, § 91a zákona č.96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů]	
8. Trvání dočasné pracovní neschopnosti následkem úrazu: od:                                      do:                                      celkem kalendářních dnů:	

#### D. Údaje o úrazu


<b>1. Datum úrazu:</b> <b>Hodina úrazu:</b> <b>Datum úmrtí úrazem postiženého zaměstnance:</b>	<b>2. Počet hodin odpracovaných bezprostředně před úrazem:</b>												
<b>3. Druh zranění <sup>9)</sup>:</b>	<b>4. Zraněná část těla:</b>												
<b>5. Počet zraněných osob celkem:</b>													
<b>6. Co bylo zdrojem úrazu ?</b> <input type="checkbox"/> dopravní prostředek <input type="checkbox"/> stroje a zařízení přenosná nebo mobilní <input type="checkbox"/> materiál, břemena, předměty (pád, přiražení, odlétnutí, náraz, zavalení) <input type="checkbox"/> pád na rovině, z výšky, do hloubky, propadnutí <input type="checkbox"/> nástroj, přístroj, nářadí	<input type="checkbox"/> průmyslové škodliviny, chemické látky, biologické činitele <input type="checkbox"/> horké látky a předměty, oheň a výbušniny <input type="checkbox"/> stroje a zařízení stabilní <input type="checkbox"/> lidé, zvířata nebo přírodní živly <input type="checkbox"/> elektrická energie <input type="checkbox"/> jiný, blíže nespecifikovaný zdroj												
<b>7. Proč k úrazu došlo ? (příčiny)</b> <input type="checkbox"/> pro poruchu nebo vadný stav některého ze zdrojů úrazu <input type="checkbox"/> pro špatné nebo nedostatečné vyhodnocení rizika <input type="checkbox"/> pro závady na pracovišti <input type="checkbox"/> pro nedostatečné osobní zajištění zaměstnance včetně osobních ochranných pracovních prostředků	<input type="checkbox"/> pro porušení předpisů vztahujících se k práci nebo pokynů zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance <input type="checkbox"/> pro nepředvídatelné riziko práce nebo selhání lidského činitele <input type="checkbox"/> pro jiný blíže nespecifikovaný důvod												
<b>8. Byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek ?</b>													
<b>9. Popis úrazového děje, rozvedení popisu místa, příčin a okolností, za nichž došlo k úrazu. (V případě potřeby připojte další list)</b>          													
<div style="text-align: right;">a) <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table> </div>													
<b>10. Uveďte jaké předpisy byly v souvislosti s úrazem porušeny a kým, pokud bylo jejich porušení do doby odeslání záznamu zjištěno.. (V případě potřeby připojte další list) <sup>9)</sup></b>          													
<b>11. Opatření přijatá k zabránění opakování pracovního úrazu:</b>          													

### E. Vyjádření úrazem postiženého zaměstnance a svědků úrazu


<b>Úrazem postižený zaměstnanec</b>	..... datum, jméno a podpis
<b>Svědci</b>	..... datum, jméno a podpis
	..... datum, jméno a podpis
	..... datum, jméno a podpis
	..... datum, jméno a podpis
<b>Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <sup>9)</sup></b>	..... datum, jméno a podpis
<b>Zástupce odborové organizace <sup>9)</sup></b>	..... datum, jméno a podpis
<b>Za zaměstnavatele</b>	..... datum, jméno a podpis  pracovní zařazení:

- a) Vyplní orgán inspekce práce, popřípadě orgán báňské správy.
- b) Vyplní zaměstnavatel.
- c) Uvede se typ pracoviště, pracovní plochy nebo lokality, kde byl úrazem postižený zaměstnanec přítomen nebo pracoval těsně před úrazem, a kde došlo k úrazu, například průmyslová plocha, stavební plocha zemědělská nebo lesní plocha, zdravotnické zařízení, terciární sféra – úřad.
- d) Činnost se rozumí hlavní typ práce s určitou délkou trvání, kterou úrazem postižený zaměstnanec vykonával v čase, kdy k úrazu došlo, například svařování plamenem. Nejedná se o konkrétní úkon, například zapálení hořáku při svařování plamenem.
- e) Uvede se následek zranění, například zlomenina, řezné poranění, traumatická amputace, pohmoždění, popálení, otrava, utonutí,
- f) Porušení předpisů se týká jak předpisů právních, tak i ostatních a konkrétních pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, daných zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřizeni ve smyslu § 349 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Předpisy se rozumí předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.
- g) V případě, že některá z osob, které záznam o úrazu podepisují, chce podat vyjádření, učiní tak na zvláštním listě, který se k záznamu o úrazu připojí.

Příloha P V: Formuláře pro obvodního lékaře – trvání pracovní neschopnosti

 **Kooperativa**  
VIENNA INSURANCE GROUP

Číslo pojistné události \_\_\_\_\_



**Potvrzení lékaře  
o trvání pracovní neschopnosti v příčinné souvislosti  
s pracovním úrazem, nemocí z povolání (NzP)**

Potvrzuji, že pan (paní) \_\_\_\_\_

rodné číslo \_\_\_\_\_

trvale bytem \_\_\_\_\_

byl (a) v pracovní neschopnosti od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

pro následky pracovního úrazu (NzP) ze dne \_\_\_\_\_

léčení pro pracovní úraz (NzP) skončilo dne \_\_\_\_\_

Potvrzuji, že celá pracovní neschopnost byla v jediné a příčinné souvislosti s pracovním úrazem (NzP), a že na délku pracovní neschopnosti nemělo vliv žádné jiné onemocnění.

Datum \_\_\_\_\_ 2 | 0 | \_\_\_\_\_



.....  
Razítko a podpis lékaře

Vyplněný formulář zašlete na adresu  
Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group  
P. O. Box 50, 664 42 Modřice

K-Lo-035-A 9/2010


Zdroj: <http://www.koop.cz/reseni-skod/jak-spravne-resit-skodu/zakonne-pojisteni-zamestnavatele/likvidace-pojistnych-udalosti-ze-zakonneho-pojisteni-zamestnavatele.html>

Příloha P VI: Formuláře pro obvodního lékaře – náhrada ztráty na výděлку


 <b>Náhrada ztráty na výděлку po dobu PN</b> (vyplní mzdová účtárna)		
Číslo pojistné události		
1.	Rodné číslo	Jméno a příjmení poškozeného
2.	Místo úrazu	
	Hodina	Den
		Měsíc
		Rok
3.	Dočasná pracovní neschopnost od	do
		do práce nastoupil dne
4.	Vyplacené nemocenské dávky celkem	Potvrzení příslušné OSSZ
	Zameškáno kalendářních dní	Datum
5.	a) Průměrný hrubý výdělek za pracovní den	Zameškáno pracovních dní
	Rozhodné období - předcházející čtvrtletí, resp. rok, státem placené svátky se započítávají do zmeškané pracovní doby, hodiny odpracované v 1. den dočasné pracovní neschopnosti se od vypočítané náhrady mzdy odečítají.	
	b) Výpočet průměrného výděлку za zmeškané pracovní dny dočasné PN	
	Typ pracovní doby poškozeného (poškozený pracuje na směny - uveďte počet hodin připadajících na jednu směnu, 8 nebo jiný počet hodin apod.)	
6.	Vyplacená náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti celkem	Zameškáno pracovních dní
7.	Výpočet náhrady (bod 5b mínus body 4+6 = ztráta na výděлку)	
	Průměrný výdělek (bod 5b) za prac. dny / hodin	
	Náhrada mzdy + nemocenské dávky (bod 4 + bod 6)	
	Ztráta na výděлку	
8.	Potvrzujeme tímto, že naše organizace dne	vyplatila
	Ztráta na výděлку	
	Bolestné (počet bodů)	
	Ztížení společenského uplatnění (počet bodů)	
	Poplatek za vystavení lékařského posudku	
	Věcná škoda vzniklá poškozenému	
	Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele: kráceno o	%
	<b>Náhrada celkem</b>	
9.	Refundaci škody zašlete na účet zaměstnavatele číslo	
	Datum	
	Razítko a podpis zaměstnavatele	
Vyplněný formulář zašlete na adresu Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group P. O. Box 50, 664 42 Modřice		

Zdroj: <http://www.koop.cz/reseni-skod/jak-spravne-resit-skodu/zakonne-pojisteni-zamestnavatele/> likvidace-pojistnych-udalosti-ze-zakonneho-pojisteni-zamestnavatele.html

Příloha P VII: Formuláře pro obvodního lékaře – posudek o bolestném



Číslo pojistné události



## POSUDEK O BOLESTNÉM

vypracovaný podle vyhl. č. 440/2001 Sb. na základě zdravotnické dokumentace od všech zdravotnických zařízení, v nichž byl poškozený léčen pro úraz, PÚ, NzP<sup>1)</sup>, ze dne<sup>2)</sup>

Datum

**A. POJISTITEL** Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, Templová 747, 110 01 Praha 1, Česká republika IČ 47116617, zapsaná v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, sp. zn. B 1897

**B. POŠKOZENÝ**

Rodné číslo	Příjmení	Jméno	Titul	<input type="checkbox"/> Jiné státní občanství než ČR, jaké?
Adresa trvalého pobytu/bydliště		Lůžice (místo), číslo popisné/orientační		PSC
Obec – dodací pošta			<input type="checkbox"/> Jiný stát než ČR, jaký, ZIP kód?	
E-mail		Mobilní telefon	Telefon	
Korespondenční adresa <sup>3)</sup>		Lůžice (místo), číslo popisné/orientační		PSC
Obec – dodací pošta				

JE-LI POŠKOZENÝ NEZLETILÝ, UVEĎTE JMÉNO A ADRESU JEHO ZÁKONNÉHO ZÁSTUPCE

Rodné číslo	Příjmení	Jméno	Titul	<input type="checkbox"/> Jiné státní občanství než ČR, jaké?
Adresa trvalého pobytu/bydliště		Lůžice (místo), číslo popisné/orientační		PSC
Obec – dodací pošta			<input type="checkbox"/> Jiný stát než ČR, jaký, ZIP kód?	
E-mail		Mobilní telefon	Telefon	

**C. KLASIFIKACE POŠKOZENÍ ZDRAVÍ**

Vstoupil do léčení dne	Léčení skončilo dne	
Práce neschopen od	do	Pracovní neschopnost vznikla v souvislosti s úrazem, PÚ, NzP <sup>4)</sup> <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne
Příčina úrazu, PÚ, NzP (podle zraněného)		

KLASIFIKACE POŠKOZENÍ ZDRAVÍ (vyplňte prosím česky)	POČET BODŮ
1. položka	
2. položka	
3. položka	
4. položka	
5. položka	
6. položka	
7. položka	
8. položka	
9. položka	
10. položka	
<b>Celkem</b>	

<sup>1)</sup> Platnou variantu označte křížkem.   
<sup>2)</sup> Uveďte, o jaký způsob léčby šlo – viz druhá strana kolonka 6.   
 Poznámka.   
**Bolestné zvýšeno<sup>5)</sup>**   
 1. Pro náročný způsob léčení – infekce (nejvýše o 50 %)   
 2. Pro mimořádně náročný způsob léčení (nejvýše o 100 %)

K-Im-029-A
3/2011

**D. DOPLŇJÍCÍ  
INFORMACE**

1. Byl poškozený před úrazem, PÚ, NÚP zdravý?

Ano  Ne

2. Jakou chorobou trpěl v době úrazu, PÚ, NÚP (český název)?

3. Měl předchozí zdravotní stav větší na

a) vztak úrazu, PÚ, NÚP

b) rozsah a následky úrazu, PÚ, NÚP

4. Stal se úraz, PÚ, NÚP pod vlivem alkoholu (uveďte promile alkoholu v krvi), jiné návykové látky nebo léku označeného varovným symbolem?

5. Lze předpokládat, že úraz, PÚ, NÚP zanechá trvalé následky? Uveďte jaké:

6. Poznámka (co můžete pro doplnění nebo objasnění posudku o bolestném uvést?)

Za vyhotovení tohoto lékařského posudku byla poškozenému vyúčtována částka ve výši \_\_\_\_\_ Kč, kterou uhradil.

Je-li pojistná událost likvidní, pojišťovna tuto částku zaplatí poškozenému (při refundaci škody pojištěnému).

Datum

\_\_\_\_\_

.....  
Razítko a podpis lékaře

Zdroj: <http://www.koop.cz/reseni-skod/jak-spravne-resit-skodu/zakonne-pojisteni-zamestnavatele/likvidace-pojistnych-udalosti-ze-zakonneho-pojisteni-zamestavatel.html>

## Příloha P VIII: Dotazník spokojenosti



Vyplněný dotazník vrátit mistrovi do

### DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE

Vážená spolupracovnice, vážený spolupracovníku,

pracujete ve firmě, která využívá k řízení systém předepsaný normou ČSN EN ISO 9001 : 2001 a specifikací pro automobilový průmysl ISO/TS 16949 : 2002

Máme zájem znát Váš názor na firmu, ve které pracujete. Vyhodnocení Vašich odpovědí nám pomůže ukázat na to, s čím jste jako zaměstnanec firmy spokojen( a ) a také na to, kde se musíme pokusit situaci zlepšit.

Rádi bychom Vás požádali, o zodpovězení níže uvedených otázek a o seriózní přístup k celé akci. Vyhodnocení celé akce je anonymní.

#### vedení firmy

1. Seřadte prosím skupiny níže uvedené podle Vámi vnímaného pořadí důležitosti  
(1 = nejdůležitější, 4 = nejméně důležité, více skupin může dostat stejnou důležitost)

výše mzdy	prosperita firmy	možnost vzdělávání se	sociální výhody
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

U dalších odpovědí zaškrtněte zvolenou odpověď!

2. Myslíte si, že potřebujete pro svou práci zvýšit kvalifikaci? ano  ne

3. Myslíte si, že vyhlídky naší firmy jsou do budoucni:

horší  něco mezi tím  dobré

4. Myslíte si, že v jiné firmě, než nyní pracujete jsou pracovní podmínky:

horší  něco mezi tím  lepší

5. Změnit v současné době zaměstnání je podle Vašeho názoru :

velice nesnadné  není jednoduché  snadné

6. Myslíte, že Vaši nadřízení jsou s Vaší prací:

velice spokojeni  spokojeni  nespokojeni  velice nespokojeni

7. Myslíte, že současný systém odměňování za práci ve firmě je spravedlivý:

ano  ne  je potřeba jej změnit

8. Spolupráci na pracovišti pokládáte za

velmi dobrou  dobrou  vyhovující  nevhovující  velmi špatnou



9. Myslíte si, že vedení naší firmy pracuje vždy ve prospěch všech zaměstnanců ?

ano  převážně ano  převážně ne  ne

10. Úkoly, které Vám na pracovišti zadává Váš nadřízený, jsou

jasné a logické  často zmatené  komplikující práci

11. Co by se dalo podle Vašeho názoru udělat pro zlepšení pracovního prostředí ?

---

---

---

---

---

---

---

12. Vaš věk:

do 20 let	<input type="checkbox"/>	do 35 let	<input type="checkbox"/>	do 50 let	<input type="checkbox"/>
do 25 let	<input type="checkbox"/>	do 40 let	<input type="checkbox"/>	do 55 let	<input type="checkbox"/>
do 30 let	<input type="checkbox"/>	do 45 let	<input type="checkbox"/>	do 60 let	<input type="checkbox"/>

## Příloha P IX: Haddonův model a Pravidlo 9 % u popálenin

Tento model navrhl v roce 1970 dr. **William Haddon** jako kombinaci epidemiologického a časového modelu. Je možné jej využít pro analýzu jakéhokoli typu úrazu a stanovit možnosti ochrany vzniku úrazu nebo snížit jeho následky.

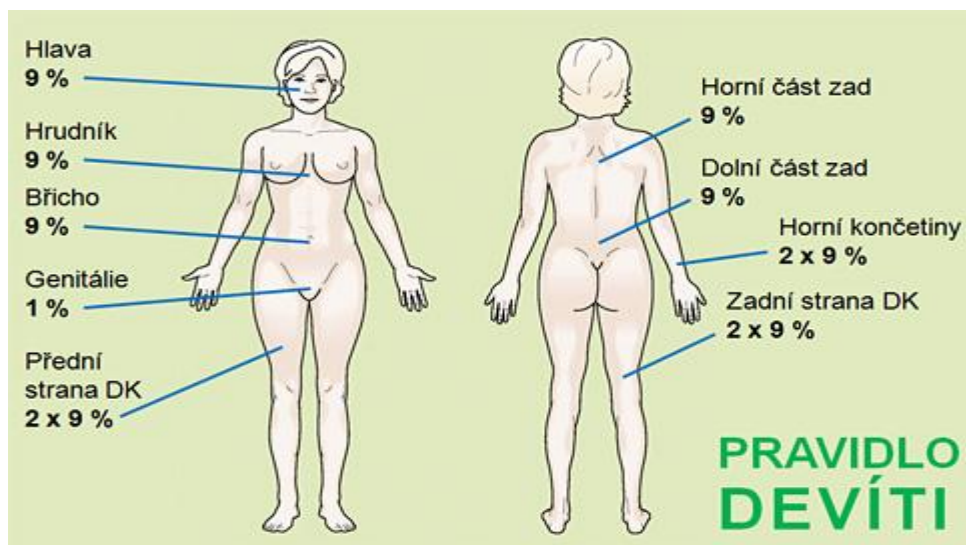
Úrazový děj	Člověk (anebo hostitel)	Vektor	Fyzikální prostředí	Socioekonomické prostředí
<b>Před</b>	Je hostitel vystaven riziku	Je vektor hazardní?	Je prostředí rizikové?  Má prostředí prvky snižující riziko?	Podporuje prostředí rizikové chování?
<b>V průběhu</b>	Je hostitel schopen tolerovat přenos energie?	Umožňuje vektor ochranu?	Přispívá prostředí v průběhu úrazu?	Přispívá prostředí v průběhu úrazu?
<b>Po</b>	Jak je zranění závažné?	Přispívá vektor ke zranění?	Přispívá nějakým způsobem prostředí po úraze?	Přispívá prostředí k poranění?

Zdroj: Wikipedie, Otevřená encyklopedie, Haddon matrix [online] <[http://en.wikipedia.org/wiki/Haddon\\_Matrix](http://en.wikipedia.org/wiki/Haddon_Matrix)>

## Pravidlo 9% u popálenin

Povrch těla dospělého člověka se rozdělí na části, kterým se přidělí 9% nebo násobek devíti: hlava a krk má 9%, dolní končetiny mají 36%, přední plocha trupu má 18%, stejně jako zadní plocha, horní končetiny mají 18% a genitál má 1%.

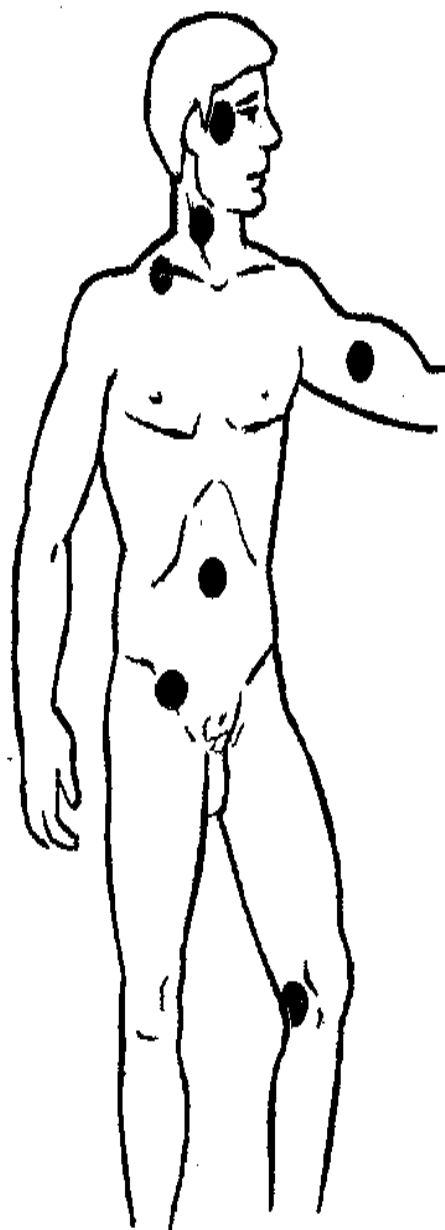
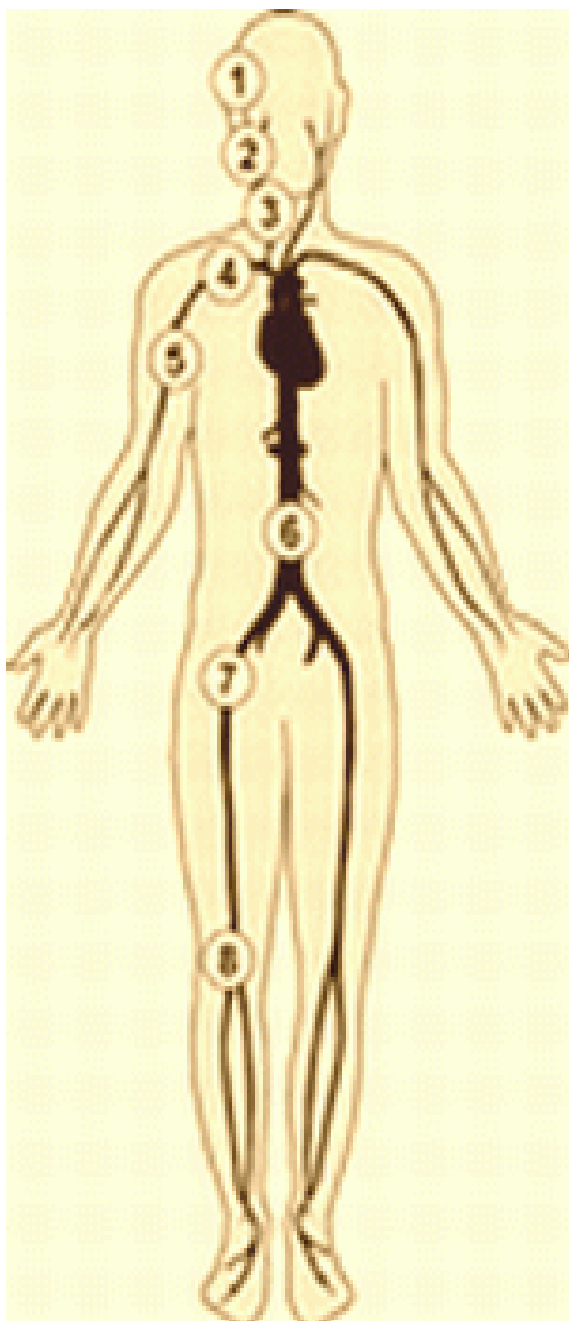
Pravidlo pro přibližné posouzení rozsahu popálenin. Povrch těla je dle tohoto pravidla rozdělen na zóny představující 9% tělesného povrchu (BSA) nebo násobky devíti procent. U dětí je vhodnější použití tabulky podle Lunda a Browdera. Důvodem je jiný poměr mezi velikostí povrchu hlavy a krku a povrchem končetin než u dospělých.



Zdroj: <http://www.epomed.cz/rejstrik/pravidlo-deviti/>

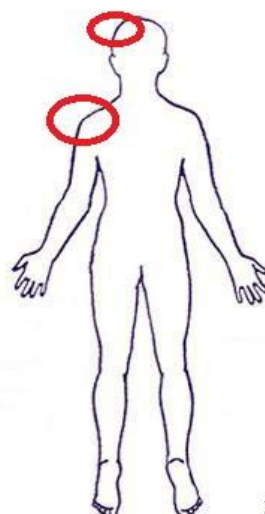
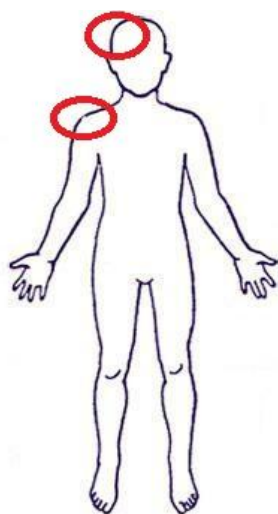
## Příloha P X: Tlakové body při krvácení

Hlava – spánková a lící tepna, Krk – společná krkavice, HK – podklíčková tepna, pažní tepna, Břišní aorta, DK - třísko – stehenní tepna, v podkolenní jamce – podkolenní tepna

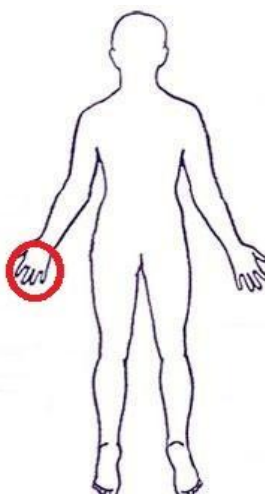
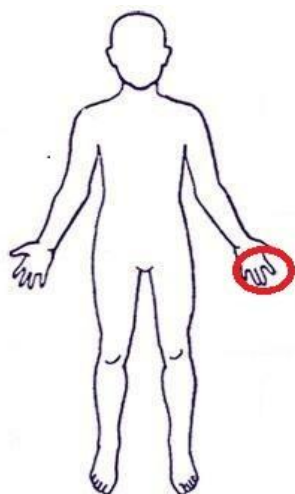


Zdroj: <http://www.prvni-pomoc.com/tlakove-body>

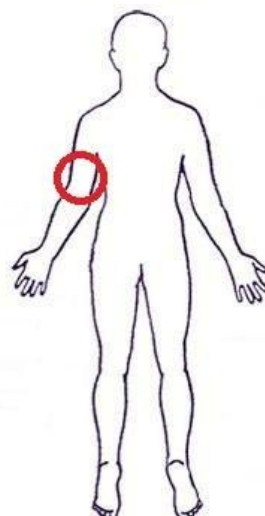
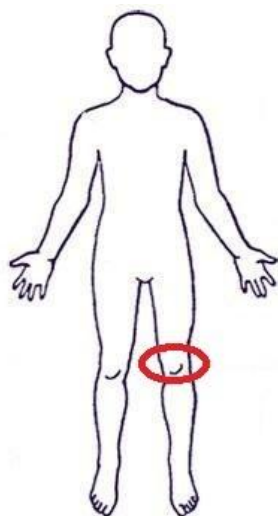
Příloha P XI: Piktogram pro vizualizaci jednotlivých pracovních úrazů



Zranění hlavy a ramene



Zranění prstů levé ruky



Zranění kolene a lokte



# TRAUMATOLOGICKÝ PLÁN

(PLÁN PRVNÍ POMOCI)

## OBSAH

1	Úvod.....	2
2	Zásady pro poskytnutí první pomoci po zásahu el. proudem .....	3
2.1	Umělé dýchání	3
2.2	Nepřímá masáž srdce	4
2.3	Stručné shrnutí postupu při záchraně	5
3	Zásady poskytnutí první pomoci při bezvědomí .....	5
4	Zásady poskytnutí první pomoci při popálení.....	5
5	Zásady poskytnutí první pomoci při krvácení .....	6
6	Zásady poskytnutí první pomoci při zlomeninách.....	6
6.1	Zlomeniny nohou	7
6.2	Zlomeniny rukou	7
6.3	Zlomeniny kostí hlavy a páteře	7
6.4	Zlomeniny pánve	7
7	Zásady poskytnutí první pomoci při šoku .....	7
8	Zásady poskytnutí první pomoci při poranění očí .....	8
8.1	Cizí těleso v oku	8
8.2	Poleptání oka	8
8.3	Tupá poranění oka, tržná poranění víčka	8
9	Zásady poskytnutí první pomoci při otravě oxidem uhelnatým.....	8
10	Zásady poskytnutí první pomoci při otravách jedy nebo zasažení chemickou látkou ..	8
11	Důležitá telefonní čísla a informace .....	9
12	Závěr .....	10
13	Rozdělovník.....	10
	Příloha: Doporučený obsah lékárničky.....	11

## 1 ÚVOD

Zabezpečení první pomoci se týká všech stavů ohrožujících zdraví a život. Nejdůležitější je pomoc poraněným při úrazech, jak pracovních, tak i nepracovních tak, aby škody na zdraví i následky úrazu byly co nejmenší.

Včasné, rozsahem i kvalitou správné poskytnutí první pomoci může pak nejenom omezit následky úrazu, ale i zabránit bezprostřednímu ohrožení života. K tomuto účelu slouží tento plán, jehož ustanovení nařizuje všem zaměstnancům dodržovat a plnit dále uvedené zásady.

Zaměstnavatel je povinen vybavit pracoviště potřebným počtem lékárníček a zabezpečit jejich pravidelnou kontrolu spojenou s kontrolou použitelnosti léků a materiálu a evidenci při výdeji. Za obsah (doplňování a výměnu prošlých léků) odpovídá určená odpovědná osoba.

Na každém stálém pracovišti musí být umístěna lékárníčka, která musí být vybavena s přihlédnutím k povaze prováděné činnosti. Doporučený obsah lékárníčky je uveden v příloze. Konkrétní obsah pro jednotlivá pracoviště určí zaměstnavatel, po dohodě se smluvním lékařem.

Lékárníčka musí být umístěna na volně přístupném, suchém a čistém místě. Určený zaměstnanec (odpovědná osoba) je povinen nejméně 1x za půl roku provést kontrolu vybavení lékárníčky a v případě potřeby ji doplnit chybějícími prostředky.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím pracovnílékařskou péči jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

### **Povinnosti zaměstnavatele:**

- vybavit pracoviště potřebným počtem lékárníček,
- určit obsah lékárníček pro jednotlivá pracoviště, příp. toto zajistit u smluvního lékaře,
- zabezpečit pravidelnou kontrolu lékárníček spojenou s kontrolou použitelnosti léků a materiálu a evidenci při výdeji,
- určit počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci a zajistit jejich vyškolení smluvním lékařem.

### **Povinnosti odpovědné osoby:**

- nejméně 1x za půl roku provést kontrolu vybavení lékárníčky,
- v případě potřeby doplnit chybějící prostředky, příp. vyměnit prošlé léky,
- vést evidenci o výdeji léků a zdravotnického materiálu.