Analýza realizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané firmě

Roman Hubáček

Bakalářská práce
2014

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav krizového řízení
akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Roman Hubáček**
Osobní číslo:	**L11082**
Studijní program:	**B3909 Procesní inženýrství**
Studijní obor:	**Ovládání rizik**
Forma studia:	**prezenční**
Téma práce:	**Analýza realizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování:

1. **Vymezte místo a úlohu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podniku**
2. **Charakterizujte legislativu týkající se této problematiky**
3. **Charakterizujte firmu a jím realizovanou bezpečnost a ochranu zdraví při práci**
4. **Analyzujte stávající stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**
5. **Proveďte dotazníkové šetření**
6. **Navrhněte opatření na zkvalitnění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

[1] ČERMÁK, Jaroslav. Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praha: Eurounion, 2006. ISBN 80-731-7051-5.

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

[3] ŠEFČÍK, Vladimír, Miroslav TOMEK a Miroslav HRUŠKA. Krizové řízení v malých a středních podnicích. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. ISBN 978-80-7318-867-2.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. PhDr. Vladimír Šefčík, CSc.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **21. února 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **9. května 2014**

V Uherském Hradišti dne 21. února 2014

L.S.

prof. PhDr. Ivo Barteček, CSc.
děkan

doc. PhDr. Ferdinand Mazal, CSc.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské 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 předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou 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 předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou 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);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne 25.4.2014

.....
podpis studenta/ky

ABSTRAKT

Bakalářská práce analyzuje pracovní prostředí vybrané výrobní společnosti.

Cílem teoretické části je seznámení se s bezpečností obecně a její legislativou. Jedná se zde také o úloze státu v oblasti bezpečnosti, popis normy ČSN OHSAS 18001.

Cílem praktické části je proniknutí do problematiky a zhodnocení současného stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Na základě analýzy a také vlastního dotazníkového šetření je zhodnocen stav pracovního prostředí a navrhnuty opatření a doporučení na zlepšení pracovního prostředí a bezpečnosti práce ve společnosti Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o.

Klíčová slova: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, prevence, rizika, pracovní prostředí, školení pracovníků

ABSTRACT

Bachelor thesis analyzes the work environment selected manufacturing company.

Goal of theoretical part is to get familiar with security in general and its legislation. This is also the role of the state in the field of safety, a description of OHSAS 18001 standards.

In the practical part insight into the problem and assess the current state of safety and health at work.

Based on the analysis, and also own questionnaire survey evaluates the status of the work environment and there is suggested measures and recommendations to improve the working environment and work safety at Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o.

Keywords: Occupational safety and health at work, prevention, risks, work environment, staff training

Nejprve bych velmi rád poděkoval svému vedoucímu práce, panu prof. PhDr. Vladimíru Šefčíkovi, CSc., za jeho odborné vedení a cenné rady při zpracování práce. Dále také panu Ochránkovi, zaměstnavateli firmy Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o. za poskytnutí nezbytných dokumentů a cenných informací k dané problematice.

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

OBSAH

ÚVOD **8**
I TEORETICKÁ ČÁST **9**
1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ **10**
2 TEORETICKÁ PODSTATA POJMU BOZP **11**
3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V BOZP **13**
4 CO OBNÁŠÍ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI **15**
5 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY BOZP **18**
5.1 ČSN OHSAS 18001:2008 19
6 ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI **21**
6.1 Školení zaměstnanců 21
6.2 Zdravotní způsobilost 22
7 METODA „PNH“ A SWOT ANALÝZA **23**
II PRAKTICKÁ ČÁST **28**
8 PŘEDSTAVENÍ FIRMY JOSEF WEISS PLASTIC **29**
9 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ **31**
10 ANALÝZA STAVU BOZP VE FIRMĚ **32**
10.1 Analýza rizik při výkonu práce konkrétního zaměstnance 34
10.2 Dotazníkové šetření 39
10.3 SWOT analýza 46
11 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ BOZP **49**
ZÁVĚR **50**
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY **51**
SEZNAM OBRÁZKŮ **54**
SEZNAM TABULEK **55**
SEZNAM GRAFŮ **56**
SEZNAM PŘÍLOH **57**

ÚVOD

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velice potřebná součást směřování dnešní společnosti. Mnohdy je tato oblast podceňovaná, ale nemůže být přehlížena. Správná identifikace rizik, jejich následná minimalizace a především prevence, to je hlavní podstata této problematiky. Starostlivost o bezpečnost a zdraví při práci a o zlepšování pracovních podmínek jako základních součástí ochrany práce je rovnocennou a neoddělitelnou součástí řízení a plnění pracovních úkolů. Jednou z cest, jak zvýšit povědomí a rozsah vědomostí v oblasti BOZP je kvalitní příprava budoucích řídících pracovníků. Rozvoj v oblasti bezpečnosti práce u nás i ve světě, přináší stále nové a dokonalejší metody, díky kterým dochází ke snižování pracovních úrazů, úrazů z povolání a škodám na majetku. Je však velmi důležité, tomuto vědnímu oboru stále více věnovat a pokoušet se jej neustále zdokonalovat, za účelem příjemnější a hlavně bezpečnější práce pro všechny pracovníky.

Cílem teoretické části bylo rozebrat pojem Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dále vymezit základní pojmy, a také popsat, co tato oblast představuje. Samozřejmě nezbytně nutná je legislativa, nejdůležitější zákony, předpisy a nařízení byly vypsány a stručně rozebrány. Dále bylo stručně pojednáno o řízení BOZP v pracovním procesu, a také o školení zaměstnanců a náležitosti zdravotní způsobilosti. Pro přehlednost byla popsána a vysvětlena metoda „PNH“ a také SWOT analýza, tyto metody byly poté použity v praktické části.

Cílem praktické části bylo zjistit aktuální stav dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pro naplnění tohoto cíle se tedy muselo použít více metod a přístupů. Pro analýzu BOZP ve firmě Josef Weiss Plastic-cz s.r.o, byla nejprve provedena metoda „PNH“, která poskytla pohled na pracovní rizika, která působí na konkrétně vybraného zaměstnance, pro nutnost komplexního přístupu analýzy byl dále vypracován dotazník, na který odpovídali již všichni zaměstnanci firmy, poté byla použita SWOT analýza, která poskytla náhled na realizovanou bezpečnost a ochranu zdraví při práci z pohledu zaměstnavatele firmy. Zjištění, která z těchto metod vyplynula, jsou poté interpretována v kapitole, která se zabývá návrhy na zlepšení BOZP.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci spadá do oblasti řízení lidských zdrojů, především do personálních činností a do zajišťování bezpečnosti na pracovišti.

BOZP patří do oblasti Personálních činností podniku do sekce péče o pracovníky, kdy sem řadíme všechny činnosti zaměřené na pracovní prostředí, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. [3]

Řízení lidských zdrojů - *Strategicky a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají a to lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.* [1]

Řízení lidských zdrojů představuje nejnovější koncepci personální práce, která se v zahraničí začala formovat v průběhu 50. a 60. let, na území současné České republiky od 80. a 90. let minulého století. Řízení lidských zdrojů se stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou. Tímto novým postavením personální práce se vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly jako nejdůležitějšího výrobního postupu a motoru činnosti organizace. Dovršuje se vývoj personální práce od administrativní činnosti k činnosti koncepční, skutečně řídící. [6]

Řídit lidské zdroje znamená postupovat určitým způsobem v procesu vyhledávání schopných a tvůrčích lidí a využívat jejich schopností (kdy zdrojem jejich formování jsou vlastní poznatky a vědomosti a také poznatky jiných lidí) pro tvorbu inovací a zároveň řídit zaměstnanecké problémy lidí, jimž patří tyto schopnosti. [13]

Řízení lidských zdrojů funguje prostřednictvím systémů lidských zdrojů, které logickým a promyšleným způsobem propojují:

Filozofie lidských zdrojů popisující klíčové a zastřešující hodnoty a základní principy uplatňované v řízení lidí.

Strategie lidských zdrojů definující směr, jímž chce řízení lidských zdrojů jít.

Politiky lidských zdrojů, což jsou zásady definující, jak by měly být tyto hodnoty, principy a strategie uplatňovány a realizovány v jednotlivých oblastech řízení lidských zdrojů.

Procesy v **oblasti lidských zdrojů** obsahující formální postupy a metody používané k uskutečňování strategických plánů a politik lidských zdrojů. [1]

2 TEORETICKÁ PODSTATA POJMU BOZP

Obecně platí, že pracovní prostředí a výkon pracovních činností je vždy rizikovější než prostředí občanské. To se týká všech pracovišť, včetně často opomíjených z hlediska bezpečnosti práce administrativních pracovišť. Neexistuje totiž bezpečné pracoviště, ani bezpečná práce. Vždy jen pouze méně, či více nebezpečné pracoviště a práce. Proto existují pravidla a opatření, která chrání před negativními důsledky života v pracovním prostředí, před snížením pracovní pohody, pracovním úrazem, ohrožením nemocí z povolání.

Jejich souboru se říká bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zkráceně BOZP. Tato oblast je velice široký mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, jež chrání zaměstnance, případně také žáky a studenty na odborné praxi, a též i osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele, kteří jsou fyzickými osobami a sami též pracují (může to být praktický lékař, notář) před negativními důsledky života v pracovním procesu. Současné pojetí BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, atd. [7]

Starostlivost o BOZP a zlepšování pracovních podmínek jako základních součástí ochrany práce je rovnocennou a neoddělitelnou součástí plánování a plnění pracovních činností. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je stav pracovních podmínek, které vylučují nebo minimalizují působení nebezpečných a škodlivých činitelů pracovního procesu a pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců. [12]

Neobsahuje jen pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou ihned zjevná a mohou se projevit dokonce až po několika letech. Jako příklad je možné uvést práci s počítačem, kdy poškození může dojít až po celé řadě let (nemoc z povolání – nemoci šlach, úponů svalů nebo svalů nebo kloubů končetin z dlouhodobého nadměrného jednostranného přetěžování. [7]

Neodmyslitelnou součástí, ba nevyhnutelným předpokladem dosahování vysoké úrovně BOZP je odpovídající úroveň pracovního prostředí a pracovních podmínek. S rozvojem techniky a po vstupu mnoha zahraničních subjektů do firem se úroveň technického vybavení a pracovního prostředí modernizuje. Musíme vzít do úvahy i skutečnost vývoje pracovních sil. Noví zájemci o práci jsou často absolventi škol, kde dostali dobré vzdělání po odborné stránce, naučili se zručnosti v oblasti psychologie práce, a teda vědí povědět svůj názor a požadovat pro celý kolektiv prospěšné změny. Nejednou se stává, že noví zaměstnanci mají zkušenosti z praxe v zahraničí a přinášejí nové zvyky, pomáhají měnit zastaralé

normy chování. Zároveň s tím nekompromisně vyžadují všechny náležitosti souvisící s plněním vysokého pracovního výkonu v bezpečných podmínkách a kvalitním pracovním prostředí. Změny norem chování jsou nevyhnutelné při prosazování zásad BOZP a právě této otázce musí zaměstnavatelé věnovat pozornost a témata s tím související poté zařazovat do pravidelných interních školení. [12]

BOZP není tvořena pouze dvěma základními částmi, tedy bezpečností práce a ochranou zdraví při práci, ale celou řadou dalších rozsahem drobnějších, avšak neopomenutelných oblastí, které tvoří tzv. sociální ochranu (vztahy na pracovištích, estetická úprava pracovišť, vliv výkonu na soukromý život zaměstnanců, atd.). Výše uvedené podtrhuje ustanovení zákoníku práce, které do zajištění bezpečného výkonu práce zahrnuje i zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť, zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance.

Podle nového pojetí BOZP neslouží jen k ochraně zdraví zaměstnance, například před vznikem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, ale především k ochraně zaměstnavatele, zejména před ekonomickými následky vyplývajícími ze snížení zdraví zaměstnanců, včetně snížení jejich pracovní pohody (snížení produktivity práce, náhrady mzdy v době nemoci, snížení konkurenceschopnosti atd.) [7]

3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V BOZP

V souvislosti s řešenou problematikou se používá mnoho pojmů, několik vybraných, které byly v této práci nejčastěji užívány, jsou na následujících listech vysvětleny.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkráceně BOZP)

Soubor opatření (technických, organizačních, výchovných), která při správné aplikaci nebo také realizaci vytvoří podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum. Mezivědní obor zabývající se nalézáním a uplatňováním metod a prostředků, jejichž cílem je zajistit, aby člověk v pracovním procesu nebyl ohrožován fyzicky ani mentálně.

Expozice

Vystavení organismu působení faktoru prostředí (např. hluku, vibrací, prachu, záření) nebo účinkům látky, v úvahu se bere objektivně změřená hodnota zátěže faktory pracovního prostředí a doba, po kterou je v práci člověk této zátěži vystaven.

Mycí, čistící a dezinfekční prostředky

Prostředky sloužící k očistě těla a prostředky s ní související (např. ručník) a prostředky k dezinfekci osob vykonávajících pracovní činnost spojenou s ohrožením infekční nemocí.

Osobní ochranné pracovní pomůcky (zkráceně OOPP)

Ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením vlády č.21/2003Sb.; nejsou jimi chápány běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb, speciální ochranné prostředky používané v armádě, bezpečnostních nebo pořádkových silách, výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích, sportovní výstroj a vybavení, ochranné prostředky pro sebeobranu a prostředky pro zjišťování a signalizaci rizik a škodlivin na pracovišti.

Pracoviště

Jakékoliv místo v prostorách, kde se pracuje a zaměstnanci mají k takovému místu během své práce přístup, včetně přístupových a únikových cest.

Pracovní úraz

Poškození zdraví, které bylo zaměstnanci způsobené při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů

Prevence rizik

Systém opatření plánovaných a vykonávaných ve všech oblastech činnosti zaměstnavatele, které jsou zaměřené na vyloučení nebo omezení rizika a faktorů podmiňujících vznik pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození na zdraví bezprostředního a vážného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance

Přijatelná míra rizika

Míra rizika, která je pro zaměstnavatele akceptovatelná.

Riziko

Představuje pravděpodobnost vzniku poškození zdraví zaměstnanců při práci a stupeň možných následků na zdraví

Školení o BOZP

Je systém seznamování zaměstnanců se zřetelem na vykonávané práce, pracoviště a jiné okolnosti s příslušnými předpisy BOZP, zásadami bezpečného chování na pracovišti, bezpečnými pracovními postupy a ověřování jejich vědomostí.

Zaměstnavatel

Právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu (tedy nikoliv pokud „zaměstnává“ jen OSVČ).

Zdraví

Stav fyzické, psychické, sociální a estetické pohody člověka, nejen nepřítomnost choroby.

Zdroj rizika

Nebezpečná vlastnost nebezpečného činitele. (stroj, zařízení, látka, pracovní činnost, zvíře, člověk atd.) [7,11,12]

4 CO OBNÁŠÍ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Zajišťování BOZP nemá mít pouze charakter preventivní, není jen ochranou před vznikem nežádoucích událostí, ale její stejně důležitou součástí je zajištění bezpečného a následky minimalizujícího postupu při vzniklých nežádoucích událostech (jejich vznik nelze nikdy zcela vyloučit). Zde je BOZP úzce propojeno s havarijním plánováním, tedy s krizovým managementem. V některých otázkách se přímo prolínají. BOZP je přímo studnicí potřebných informací pro krizový management. S BOZP se samozřejmě prolíná více oblastí. Příkladem je nakládání s chemickými látkami a chemickými přípravky, pro které jsou stanoveny požadavky právních předpisů z oblastí firemní ekologie (zákon č.256/2006 Sb.), krizového managementu (zákon č.59/2006 Sb.) a pochopitelně také BOZP (zákon č.258/2000Sb).

Systém managementu BOZP, obdobně jako systém managementu jakosti, zaměstnavateli garantuje určitou úroveň kvality jednoho ze základních činitelů výrobního procesu, v tomto případě člověka, a udržení této úrovně po celou dobu jeho zapojení do pracovního procesu, resp. využití v pracovním procesu. Pochopitelně se to netýká jen výrobních procesů, ale všech podnikatelských i nepodnikatelských aktivit. Každý zaměstnavatel si potřebuje v konkurenčním prostředí zajistit nejen vysokou kvalitu dodávaných surovin a dalších vstupů, a též vysokou kvalitu jejich zhodnocení (systém managementu jakosti), ale i vysokou kvalitu lidských zdrojů a jejich zhodnocení v rámci svých aktivit (systém managementu BOZP).

Některé zahraniční, ale i tuzemské firmy platí svým zaměstnancům za to, že jsou zdraví, neboť jejich zdraví pro zaměstnavatele představuje vstupní kapitál. Jiné různým způsobem postihují porušování bezpečnostních ustanovení. Těžební firma OKD nainstalovala před vstupem do dolu zrcadla, nad kterými je napsáno: „Tento člověk odpovídá za tvou bezpečnost.“ Se zobrazením svého obličeje v zrcadle pod nápisem se horníci setkají při vstupu do podniku a těsně před sfáráním. Zrcadla mají horníky upozornit na to, že většině úrazů mohou sami předejít.

Z hlediska podnikání jsou zaměstnanci, i když to někomu zní hrozně, opravdu lidskými zdroji pro výrobu nebo poskytování služeb. V zájmu opravdového podnikatele je, aby stejně jako u surovin, u kterých požaduje splňování požadavků na kvalitu nejen při vstupu do výrobního procesu, ale po celou dobu, tak také i lidské zdroje splňovaly optimální výkonnostní požadavky po celou dobu pracovního procesu. Ty jsou významně ovlivněny právě

zdravím zaměstnanců. Ochrana zdraví zaměstnanců se tak stává zájmem zaměstnavatele, neboť mu ochraňuje jeho investice do lidských zdrojů. BOZP, která se tak stává nástrojem k zajištění vyšší konkurenceschopnosti, ale především vyšších zisků, již nelze chápat jako sociální aspekt výrobních a ostatních podnikatelských aktivit, ale přímo jako jejich aspekt ekonomický.

Pro zajištění BOZP ve firmě nebo společnosti není ani tak zásadní znění jednotlivých právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, jako systém managementu BOZP firmy nebo společnosti. Tomu odpovídají znění jednotlivých právních předpisů řešících BOZP. Ty většinou nestanovují konkrétní požadavky (pouze minimální nebo rámcové), ale předpokládají vyhodnocení konkrétních podmínek u zaměstnavatele a na jejich základě poté předpokládají stanovení konkrétních požadavků k zajištění BOZP. Zaměstnavatel tak musí mít snahu vytvořit svůj systém zajištění BOZP ve své firmě nebo společnosti, nikoliv se ptát, co po něm požaduje právní předpis (prakticky vzato požaduje vytvoření vlastního systému k naplnění požadavků BOZP v závislosti na konkrétních podmínkách ve firmě nebo společnosti, jež by mělo mít za cíl trvalé zlepšování pracovních podmínek, zaměstnavatel je totiž povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP.

Zajištění BOZP je především v jeho zájmu. K hájení svých zájmů si každý opravdový podnikatel zajistí odborně způsobilou osobu k prevenci rizik a lékaře, který mu poskytuje závodní preventivní péči.

Zaměstnavatel však není jediným, kdo má mít zájem na zajišťování BOZP. Dalším v řadě je zaměstnanec. V jeho zájmu je chránit své zdraví jako součást svého potenciálu uplatnění na trhu práce. Může se stát, že řidič motorového vozidla, který své pracovní nasazení přepínal, neprojde u zdravotní prohlídky, a tím přijde o uplatnění své kvalifikace řidiče. Zaměstnavatel jej pak zcela legálně propustí a na jeho místo přijme pracovníka nového. Zaměstnanec však se svým zdravotním handicapem bude jen těžko shánět novou práci. Jelikož apriori se počítá s tím, že zaměstnanec nemá zájem bezpečně pracovat (uvádí se, že v České republice je příčinou, proč lidé pracují nebezpečně, asi ze 70% jejich neochota bezpečně pracovat; v Německu nebo Rakousku je to pro zaměstnance samozřejmost, neboť si tak chrání svou schopnost uplatnění se na trhu práce) jsou tedy k ochraně zájmů zaměstnanců zmocněny odborové organizace. Zaměstnanci by však měli mít zájem chránit si své zdraví a zájem podílet se na zajištění BOZP ve firmě, můžou si například zvolit svého zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z těch, kdo má mít zájem na zajištění BOZP, je stát až na třetím místě. Ten se tak nejen chrání před zvyšováním sociálních výdajů, ale ochraňuje tak i své existence do občanů této země (náklady na vzdělání, lékařskou péči v dětství atd.), která mu mrtvý nebo invalidní občan nemůže splácet (invalidní naopak další prostředky čerpá). K ochraně svých zájmů si zřídil kontrolní mechanismus (inspekci práce pro oblast bezpečnosti práce a orgány ochrany veřejného zdraví pro oblast ochrany zdraví při práci) a stanovil některým zaměstnavatelům povinnost zajistit si odborně způsobilou osobu k prevenci rizik. Stát tak zároveň plní svou roli ochránce celospolečenských zájmů

I když každý z výše uvedených subjektů má jiný důvod k zajištění BOZP, společná jim je potřeba ochrany zdraví osob v pracovním prostředí.

ZÁJEM NA ZAJIŠTĚNÍ BOZP ve firmě (odborné orgány k uplatnění zájmu)		
ZAMĚSTNAVATEL (odborně způsobilá osoba k prevenci rizik a lékař zdravotní preventivní péče)	ZAMĚSTNANEC (odbory, zástupce pro BOZP)	STÁT (kontrolní orgány, legislativa)
ochrana před snížením produktivity práce, hrazením náhrad mzdy, snížením konkurenceschopnosti, zvyšování nákladů, soudní vyrovnání atd.	ochrana zdraví, jako součást svého potenciálu uplatnění se na trhu práce	ochrana před zvýšením sociálních výdajů, ochrana svých investic do občanů
zdraví zaměstnanců je vstupním kapitálem		

Obrázek 1 Zájem na zajištění BOZP [7]

Ze zmíněných důvodů tedy dnes již není správné hovořit o pravidlech BOZP v jednotlivém resortu, ale u jednotlivého konkrétního zaměstnavatele. Není tedy možné specifikovat požadavky na BOZP ve školství, zdravotnictví, státní správě atd., ale pouze v konkrétní škole, nemocnici, úřadě atd. Požadavek, který bude muset být zajištěn v jedné škole, se na další nemusí vztahovat, i když se může jednat o srovnatelné školy. [7]

5 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY BOZP

Oblast BOZP je upravena v celé řadě právních a ostatních předpisů. Zajištění požadavků BOZP je garantováno Listinou základních práv a svobod č.2/1993 Sb., v čl.28 je uvedeno právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. V čl.31 je uvedeno, že každý má právo na ochranu zdraví.

Základními právními předpisy v oblasti bezpečnosti práce jsou:

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákonů č.585/2006 Sb., č.181/2007 Sb., č.261/2007 Sb., č.296/2007 Sb., 362/2007 Sb. A další.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovně právní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění zákonů č. 362/2007 Sb., č. 189/2008 Sb., a č. 223/2009 Sb.

V oblasti ochrany zdraví při práci jsou to zejména zákony:

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

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

Zákoník práce v § 349 uvádí, že právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, dále stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Proto v rámci zajištění BOZP je nutné vycházet i z požadavků, které vyplývají ze:

Zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č.239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č.356/2003 Sb., o chemických látkách a chemických přípravcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky, ve znění pozdějších přepisů

Zákona č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků, ve znění pozdějších předpisů

A z mnoha dalších právních předpisů, technických předpisů a technickým norem.

Opomenout nelze ani předpisy z oblasti krizového managementu, především tedy havarijního plánování, můžeme uvést zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo vyhlášku č.380/2002 Sb., k přípravě a provádění úkolů ochrany obyvatelstva.

České technické normy (ČSN) nejsou obecně závazné, jsou však platné. To ale neznamená, že by nebylo nutné se jimi řídit. Příslušné ustanovení ČSN může být „zezávazněno", tedy stanoveno právně vymahatelným. Pro větší přehlednost si zde uvedeme nejznámější normu ČSN, a to ČSN OHSAS 18001:2008. [8]

5.1 ČSN OHSAS 18001:2008

Norma OHSAS je nejlepší známý způsob jak řídit BOZP a jak systém managementu, který norma OHSAS do BOZP vnáší, zlepšovat.

Norma OHSAS prosazuje velmi důležitý požadavek, a tím je prevence, především prevence vzniku úrazů a poškození zdraví, a toto je zásadní nástavba nad minimální požadavky stanovené pro oblast BOZP právními předpisy. [11]

Účel normy

Tato norma znamená výraznou změnu v přístupu některých zaměstnavatelů k problematice bezpečnosti práce, jelikož zavádí princip dobrovolnosti s vidinou určitých ekonomických výhod pro držitele certifikátu. Podobně jako u jiných norem ČSN EN ISO 90001 a také ČSN EN ISO 14 001 zaměstnavatel podle normy OHSAS 18001 zavádí dobrovolně systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účelem dosažení souladu s požadavky této normy. Shodu se zmíněnou normou posuzují nezávislé certifikační orgány.

Norma pro posuzování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OHSAS) stanovuje požadavky na systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) takovým způsobem, aby *umožnila organizaci řídit její rizika BOZP a zlepšovat její výkonnost.*

Norma již nestanovuje specifická a výkonnostní kritéria BOZP, a ani neposkytuje další návody pro návrh systému řízení.

Použitelnost normy

Norma (specifikace) OHSAS je použitelná ve všech organizacích, které si přejí:

- Vytvořit systém řízení BOZP k vyloučení nebo minimalizaci rizik pro zaměstnance a další zainteresované strany, které mohou být vystaveny rizikům BOZP spojenými s činnostmi dané organizace
- Zavést, udržovat a trvale zlpešovat systém řízení BOZP
- Ujistit se o shodě s politikou BOZP, kterou sami vyhlásili
- Prokázat tuto shodu ostatním
- Požádat o certifikaci či registraci svého systému řízení BOZP externí organizaci, nebo učinit vlastní rozhodnutí a vydat vlastní prohlášení o shodě s touto specifikací OHSAS

Všechny požadavky, které jsou uvedeny v této specifikaci OHSAS jsou určeny k tomu, aby byly vyčleněny do jakéhokoli systému BOZP. Rozsah jejich použití bude záviset na takových faktorech, jako jsou politika BOZP dané organizace, povaha jejích činností, riziko a složitost jejího provozu.

Tato specifika OHSAS je tedy určena k tomu, aby uváděla spíše bezpečnost a ochranu zdraví při práci, než bezpečnost výrobků a služeb.

Právní a jiné požadavky

Organizace musí vytvořit a udržovat postup pro identifikaci a přístup k právním a jiným požadavkům BOZP, které se na ni vztahují.

Organizace musí tyto získané informace průběžně aktualizovat.

Příslušné informace o právních a jiných požadavcích musí organizace sdělovat svým zaměstnancům a dalším příslušným zainteresovaným stranám. [2]

6 ŘÍZENÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Řízení BOZP lze charakterizovat jako velmi mnohostrannou, uvědomělou a aktivní tvůrčí činnost, v jejímž rámci řídící subjekt (řídící centrum – zaměstnavatel, statutární zástupce, mistr atd.) stanoví cíle, ovlivňuje metody, prostředky a způsob chování řízených složek (zaměstnanců) tak, aby celá řízená soustava optimálně plnila určené funkce (úkoly, povinnosti, akcie) a dosahovala tak stanovené cíle v určeném čase a kvalitě.

Funkce řízení jsou typické úkoly, které zaměstnavatel řeší v procesu své každodenní práce (jedná se o plánování, organizování, kontrolu a operativní řízení).

Řízení BOZP je složitý proces, který obsahuje jednotlivé soubory činností:

Přípravu na zajištění BOZP.

Plánování BOZP s všestranným zabezpečením.

Organizování BOZP s cílem využití času, sil a prostředků potřebných k jeho splnění.

Operativní řízení BOZP za účelem splnění úkolů ve stanovené kvalitě, času a prostoru.

Kontrolu a poskytnutí pomoci a hodnocení plnění úkolů BOZP. [10]

6.1 Školení zaměstnanců

Podle zákona musí být všechny osoby, které vstupují na pracoviště, obeznámeny, proškoleny a také informovány o rizicích, které mohou na pracovišti nastat. Školení zaměstnanců, ověřování jejich znalostí a kontrola dodržování musí být zajišťována po celou dobu trvání pracovního poměru. O každém jednotlivém školení je vedena evidence. K jejich průkaznosti slouží samostatný list (zápis o školení), kde jsou uvedeny veškeré náležitosti.

Druhy školení

Vstupní školení při vzniku pracovního poměru

Úvodní školení

Opakovaná školení

Školení při změně pracoviště v rámci společnosti

Školení vedoucích zaměstnanců

Mimořádné školení

6.2 Zdravotní způsobilost

Zaměstnavatel musí znát zdravotní způsobilost svých zaměstnanců, musí se tedy o každém zaměstnanci vést evidence zdravotní způsobilosti.

Lékařské prohlídky se dělí na více druhů, podle dalších okolností.

Vstupní lékařská prohlídka, musí být provedena před uzavřením pracovní smlouvy.

Preventivní periodická lékařská prohlídka, ověřuje, je-li zaměstnanec nadále zdravotně způsobilý provádět práce nebo činnosti, pro něž je zdravotní způsobilost vyžadována.

Mimořádná lékařská prohlídka, provádí se, jestliže dojde k výskytu onemocnění u více zaměstnanců a je podezření, že vzniklé onemocnění bylo způsobeno vlivem práce, pracovního prostředí nebo činnosti.

Výstupní lékařská prohlídka, prohlídka ověřuje, zda před ukončením pracovního poměru zaměstnanec opouští zaměstnavatele bez poškození zdraví vlivem pracovních podmínek nebo pracovního prostředí. [2]

7 METODA „PNH“ A SWOT ANALÝZA

Jednoduchá bodová polo-kvantitativní metoda „PNH“, pomocí níž se vyhodnocuje příslušné riziko ve třech jeho složkách, a to s ohledem na:

1. **Pravděpodobnost vzniku (P)**

Odhad pravděpodobnosti (P), se kterou může uvažované nebezpečí opravdu nastat, je stanoven dle stupnice odhadu pravděpodobnosti vzestupně číslem od 1 do 5, kde je zjednodušeně zahrnuta míra, úroveň a kritéria jednotlivých nebezpečí a ohrožení

2. **Pravděpodobnost následků (Z) – závažnost a**

Rovněž pro stanovení pravděpodobnosti následků (Z), tj. závažnosti nebezpečí, je

stanovena stupnice od 1 do 5.

3. **Názor hodnotitelů**

V položce (H), v němž se zohledňuje míra závažnosti ohrožení, počet ohrožených osob, čas působení ohrožení, stáří a technický stav technologických zařízení, objektu apod., úroveň údržby, kumulace rizik, dynamičnost rizika, možnost zajištění první pomoci, vliv pracovního systému, pracovního prostředí a pracovních podmínek, psychosociální rizikové faktory, případně i další vlivy potencující riziko.

Celkové hodnocení rizika lze pak následovně po stanovení jednotlivých činitelů získat součinem, jehož výsledkem je pak ukazatel míry rizika – R. [9]

$$\mathbf{R = P \times Z \times H}$$

Bodové rozpětí vyjadřuje naléhavost úkolu přijetí opatření ke snížení rizika a prioritu bezpečnostních opatření, který by měl být obsažen v plánu zvýšení úrovně bezpečnosti, jenž by měl být součástí vyhodnocení a následné dokumentace rizik. Při stanovení kategorie závažnosti vyhodnocených rizik je možné rozdělení do pěti rizikových stupňů (I. Až V.) a celkové míry rizika **R**, je pak následující:

> **Nepřijatelné riziko** s katastrofickými následky, vyžadující okamžité zastavení dané činnosti, odstavení z provozu do doby realizace nezbytných opatření a nového vyhodnocení rizik. Práce nesmí být zahájena, nebo v ní nesmí být pokračováno, dokud se dané riziko nesníží.

Nežádoucí riziko vyžadující urychlené provedení odpovídajících bezpečnostních opatření snižujících riziko na přijatelnou úroveň, na snížení rizika se musí přidělit určité zdroje.

Mírné riziko, i když není nutnost opatření tak závažná jako u rizik kategorie II.

Bezpečnostní opatření nutno zpravidla realizovat dle zpracovaného plánu podle rozhodnutí vedení podniku. Prostředky na snížení rizika musí být implementovány ve stanoveném časovém období. Je-li toto riziko spojeno se značnými nebezpečnými následky, musí se provést další zhodnocení, aby se přesněji stanovila pravděpodobnost vzniku úrazu, jako podklad pro stanovení potřeby dosažení zlepšení a snížení rizika.

Akceptovatelné riziko, riziko přijatelné se souhlasem vedení. Je nutno zvážit náklady na případné řešení nebo zlepšení, v případě, že se nepodaří provést technická bezpečnostní opatření ke snížení rizika, je třeba zavést vhodná opatření organizační.

Většinou postačuje školení obsluhy, běžný dozor atd.

Bezvýznamné riziko, není vyžadováno žádné zvláštní opatření. Nejedná se však o 100% bezpečnost, proto je nutno na existující riziko upozornit a uvést např. jaká organizační a výchovná opatření je třeba realizovat. [9]

SWOT analýza

SWOT analýza je komplexní metodou kvalitativního hodnocení. Jádro metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do čtyř základních skupin (jsou to faktory vyjadřující silné nebo slabé vnitřní stránky subjektu a faktory vyjadřující příležitosti a hrozby jako vlastnosti vnějšího prostředí).

SWOT je zkratka složena z počátečních písmen anglických slov, kdy jsou to strenghts neboli přednosti, weaknesses neboli slabé stránky, opportunities neboli příležitosti a threats neboli hrozby. [5]

Analýza silných a slabých stránek se zaměřuje především na interní prostředí firmy, na vnitřní faktory podnikání. Příkladem vnitřních faktorů podnikání je výkonnost a motivace pracovníků, efektivita procesů, logistické systémy a mnohé další. Silné a slabé stránky jsou poté obvykle měřeny hodnotícím procesem benchmarkingem (srovnávání s konkurencí). Silné a slabé stránky podniku jsou ty faktory, které vytvářejí nebo naopak snižují vnitřní hodnotu firmy (aktiva, dovednosti, podnikové zdroje atd.).

Naproti tomu hodnocení příležitostí a ohrožení se zaměřuje na externí prostředí firmy, které podnik nemůže tak dobře kontrolovat. Přestože podnik nemůže extremní faktory kontrolovat, může je alespoň identifikovat pomocí například vhodné analýzy konkurence, demografických, ekonomických, politických, technických, sociálních, legislativních a kulturních faktorů působících v okolí podniku. V běžné praxi tvoří SWOT analýzu soubor potřebných externích i interních analýz podniku. Mezi externí faktory firmy se řadí například devizový kurz, změna úrokových sazeb v ekonomice, fáze hospodářského cyklu a jiné.

Základní faktory ovlivňující silné stránky podniku jsou například:	**Příklady slabých stránek podniku jsou:**
• unikátní nebo jinak odlišné produkty a služby, • jedinečné know-how, good will, patenty, technologie, obchodní značka, reputace, • výrobní procesy a postupy poskytující konkurenční výhodu, • nákladová výhoda (vyplývající například z efektivních dodavatelských procesů, just-in-time, apod.), • specialní marketingové analýzy, • exkluzivní přístup k informačním zdrojům, • umístění podniku, • finanční síla a zdraví firmy, • míra její diverzifikace či naopak specializace. Silné stránky se snaží podnik **maximalizovat**.	• nedostatečná diferenciace produktů a služeb v závislosti na konkurenci, • špatná kvalita produktů a služeb, • vysoké náklady, nízká produktivita, nedostatečná efektivita a výkonnost výroby, • slabá reputace a obchodní značka, • neodpovídající marketingová strategie a customer relationship management (CRM), • omezený přístup k distribučním kanálům. Narozdíl od silných stránek podniku (pravidlo MAX), pro slabé stránky platí pravidlo **minimalizace** jejich vlivu (MINI).
Příležitosti je možné definovat podle oboru podnikání různě, například:	**Neméně důležitou složkou SWOT analýzy jsou hrozby podniku, které mohou zahrnovat například:**
• rozvoj a využití nových trhů a mezinárodní expanze (Čína), • rozvoj a využití nových distribučních cest (internet), • oslovení nových zakaznických segmentů, • odstranění mezinárodních obchodních bariér (například otevření trhu v Iráku), • vývoj nových produktů a odvětví (iPod, MP3 přehrávače), • strategické aliance, fúze, akvizice, joint venture, venture capital, strategické partnerství, • outsourcing podnikových procesů (outsourcing účetnictví, lidských zdrojů, atd.). Stejně jako v případě silných stránek podniku se snažíme příležitosti **maximalizovat** tak, aby nám přinášely co nejvíce možností jak se odlišit od konkurence.	• konkurence na trhu, • změna či fáze životního cyklu výrobku, služby nebo odvětví (mechanické pokladny jsou v dnešní době nahrazeny elekronickými a proto se uz téměř ani nevyrábí), • cenové strategie a války (například odvětví leteckých společností), • příchod konkurence na trh s novým řešením, produktem nebo službou, • regulace trhu (znárodnění), • tržní bariéry (zavedení cla, zvýšení daní).

Obrázek 2 SWOT analýza [17]

SWOT tabulka je velice dobrým nástrojem pro analýzu (interních) silných a slabých stránek podniku a (externích) příležitostí a ohrožení, nicméně sestrojení této tabulky je pouze prvním krokem v realizaci SWOT analýzy. Druhým krokem je propojení všech čtyřech dimenzí a jejich formulace do podnikových aktivit a činů. Pravá a levá strana SWOT analýzy jdou často proti sobě, což představuje pro management rozhodovací oříšek. Je nutné přizpůsobit podnik vnějším faktorům (strategie řízená trhem) nebo se snažit najít společný průnik firemních a externích faktorů.

Eliminuje-li firma svá ohrožení, koncepčně řeší slabé stránky a kultivuje silné stránky, potom může efektivně realizovat příležitosti. Jiný postup představuje rizika a nebezpečí. Je velkou chybou snažit se o realizaci identifikovaných příležitostí bez eliminace ohrožení a slabých stránek. Neúprosné zákony pákového efektu zadlužení, synergických efektů a nerovnováhy mezi následky a jejich příčinami fungují ve prospěch firmy, jsou-li řízeny.

V opačném případě způsobují problémy a potíže. Některé aspekty existence podniku nelze přiřadit do SWOT analýzy předem, záleží tedy spíše na tom, zda-li představují pro firmu silnou stránku, slabou stránku, příležitost nebo hrozbu. Patří mezi ně například vlastnická struktura a její stabilita, pozice v jednotlivých částech trhu, struktura a stabilita zadavatelů zakázek či zákazníků, míra flexibility, složitost a účelnost organizační struktury, celková výrobní kapacita firmy (poměr vlastních prací a externích subdodávek), časový průběh výroby, úroveň subdodavatelských činností, technologická úroveň činností, způsob a průběh financování výroby, personální struktura firmy, odbornost a dovednost zaměstnanců a další. [17]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 PŘEDSTAVENÍ FIRMY JOSEF WEISS PLASTIC

Firma vznikla v roce 1949 v Mnichově, v roce 1956 proběhlo první zasklení letadla. Celkový počet zaměstnanců je 60. Firma má v současnosti 4 objekty o celkové výměře 8000m2. Tři objekty se nachází v Německu nedaleko města Mnichov a čtvrtý, samostatný objekt (pobočka) se nachází v České republice.

Hlavní zaměření firmy je příprava, tedy opracování a tvarování polykarbonátu.

Použití takových výrobků má své specifické určení. Firma dodává tedy své výrobky pro použití kabin lehkých komerčních letadel, reference od firem jako jsou ultralight, atec v.o.s, flightdesign a mnohé další. Dále zasklívání helikoptér a závodních automobilů, například firmám Porsche, Land Rover, Cat a jiné.

Využití této specifické výroby je realizováno také ve stavebnictví, produkt plexiglas se těší větší a větší oblibě.

Samozřejmostí pro tuto činnost jsou nezbytné certifikáty a normy, které firma úspěšně obhajuje a plní.

V příloze P III je na ukázku uvedena certifikace EN 9100 : 2003 pro vyrábění a montáž termoplastických materiálů pro letectví, automobilový průmysl a také zasklívání komerčních objektů a prostor. [14]

Česká pobočka vznikla v roce 2007 a v současné době má 10 zaměstnanců. [15]

Společnost Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o. se jako ostatní firmy řídí platnou legislativou České republiky, mezi které řadíme zákony, vyhlášky a nařízení vlády.

Mezi předpisy, které upravují pracovní prostředí, patří:

Zákoník práce č.262/2006 Sb. ve znění zákona č. 585/2006 Sb. – je v českých podmínkách základním pracovněprávním předpisem. Upravuje mimo jiné tyto pracovněprávní vztahy: způsob vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní podmínky, délku pracovní doby, přestávky v práci, práci přesčas, noční práci, dovolenou na zotavenou atd. Dále také upravuje mzdu a náhradu mzdy, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance, pracovní podmínky žen a mladistvých, pracovní spory, náhrady škod apod.

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

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

Zákon č. 309/2006 Sb. Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

Zákon č. 187/2006 Sb. O nemocenském pojištění, tento zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, ošetřování člena rodiny nebo péči o něj a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění.

Předpis č. 590/2006 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Tento předpis například ukládá zaměstnanci možnost jít na vyšetření nebo ošetření, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, a další důležité aspekty, které patří k osobnímu životu každého z nás.

Předpis č. 21/2003 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky [8]

9 MOTIVACE A ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Motivování lidí je uvádění těchto lidí do pohybu ve směru, kterým chcete, aby se ubírali za účelem dosažení nějakého výsledku. Motivování sebe sama se týká nezávislého stanovování směru a podnikání kroků, které zajistí, abyste se dostali tam, kam chcete. Motivaci lze charakterizovat jako cílově orientované chování. Lidé jsou motivovaní, když očekávají, že určité kroky pravděpodobně povedou k dosažení nějakého cíle a ceněné či hodnotné odměny - takové, která uspokojuje jejich potřeby.

Dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíli, kteří podnikají kroky, od nichž očekávají, že povedou k dosažení těchto cílů. Takoví lidé mohou být motivováni sami od sebe, a pokud to znamená, že jdou správným směrem, aby dosáhli, čeho dosáhnout chtějí, pak je to nejlepší forma motivace. Většina z nás však potřebuje být ve větší či menší míře motivována zvnějšku. Organizace jako celek může nabízet prostředí, v němž lze dosáhnout vysoké míry motivace pomocí stimulů a odměn, uspokojující práce a příležitostí ke vzdělávání a růstu. Ale pořád to jsou manažeři, kteří musejí hrát hlavní úlohu a musejí využívat své dovednosti motivovat, aby dosáhli toho, že lidé budou ze sebe vydávat to nejlepší, a kteří musejí dobře využívat motivující procesy nabízené organizací. [3]

Odměňování v moderním řízení lidských zdrojů neznamená pouze mzdu nebo plat, nebo jiné peněžní odměny. Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody, poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci nezávisle na jeho pracovním výkonu, pouze z titulu pracovního poměru. Odměny mohou zahrnovat věci či okolnosti, které nejsou zcela samozřejmé, např. přidělení vybavenější kanceláře, přidělení určitého stroje či zařízení aj.

Kromě těchto více či méně hmatatelných odměn (bývají nazývány vnější odměny), které kontroluje a o nichž rozhoduje zpravidla zaměstnavatel, se stále více pozornosti věnuje vnitřním odměnám. Ty nemají hmotnou povahu a souvisejí se spokojeností pracovníka s vykonávanou prací, s radostí, kterou mu daná práce přináší, atd.

Třebaže oba typy odměn mají různou povahu, jsou navzájem úzce provázány. Často udělení nějaké odměny zaměstnavatelem přináší i vnitřní uspokojení a radost. Organizace může dosti výrazně ovlivňovat oblast vnitřních odměn např. prostřednictvím pečlivého a na míru pracovníkovi šitého vytváření pracovních úkolů, pověřováním pracovníka pracemi, které jsou pro něj přitažlivé už svou povahou, které od něj vyžadují využívání právě těch schopností, kterých si sám váží. [4]

10 ANALÝZA STAVU BOZP VE FIRMĚ

Management rizik musí být nedílnou součástí systematického řízení podniku. Jeho cílem je analyzovat současná i budoucí rizika a vhodnými opatřeními zmenšovat pravděpodobnost výskytu a závažnost jejich možných nežádoucích následků.

Každé rozhodnutí vedoucích pracovníků na všech úrovních řízení podniku je spojeno s určitým rizikem, někdy viditelným na první podhled, jindy skrytým a o to také záludnějším.

Ta nejskrytější a nejnebezpečnější bývají spojena s lidským činitelem. Organizace jsou složitým systémem lidí a technických prvků a jejich vzájemných vazeb ‑ má-li být podnik správně řízen, musí být pojímán jako komplexní socio-technický systém. Každé organizační selhání, každá porucha techniky jsou primárně způsobeny selháním lidské složky systému. Žádná nehoda nemůže nastat, aniž by někde na začátku nestalo určité opomenutí člověka, určitá nedůslednost, podcenění, nebo dokonce evidentní nedodržení stanovených postupů, chybné vykonání činnosti na základě např. nesprávného vnímaní nebo chápaní situace. Výjimkou mohou být pouze extremní případy nikým nezaviněných a naprosto nepředvídatelných nehod, jakými jsou např. živelní pohromy či sabotáže.

U velmi rizikových provozů ovšem musí být i takové události lidmi předpokládány a zahrnuty do preventivních opatření. Přesto všechno se často objevují závěry různých rozborů nebo obecné odhady uvádějící, že příčinou nehod či poruch je lidský činitel např. v 85 % případů, a to dokonce i tehdy, když podtextem takové formulace mělo být důrazné upozornění na význam lidského činitele a varování před jeho podceňováním.

Jediným správným východiskem je přitom již uvedena věta: Každé organizační selháni, každá porucha techniky jsou primárně způsobeny selháním lidské složky systému. Úvahy o 85% podílu člověka svědčí o tom, že v oněch zbývajících 15 % případů se analýzy spokojily s povrchním konstatováním technické závady, aniž by se např. zajímali o odpovědnost lidí za nedostatky v procesech nebo za neuplatnění potřebných preventivních opatřeni. Důsledně provedený rozbor nehody nebo jiné nežádoucí události nakonec vždy odhalí, že její přímí nebo nepřímí účastníci provedli určitý nesprávný nebo nebezpečný úkon.

Dalším šetřením je nutné zjistit, proč, a z jakých příčin k selhání došlo. Obecně platí, že téměř pro každý nebezpečný úkon lze najít zpravidla dlouhodobě existující a přehlížené příčiny. Chyba člověka je pak pouze důsledkem jiných, hlubších ‑ kořenových ‑ příčin.

Výsledkem šetření musí být ve zjednodušeném vyjádření odpověď na otázku: Který faktor nebo které faktory společně způsobily, že člověk při provádění činnosti selhal?

Preventivní opatření, která nejsou založena na analýze příčin a následků a na odhalení kořenových příčin stojících na jeho začátku, jsou zpravidla neefektivní.

Platí tedy jednoduché pravidlo: pokud chyba lidského činitele nebyla odhalena, nebyl rozbor proveden dobře.

Cílem vždy musí být odhalit, kdo, v které fázi (konstrukční, výrobní, montážní, provozní) a z jakých příčin vzniku nežádoucí události nezabránil, kdo ji umožnil, nebo ji dokonce přímo způsobil. Opomenuty nesmí zůstat např. procesy projektové, dodavatelské, kontrolní, údržby atd. [16]

Pro vypracování analýzy současného stavu BOZP se tedy primárně zaměřilo na lidský činitel, jelikož podle prostudované literatury je takový přístup korektní.

Cílem vlastního šetření, bylo zjistit aktuální stav dodržování, a také zájem o zkvalitňování BOZP v této firmě, ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnanců.

K vlastní analýze BOZP ve firmě Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o. se použilo celkem tří metod. Nejprve se vyhodnotilo příslušné riziko působící na konkrétního zaměstnance, to se provedlo pomocí metody „PNH“, následně byla vypracována SWOT analýza, a to z pohledu vykonávaných činností firmy (tedy co všechno zaměstnavatel pro BOZP vykonává, a jestli je tato činnost v souladu s platnými zákony a předpisy), následně byl zpracován dotazník s vlastním, pečlivým výběrem uzavřených otázek, a následně provedeno přímé dotazníkové šetření, na které odpovídali zaměstnanci firmy, a také v neposlední řadě proběhla fyzická kontrola a prohlídka podniku.

10.1 Analýza rizik při výkonu práce konkrétního zaměstnance

Aby se mohlo uskutečnit vyhodnocení míry rizik působící na zaměstnance v této firmě, tak bylo nejprve zaměřeno na jednoho konkrétního zaměstnance, na kterém se při výkonu jeho práce pomocí metody „PNH“ – jednoduchá bodová polo-kvantitativní metoda, vyhodnotilo příslušné riziko, kterému je daný zaměstnanec na svém pracovišti vystavován.

Riziko je zohledněno ve třech složkách a to na:

1. Pravděpodobnost vzniku (P)
2. Pravděpodobnost následků (Z) – závažnost a
3. Názor hodnotitelů (H)

P – pravděpodobnost vzniku a existence nebezpečí

Nahodilá – 1

Nepravděpodobná – 2

Pravděpodobná – 3

Velmi pravděpodobná – 4

Trvalá – 5

Z – možné následky ohrožení

Poškození zdraví bez pracovní neschopnosti – 1

Absenční úraz (s pracovní neschopností) – 2

Vážnější úraz vyžadující hospitalizaci – 3

Těžký úraz s trvalými následky – 4

Smrtelný úraz – 5

H – názor hodnotitelů

Zanedbatelný vliv na míru nebezpečí a ohrožení – 1

Malý vliv na míru nebezpečí a ohrožení – 2

Větší, nezanedbatelný vliv na míru ohrožení a nebezpečí – 3

Velký a významný vliv na míru ohrožení a nebezpečí – 4

Více významných a nepříznivých vlivů na závažnost a následky ohrožení a nebezpečí - 5

Celkové hodnocení rizika lze po stanovení jednotlivých činitelů získat součinem, jehož výsledkem je pak ukazatel míry rizika - **R**

Rizikový stupeň	**R**	**Míra rizika**
I.	> 100	Nepřijatelné riziko
II.	51 až 100	Nežádoucí riziko
III.	11 až 50	Mírné riziko
IV.	3 až 10	Akceptovatelné riziko
V.	< 3	Bezvýznamné riziko

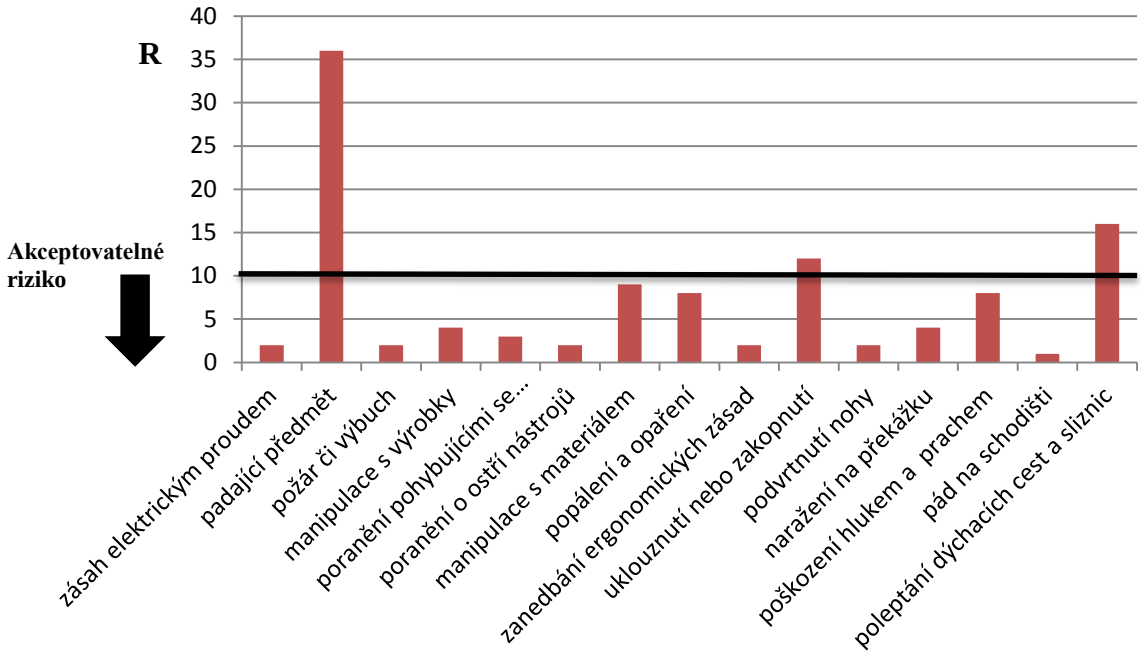
Tabulka 1 Celková míra rizik [9]

Bodové rozpětí vyjadřuje naléhavost úkolu přijetí opatření ke snížení rizika a prioritu bezpečnostních opatření, který by měl být obsažen v plánu zvýšení úrovně bezpečnosti, jenž by měl být součástí vyhodnocení a dokumentace rizik. [9]

Zaměstnanec, který byl vybrán, má ve své náplni práce, poměrně velkou škálu činností, tudíž nebezpečí, které ho ohrožují, je nespočet. Následující tabulka obsahuje výčet možností a situací, do kterých se tento zaměstnanec může dostat.

Pracoviště, pracovní místo nebo činnost	Nebezpečí nebo nebezpečná situace	P	N	H	Celková míra rizika - R
používání el. Zařízení	zásah elektrickým proudem	1	2	1	2
práce s VZV	padající předmět	4	3	3	36
mytí kabin	požár či výbuch	1	2	1	2
vytahování formy z pece	manipulace s výrobky	2	1	2	4
frézování	poranění pohybujícími se částmi stroje	1	3	1	3
řezání	poranění o ostří nástrojů	2	1	1	2
práce s VZV	manipulace s materiálem	3	1	3	9
vytahování formy z pece	popálení a opaření	4	1	2	8
vytahování formy z pece	zanedbání ergonomických zásad	1	1	2	2
vytahování formy z pece	uklouznutí nebo zakopnutí	3	2	2	12
vytahování formy z pece	podvrtnutí nohy	2	1	1	2
práce s VZV	naražení na překážku	2	1	2	4
řezání	poškození hlukem a prachem	2	4	1	8
chůze do šaten	pád na schodišti	1	1	1	1
příprava výrobku na expedici	poleptání dýchacích cest a sliznic	2	4	2	16

Tabulka 2 Metoda „PNH“ [18]



Graf 1 Celková míra rizika – R [18]

Pokud tedy vyhodnotíme předcházející tabulku a graf, přijdeme ke zjištění, že na zaměstnance v ohledu klasifikace rizika bezvýznamného působí celkem 7 činností.

Zásah elektrickým proudem, jelikož jsou všechna elektrická zařízení chráněna a jištěna v souladu s platnou legislativou a nikde nebyla zjištěna žádná závada a všechny elektrorevize byly v pořádku.

Požár či výbuch, zaměstnanec pracuje s množstvím a koncentracemi nebezpečnými chemickými látkami, které prakticky nemohou způsobit výbuch nebo požár.

Poranění pohybujícími částmi stroje, zaměstnanec je v případě obsluhy frézky náležitě seznámen a je si plně vědom daných ohrožení a při práci s ní postupuje podle návodu a školení, které mu poskytl zaměstnavatel při představení stroje. Tento stroj je ve velmi dobrém technickém stavu, pracovní (rotující) část ale není zakrytovaná, a ani nemůže.

Poranění o ostří nástrojů, zaměstnanec obsluhuje řezací pilu, která má své pohyblivé části zakrytované, při běžném používání je všechno v pořádku, tento stroj je zánovní a jeho technický stav, bezpečnostní značení je v pořádku.

Zanedbání ergonomických zásad, při vytahování forem z pece zaměstnanci vykonávají činnost, která je v částečném rozporu s ergonomickými zásadami, nicméně doba, po kterou jsou danému jevu vystaveni, je velmi krátká.

Podvrtnutí nohy, tato situace může nastat, pokud zaměstnanci vytahují formu z pece, podlaha zde není z technologického hlediska rovná, má mírné členění. Rovněž při pohybu zaměstnance ve skladu může dojít k této situaci.

Pád na schodišti, ve výrobní hale je pouze jedno schodiště, vedoucí do šaten, zaměstnanec jej tedy za osmi hodinovou směnu použije v průměru 7 až 9krát. Schodiště je dobře značeno a je zde také dobré osvětlení. Z tohoto hlediska byla tato nebezpečná situace charakterizována nejmenším celkovým rizikem, z veškerých pracovních činností uvedených v dané tabulce.

Dále máme v tabulce pracovní činnosti charakterizované jako akceptovatelné riziko, o těchto rizicích má zaměstnavatel přehled a proto vyvíjí úsilí na jejich minimalizování. Zaměstnanci jsou slovně školeni a jsou realizována organizační opatření, pokud ani v takovém případě není riziko dostatečně sníženo, jsou přiděleny prostředky OOPP.

Manipulace s výrobky, tato situace může nastat, pokud zaměstnanec vytahuje formu z pece

Manipulace s materiálem, touto situací je myšleno manipulování s materiálem pomocí VZV, kdy je zde nebezpečí, že se materiál převrhne, zničí nebo zapříčiní další poškození vybavení skladu při nesprávné manipulaci. O tom je zaměstnanec náležitě proškolen, a ví, kde a jak má materiál umístěno těžiště, a také musí vykonávat s VZV plynulé a pomalé pohyby.

Popálení a opaření, pokud zaměstnanec vytahuje formu z pece, hrozí jeho popálení a opaření, formy jsou nastaveny v závislosti na výrobním postupu a konkrétním použití na teplotu 150-170 stupňů Celsia. Proto jsou na tuto činnost zaměstnancům přiděleny tepluodolné rukavice, které tak chrání jejich ruce. Nicméně při další činnosti, a to když formu ustavují, se stává, že se dotknou jinou částí těla o tuto horkou formu. Takže poté je zaměstnanec mírně opařen na pažích nebo obličeji.

Naražení na překážku, sklad této firmy je ve své podstatě prostorově omezený, obsluha VZV musí dávat pozor, aby nenajela, nebo nenarazila do protějšího regálového systému nebo jiné statické překážky.

Poškození hlukem a prachem, zaměstnanci při používání frézek a pil na řezání plexiskla používají sluchátka, někteří zaměstnanci, jelikož jim sluchátka přijdou nepohodlné, využí-

vají špunty do uší, důležité avšak je, že tyto OOPP snižují hladinu hluku vstupujícího do uší, tím pádem se výrazně snižuje riziko poškození sluchu. Hladiny hluku těchto strojů nejsou nijak zvlášť vysoké, takže pokud se stane, že zaměstnanec zapne nebo začne používat stroj bez těchto OOPP, tak v krátkodobém horizontu také nedojde k poškození sluchu.

Dále se nám v grafu objevili činnosti, které svým hodnocením spadají, celková míra rizika do kategorie mírné riziko. Jsou to nejzávažnější rizika, která se nám, z dané metody „PNH“ pro konkrétního pracovníka a konkrétní pracovní prostředí, vyhodnotila.

Těmto rizikům, které jsou celkem tři, je tedy v daném případě, věnovat zvýšenou pozornost.

Uklouznutí nebo zakopnutí, podlaha ve výrobní hale je na místech, kde jsou pece členitá a také pracovníkovo přemísťování mezi více pracovišti přispívá k tomuto nebezpečí

Poleptání dýchacích cest a sliznic, toto ohrožení je realizováno v konečné fázi výroby kabiny, polykarbonového skla, kdy zaměstnanec nanáší stříkáním ochranný, konzervační lak, určený pro převoz.

Pro tyto účely je zřízen samostatný oddělený stříkací box, který je vybaven odvětráváním.

Zaměstnanci při tomto výkonu používají ochrannou celoobličejovou masku s příslušnými filtry. Při nepoužití této masky, selhání filtru,

Padající předmět, nejrizikovější ohrožení vybraného zaměstnance bylo určeno činností s VZV a následným pádem předmětu. Ve skladu hotových výrobků se zakládá do regálového systému, který má 2 až 3 patra nad sebou, podle velikosti daného výrobku.

VZV je s pevnou ocelovou kabinou, je opatřen otvory pro možný pohled nahoru kvůli zakládání do vyšších pater, tyto otvory jsou překryty průhledným plexi.

Nicméně, i když se hotové výrobky (kabiny) pokládají na palety a tyto palety pak zakládají do regálů, tak díky nesouměrnosti výrobku není nikdy přesně jasné, kde se nachází těžiště takového břemena, a také v případě kdy je v takovém skladu více druhů takových kabin.

Pracovník také při obsluze VZV nepoužívá bezpečnostní přilbu, jeho reakce na dotazy absence přilby, byly okomentovány výrazy, že přilba je nepohodlná, a nebo nemá čas si ji neustále nasazovat a zase sundávat.

10.2 Dotazníkové šetření

Podnětem pro zpracování dotazníku byla snaha zhodnotit povědomí a přístup pracovníků k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci na jejich pracovišti.

Pro zhodnocení BOZP byl použit dotazník, jehož otázky byly sestaveny přímo pro výzkum v této firmě. Nejedná se tedy o všeobecný nebo základní dotazník, ale snahou bylo vybrat otázky, které by danou problematiku co nejvíce přiblížily a poskytly tak relevantní informace pro tento výzkum.

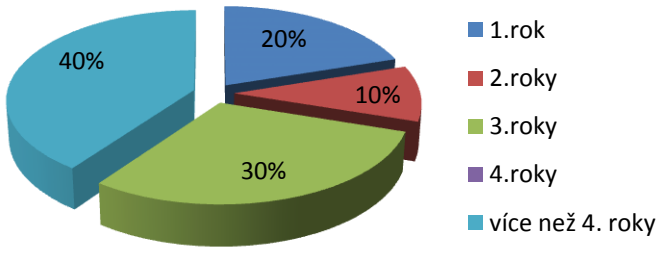
Dotazníkové šetření je zaměřeno na zkoumání pracovního prostředí, realizace školení, evidenci pracovních úrazů a na provádění úkonů souvisejících s BOZP z pohledu zaměstnanců v dané firmě ve výrobním sektoru.

Celkem bylo rozdáno 10 dotazníků pro 10 zaměstnanců, působících ve výrobě. Návratnost dotazníků činila 100%.

Po vyhodnocení vyplněných dotazníků si dovolujeme tvrdit, že všichni zaměstnanci přistupovali k dotazníku svědomitě a žádný z nich nebral dotazník jako žert.

Všichni zaměstnanci jsou muži, tudíž nebyl důvod do dotazníku zařadit otázku, týkající se výběru pohlaví.

Kolikátým rokem již působíte ve firmě Josef Weiss Plastic-cz s.r.o.?



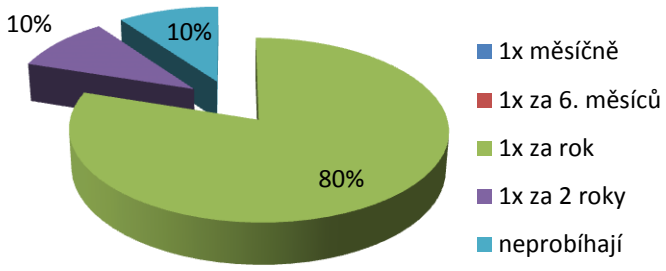
Graf 2 otázka první [18]

70% zaměstnanců působí ve firmě 3 a více let, zbylých 30% je ve firmě zaměstnáno do dvou let. Větší podíl zaměstnanců působí ve firmě již delší dobu a můžou tak případně poradit zaměstnancům, kteří do firmy nastoupili nedávno.

Byl jste při nástupu do zaměstnání seznámen a proškolen z hlediska BOZP?

Všichni zaměstnanci, kteří byli dotazování, souhlasili a odpověděli ANO, tudíž lze usoudit, že zaměstnavatel dává na problematiku Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci důraz a každého nového zaměstnance prioritně seznámí a proškolí.

Jak často probíhají školení z hlediska BOZP?



Graf 3 otázka třetí [18]

80% zaměstnanců se shodlo na odpovědi 1x za rok, kdy opakovaná školení z hlediska BOZP skutečně probíhají, byly poskytnuty interní dokumenty, které toto tvrzení ověřují. Jeden zaměstnanec odpověděl, že školení probíhají 1x za 2 roky.

Jeden zaměstnanec také odpověděl, že školení neprobíhají vůbec, tato odpověď může být zapříčiněna tím, že zmíněný zaměstnanec není v pracovním poměru ve firmě natolik dlouhou dobu, aby se zúčastnil školení BOZP opakovaného.

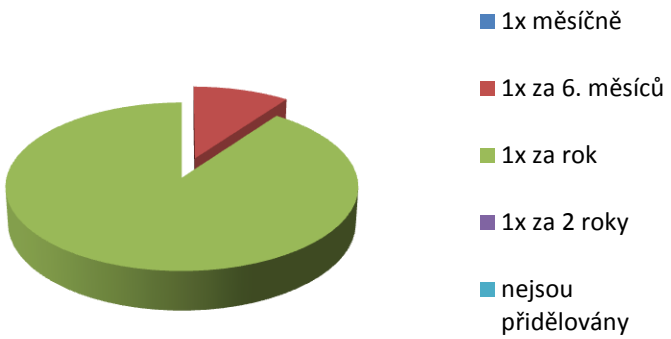
Byly Vám při nástupu do firmy poskytnuty OOPP (osobní ochranné pracovní pomůcky)?

Všichni zaměstnanci odpověděli na otázku kladně, tedy že jim při nástupu do pracovního poměru zaměstnavatel přidělil OOPP, po nahlédnutí do firemních dokumentů, tedy do evidenčního listu přidělování OOPP, kde má každý zaměstnanec svůj evidenční list, bylo zjiš-

těno, že každému zaměstnanci je při nástupu do pracovního poměru, přidělována souprava v podobě montérkových kalhot s laclem, 3 ks trik s krátkým rukávem, 2 ks trik s dlouhým rukávem a pracovní obuv.

Další přidělování OOPP je specifikováno na konkrétní pracovní činnosti, tedy pro manipulaci s předvýrobním materiálem se používají protiskluzové rukavice, na pracovišti, kde probíhá mytí kabin chemickou látkou na bázi hydroxidu sodného, pracovníci používají dlouhé gumové rukavice, obličejový šťít a zástěru proti potřísnění, samozřejmostí jsou také sluchátka nebo špunty do uší na ochranu sluchu pokud pracovníci používají frézky nebo pily.

Jak často jsou Vám přidělovány OOPP?



Graf 4 otázka pátá [18]

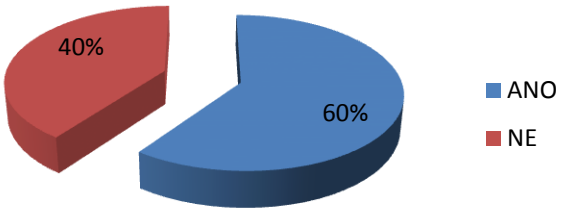
90% zaměstnanců odpovědělo na pátou otázku 1x za rok, tedy jak často jsou jim přidělovány OOPP z hlediska časového horizontu. Jeden zaměstnanec odpověděl, že je jsou mu prostředky OOPP přidělovány v časovém horizontu 1x za 6. měsíců. Tato situace může mít 2 příčiny. Zaměstnanec ještě nemusí působit ve firmě dostatečně dlouhou dobu na to, aby zjistil, že jsou prostředky OOPP přidělovány jednou za rok, nebo mu jeho vlastní prostředky OOPP přestaly plnit ochrannou funkci a poté mu byly přiděleny nové, takže nabyl mylného dojmu kratší periodicity přidělování OOPP a tím zkresleně odpověděl na danou otázku.

Jsou Vám v případě ukončení ochranné funkce OOPP (roztržení boty, propálení rukavic), okamžitě poskytnuty nové?

Všichni dotazovaní zaměstnanci odpověděli na otázku kladně, tedy ANO.

Po nahlédnutí do interní dokumentace, tedy evidenčních listů přidělování OOPP, bylo zjištěno, že prostředky OOPP jsou zaměstnancům přidělovány nad rámec běžného periodického horizontu 1x za rok, tudíž jsou přidělovány ihned po jakémkoli problému s jakoukoli částí OOPP. Zaměstnavatel tedy přiděluje prostředky OOPP ve větším rozsahu, než je dáno legislativou. Po vlastní kontrole výrobní haly a všech OOPP nebylo zjištěno žádných závad, které by znehodnocovaly danou ochrannou funkci těchto prostředků, zaměstnavatel tedy dbá, aby jeho pracovníci pracovali v prostředích, které bez výhrad plní svou funkci.

Stal se Vám již při Vaší činnosti pracovní úraz?



Graf 5 otázka sedmá [18]

60% zaměstnanců odpovědělo kladně, tedy že se jim při výkonu práce stal pracovní úraz.

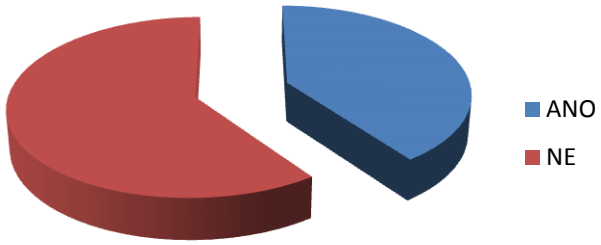
Po nahlédnutí do evidenční knihy pracovních úrazů bylo zjištěno, že za poslední 2 léta si jeden pracovník vyrazil zub, jeho ošetření proběhlo okamžitě, poté byl 2 dny absenčně mimo práci. Další pracovník omylem vstoupil (šlápl) do kbelíku s přípravkem na mytí kabin, na jeho kůži se objevila vyrážka, proveden zápis, žádná další hospitalizace nebo absence v práci. Třetí pracovník nedával pozor a při frézování si omylem ucvakl kousek kůže na prstu, hospitalizace nebyla nutná, proběhlo ošetření, žádné další následky.

Nesouhlas v počtu pracovních úrazů přisuzuji skutečnosti, že byl poskytnut náhled do dokumentů zaznamenávající úrazy z let 2012 a 2013, jelikož se ve firmě nachází zaměstnanci, kteří zde působí 4 a více let, musely se jim stát úrazy před vyšetřovaným obdobím.

Jestliže byla odpověď ANO, byl tento pracovní úraz hlášen nadřízenému?

Všichni zaměstnanci, kterým se stal při svém pracovním výkonu pracovní úraz, tuto skutečnost neprodleně nahlásili nadřízenému. Toto tvrzení se shoduje s prostudovanými dokumenty, vysvětlení jiného počtu pracovních úrazů je vysvětleno o otázku výše.

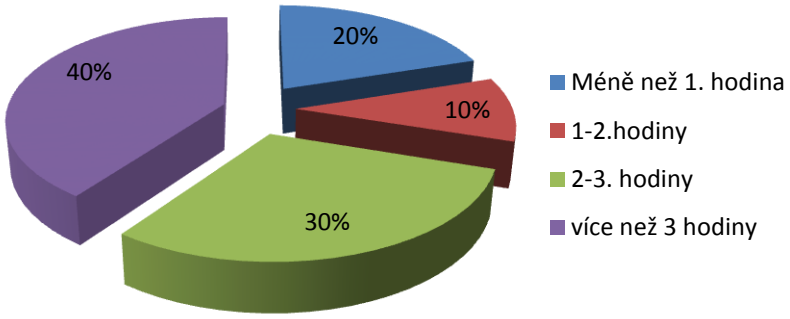
V situacích, kdy máte hodně práce, či hoří termín, snažíte se zvýšit své nasazení, byť to ohrozí Vaši koncentraci či bezpečnost?



Graf 6 otázka osmá [18]

60% pracovníků odpovědělo na otázku NE, tedy že i zvýšená zátěž v podobě urychlení a zvýšení pracovního nasazení nesmí ovlivnit jejich pocit bezpečnosti, tito pracovníci vnímají svou bezpečnost jako prioritní a za žádných okolností nedopouštějí, aby pracovním nátlakem zvyšovali pracovní nasazení na úkor své bezpečnosti.

Kolik hodin týdně se věnuje na úklid pracoviště, pracovišť, případně výrobní haly?



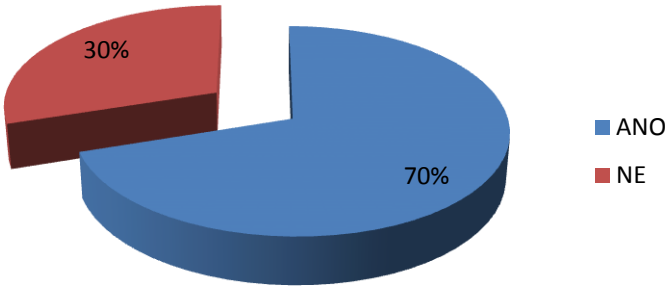
Graf 7 otázka desátá [18]

U této otázky se názor zaměstnanců hodně rozmělňoval, tato situace je dána tím, že každý pracovník má přidělen jiný úsek pracoviště, na kterém každý týden nemusí proběhnout určitý pracovní výkon a tedy tím dochází ke znečištění pracoviště menšímu. Úklid si také

provádí každý pracovník svého pracoviště individuálně. A jelikož jsou na pracovišti a výrobní hale různorodé stroje a každé pracoviště je jinak uspořádáno, tak každý pracovník provádí úklid svého pracoviště jiný časový horizont.

Výsledky této odpovědi také mohou být způsobeny tím, že pracovníci zahrnuly do zmíněného časového horizontu jen týden předcházející, ne tedy průměrnou dobu, kterou věnují každý týden úklidu pracoviště.

Používáte nebezpečné chemické látky při výkonu své práce (lepidla, rozpouštědla)?

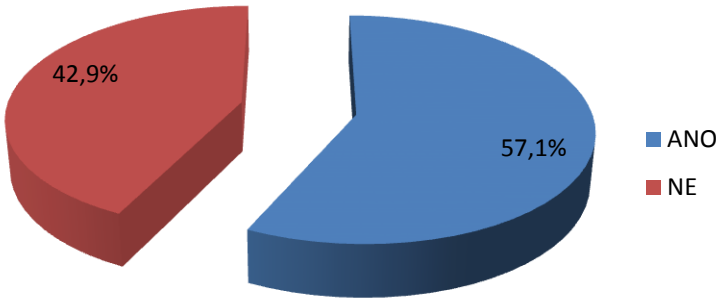


Graf 8 otázka jedenáctá [18]

70% zaměstnanců používá při výkonu své práce nebezpečné chemické látky, jako jsou čistidlo na bázi hydroxidu sodného, líh, savo, letoxid.

Jak již bylo uvedeno dříve, při veškerých pracích zaměstnanci používají patřičné OOPP, a tím se snaží minimalizovat nebezpečí, které působí na jejich vlastní bezpečnost.

Už se vám někdy stalo, že Vám nebezpečná chemická látka unikla, či se jinak vymkla běžnému používání?

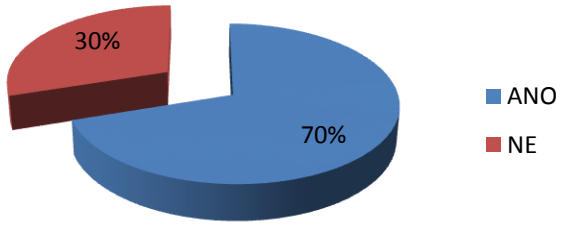


Graf 9 otázka dvanáctá [18]

Více než polovině zaměstnanců se při používání těchto nebezpečných chemických látek stalo, že jejich obsah byl vylit, převrhnut, případně nastala jiná, nepředvídatelná situace, která měla negativní dopady.

Jeden takový incident byl zaznamenán i v knize pracovních úrazů, ostatní se obešly bez jakýkoliv následků, maximálně bylo potřeba vyvětrat halu, a nebo se dočasně vzdálit z prostor, kde byla látka vylita.

Jste motivováni nadřízenými přispíváním vlastními nápady na zkvalitnění či změny v ohledu BOZP?



Graf 8 otázka třináctá [18]

70% zaměstnanců odpovědělo kladně, tedy ANO, že nadřízení motivují a jsou otevřeni nápadům od svých zaměstnanců, jak konkrétně zlepšit či změnit provádění a pohled na BOZP při výkonu své práce.

Nutno dodat, že kolektiv těchto 10 ti pracovníků je na velmi vysoké úrovni, a to jak z organizačního, komunikačního hlediska, tak také součinnosti při provádění výkonu práce.

Máte nějakou připomínku nebo návrh, jak vylepšit, či zefektivnit pohled na BOZP ve Vaší firmě?

Poslední čtrnáctá otázka, která byla v dotazníku definována jako nepovinná, nezodpověděl žádný z pracovníků. Lze usoudit, že pracovníci chodí se svými připomínkami, návrhy a myšlenkami přímo za nadřízenými pracovníky

..

10.3 SWOT analýza

Pro vypracování SWOT analýzy bylo nezbytné poskytnutí firemních dokumentů a následné diskuse se zaměstnavatelem. Tato SWOT analýza tedy zprostředkovává pohled na Bezpečnost a ochranu zdraví při práci z pohledu zaměstnavatele, který má povinnost ze zákona vyhledávat a hodnotit rizika, potenciálně vznikající na daném pracovišti.

SWOT analýza je univerzální metoda a tudíž jí můžeme použít na široké spektrum hodnocených parametrů, pro tuto práci byla využita z ohledu BOZP.

Silné stránky	**Slabé stránky**
přehledná dokumentace BOZP příkladné poskytování OOPP nové výrobní prostory - hala pravidelná školení zaměstnanců BOZP	externí technik BOZP zaměstnavatel není přítomen ve výrobě celou pracovní dobu nejasnost v budoucím směřování BOZP
Příležitosti	**Hrozby**
nákup OOPP z místních firem zvýšení počtu kontrol opatrnější zacházení s chemickými látkami	nedodržování BOZP zaměstnanci v nepřítomnosti zaměstnavatele nezpůsobilé nakládání s chemickými látkami ze strany zaměstnanců

Tabulka 3 SWOT analýza [18]

Mezi **silné stránky** SWOT analýzy firmy patří jejich důslednost na dokumentaci, tudíž veškeré materiály, které byly poskytnuty, jsou úhledně seřazeny v kancelářských zakladačích a nechybí ani členění podle data. Pakliže je-li nutné, jsou potřebné dokumenty ihned nalezeny a připraveny k nahlédnutí.

Dalším faktorem přispívajícím k silné stránce jsou nové výrobní prostory – hala, firma byla v nedávné době přestěhována do modernější budovy, kde jsou úspěšně plněna veškerá no-

vě platná nařízení a tím pádem jsou zaměstnanci a návštěvníci vystaveni daleko menšímu riziku při pohybu ve výrobních prostorách.

Také Příkladné poskytování OOPP, kdy zaměstnavatel přiděluje veškerým svým zaměstnancům potřebné OOPP, a také s nimi konzultuje následné používání, tedy jestli je daný prostředek vhodný, plní veškeré své deklarované náležitosti a jestli zaměstnanci plně vyhovuje ve veškerých ohledech, které má prostředek splňovat.

Pořádáním pravidelných školení týkajících se BOZP, firma seznamuje své zaměstnance s možnými riziky. Tím se snaží těmto rizikům předcházet a omezovat počet případných pracovních úrazů. První školení, které na téma BOZP probíhá, je úvodní školení, kde je nově přijímaný zaměstnanec s těmito pravidly seznámen. Poté jsou školení prováděny v intervalu 1 x za rok. Firemní dokumenty tuto periodicitu potvrzují.

Při zjišťování **slabých stránek** ze SWOT analýzy, byl vyhodnocen jako největší nedostatek fakt, že firma má na řešení BOZP externího technika, kdy firma má svého specialistu mimo firmu, technik zde tedy není fyzicky přítomen, přichází pouze na vypracování firemní dokumentace, která je nezbytná, o jakémkoli dalším zapojení do dalšího zkvalitňování BOZP zde není prozatím řeč., z tohoto důvodu je v analýze také zmíněno, že budoucí směřování je tedy celkem nejasné. Zaměstnavatel by měl zvážit větší komplexnost a vypracovat strategii na budoucí směřování otázky BOZP.

Také skutečnost, že zaměstnavatel není přítomen ve výrobě po celou pracovní dobu, jeho kancelář a výrobní hala jsou od sebe odděleny, z kanceláře není ani fyzický výhled do nebo na výrobní halu, tudíž zaměstnanci mohou při odchodu zaměstnavatele své pracovní tempo změnit, a jelikož zde není potom přítomen „preventivní dohled“ může se stát, že určitý bezpečnostní návyk bude zanedbán.

Příležitosti, které byly nalezeny, určitý potenciál se skrývá v nákupu OOPP z místních (geograficky myšleno) zdrojů, firma pro své zaměstnance zprostředkovává OOPP přes svou centrální pobočku, která je v Německu, tudíž zde existují určité prodlevy mezi dodáváním. Tato situace už je ve stádiu, kdy byly kontaktovány geograficky nejbližší firmy, které se specializují na distribuci OOPP, a tudíž by měl být nákup a doba dodání těchto prostředků zkrácena.

Určitý příspěvek by také mohl být ve zvýšení počtu kontrol, pro neustálé zlepšování BOZP jsou kontroly důležité, aby si zaměstnanci uvědomili, že můžou být za nedodržování tvrdé sankce, ale především jsou nejdůležitější lidské životy. Kdyby však bylo kontrol ještě více,

bylo by možné omezit rizika a pracovní úrazy na minimum. Čím častěji se budou provádět kontroly, tím více se budou zaměstnanci snažit předpisy dodržovat.

Současně se také zaměstnavatel nechal slyšet, že zacházení s chemickými látkami ze strany zaměstnanců není zcela bezchybné, takže i v tomto aspektu se nacházejí určité rezervy, mělo by se přistoupit k určitým organizačním opatřením, aby se chemické látky, ať už jde o jakoukoli formu, zaměstnancům nedostávaly mimo kontrolu.

Co se týče **Hrozeb** ze SWOT analýzy, kdy se k dodržování BOZP zaměstnanci v nepřítomnosti zaměstnavatele přistupují laxně, tento bod souvisí již s předešle jmenovaným, tudíž pokud zaměstnanci ví, že nejsou soustavně kontrolování a monitorováni, tak paradoxně, i když ví, že škodí především sami sobě, je tendence nedodržování předpisů BOZP.

Značnou hrozbou je také nakládání s chemickými látkami, tím se myslí používání. Nejednou se stal případ, kdy byla chemická látka rozlita nebo použita mimo rámec, který je dán návodem. To v některých případech zapříčinilo narušení výrobního procesu, a tudíž se snižuje pracovní výkon. V budoucnu pak může takové jednání zapříčinit pracovní úraz. Zaměstnavatel by měl tedy učinit patřičná opatření pro zmírnění rizik spojených s používáním chemických látek. Školení a více kontrol by zde byly zcela na místě.

Výstupem ze zmíněných metod je komplexní posouzení realizace BOZP v této firmě.

11 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ BOZP

Po provedení analýzy současného zajišťování BOZP ve firmě Josef Weiss Plastic-cz s.r.o. bylo navrhnuto několik připomínek pro zkvalitnění BOZP.

Pro cílené zlepšení komunikace v oblasti BOZP, by se měly brát v potaz následující kroky.

1. Jasně formulovat, které klíčové informace mají výt předávány

2. Zabránit předávání zbytečných informací

3. Podpořit oboustrannou komunikaci tím, že za předávky informací budou odpovědni jak předávající tak přebírající.

3. Tam, kde je to možné, zajistit přímou komunikaci (tváří v tvář).

Zaměstnavatel by měl také myslet na vytvoření dlouhodobé koncepce směřování BOZP.

Zásadní změnou pro řízení a fungování BOZP ve společnosti je vytvoření dlouhodobé strategie a koncepce BOZP. Důvodem pro vytvoření této koncepce je, že touto koncepcí se poté musí zabývat vedení firmy, musí s ní souhlasit a především, dodržovat jí. Díky takové koncepci, by se pak pracovníci, zabývající se BOZP měli čím řídit, mohli vy navrhovat dílčí cíle pro dosažení dlouhodobého cíle a viděli by vizi pro budoucnost, kam a jakým způsobem se bude firma v oblasti BOZP rozvíjet.

Určité zlepšení výsledků by přineslo určité preventivní opatření, tedy kontinuální uvědomování zaměstnanců, například pořádat schůze či porady, nebo aspoň informovat všechny zaměstnance o rizicích, působících na jejich pracovišti, jelikož zaměstnanci si musí uvědomovat, že jsou neustále v určitém ohrožení, a jen oni sami mohou největším podílem přispět na svou bezpečnost, současně také na bezpečnost dalších kolegů v pracovním procesu.

ZÁVĚR

Problematika Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je velmi rozsáhlá a také náročná oblast. Nutno říci, že i když má firma málo zaměstnanců je vždy potřeba provádět veškeré náležitosti a splňovat předpisy, které jsou zaměstnavateli ukládány. Přístup zaměstnavatelů by měl být tedy bez ohledu na počet zaměstnanců vždy co nejpříkladnější.

V teoretické části byl rozebrán pojem Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dále byly vymezeny základní pojmy, a také bylo popsáno, co tato oblast představuje. Samozřejmě nezbytně nutná je legislativa, nejdůležitější zákony, předpisy a nařízení byly vypsány a stručně rozebrány. Dále bylo stručně pojednáno o řízení BOZP v pracovním procesu, a také o školení zaměstnanců a náležitosti zdravotní způsobilosti. Pro přehlednost byla popsána a vysvětlena metoda „PNH“ a také SWOT analýza, zmíněné metody byly poté následně podkladem pro analýzu v praktické části.

V praktické části práce proběhlo zjištění aktuálního stavu dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pro naplnění tohoto cíle se tedy muselo použít více metod a přístupů. Pro analýzu BOZP ve firmě Josef Weiss Plastic-cz s.r.o., byla nejprve provedena metoda „PNH“, která poskytla pohled na pracovní rizika, která působí na konkrétně vybraného zaměstnance, pro nutnost komplexního přístupu analýzy byl dále vypracován dotazník, na který odpovídali již všichni zaměstnanci firmy, poté byla použita SWOT analýza, která poskytla náhled na realizovanou bezpečnost a ochranu zdraví při práci z pohledu zaměstnavatele firmy.

Navrhnutá zlepšení, kterými by se měla firma v nejbližší době zabývat, se týkají především organizačního rázu, žádoucí je zlepšit komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, vytvořit dlouhodobou vizi směřování BOZP této firmy a také zařadit do firemní politiky preventivní působení a informovat zaměstnance o rizicích, která mohou na daném pracovišti nastat.

Na základě těchto skutečností je možno konstatovat, že cíle práce byly splněny, praktický přínos práce může posloužit jako podklad pro zaměstnavatele zmíněné firmy, který může pro oblast BOZP ve své firmě učinit patřičné zlepšující kroky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

[1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

[2] ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion, 2006. ISBN 80-731-7051-5.

[3] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1998, 350 s. ISBN 80-859-4351-4.

[4] KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 281 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.

[5] KRÖMER, Antonín, Petr MUSIAL a Libor FOLWARCZNY. *Mapování rizik*. 1. vyd. V Ostravě: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2010, 126 s. Spektrum (Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství). ISBN 978-80-7385-086-9.

[6] MOHELSKÁ, Hana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 135 s. ISBN 978-80-7041-659-4.

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

[8] *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2013, 242 s. Bezpečnost práce v praxi (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-007-3.

[9] ŠEFČÍK, Vladimír. *Analýza rizik*. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009, 98 s. ISBN 978-80-7318-696-8.

[10] ŠEFČÍK, Vladimír, Miroslav TOMEK a Miroslav HRUŠKA. *Krizové řízení v malých a středních podnicích*. Vyd. 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. ISBN 978-80-7318-867-2.

[11] ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-737-9.

[12] TOMEK, Miroslav, Miloslav SEIDL a Vladimír ŠEFČÍK. *Bezpečnosť a ochrana ľudí v pracovnom procese*. Žilina: EDIS, 2010. ISBN 978-80-554-0243-7.

[13] VOJTOVIČ, Sergej. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 186 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3948-9.

[14] *Josef Weiss Plastic GmbH* [online]. 13.3.2014 [cit. 2014-03-13]. Dostupné z: http://www.plexiweiss.de/

[15] Josef Weiss Plastic-cz, s.r.o. *Interní dokumenty*. 2014.

[16] Management rizik a spolehlivost lidského činitele. *AUTOMA* [online]. 2010, roč. 2010, č. 3 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: http://www.management-rizik.cz/pdf/automa.pdf

[17] Středoevropské informační centrum pro finance a management (SCFM). *SWOT analýza* [online]. © 2005-2012 [cit. 2014-03-23]. Dostupné z: http://www.finance-management.cz/080vypisPojmu.php?IdPojPass=59

[18] Vlastní práce autora

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OOPP	Osobní ochranné pracovní pomůcky
VZV	Vysoko zdvižný vozík

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Zájem na zajištění BOZP [7] 17
Obrázek 2 SWOT analýza [17] 26

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Celková míra rizik [9] 35
Tabulka 2 Metoda „PNH“ [18] 35
Tabulka 3 SWOT analýza [18] 46

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Celková míra rizika – R [18] 36
Graf 2 otázka první [18] 39
Graf 3 otázka třetí [18] 40
Graf 4 otázka pátá [18] 41
Graf 5 otázka sedmá [18] 42
Graf 6 otázka osmá [18] 43
Graf 7 otázka desátá [18] 43
Graf 8 otázka jedenáctá [18] 44
Graf 9 otázka dvanáctá [18] 44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Mapa odpovědí

příloha P III: certifikát EN 9100:2003

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

o Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)

Dobrý den,

Jmenuji se Roman Hubáček a jsem studentem 3. ročníku oboru Ovládání rizik na Fakultě logistiky a krizového řízení v Uherském Hradišti.

Předem Vám děkuji za Váš drahocenný čas a žádám o vyplnění krátkého dotazníku.

Údaje z dotazníku budou použity pouze pro výzkum a zhodnocení do mé bakalářské práce.

Dotazník je zcela anonymní, obsahuje 13 uzavřených otázek, a poslední otázku nepovinnou, doplňující.

1. Kolikátým rokem již působíte ve firmě Josef Weiss Plastic-cz s.r.o.?

- ☐ 1.rok
- ☐ 2.roky
- ☐ 3.roky
- ☐ 4.roky
- ☐ více než 4 roky

2. Byl jste při nástupu do zaměstnání seznámen a proškolen z hlediska BOZP?

- ☐ ANO
- ☐ NE

3. Jak často probíhají školení z hlediska BOZP?

- ☐ 1x měsíčně
- ☐ 1x za 6 měsíců
- ☐ 1x za rok
- ☐ 1x za 2.roky
- ☐ neprobíhají

4. Byly vám při nástupu do firmy poskytnuty OOPP (osobní ochranné pracovní pomůcky)?

- ☐ ANO
- ☐ NE

5. Jak často jsou vám přidělovány OOPP?

- ☐ 1x měsíčně
- ☐ 1x za 6 měsíců
- ☐ 1x za rok
- ☐ 1x za 2.roky
- ☐ nejsou přidělovány

6. Jsou Vám v případě ukončení ochranné funkce OOPP (roztržení boty, propálení rukavic), okamžitě poskytnuty nové?

- ☐ ANO
- ☐ NE

7. Stal se Vám již při Vaší činnosti pracovní úraz?

- ☐ ANO
- ☐ NE

8. Jestliže byla odpověď ANO, byl tento pracovní úraz hlášen nadřízenému?

- ☐ ANO
- ☐ NE

9. V situacích, kdy máte hodně práce, či hoří termín, snažíte se zvýšit své nasazení, byť to ohrozí Vaši koncentraci či bezpečnost?

- ☐ ANO
- ☐ NE

10. Kolik hodin týdně se věnuje na úklid pracoviště, pracovišť, případně výrobní haly?

- ☐ Méně než 1.hodina
- ☐ 1-2. hodiny
- ☐ 2-3. hodiny
- ☐ Více než 3 hodiny

11. Používáte nebezpečné chemické látky při výkonu své práce (lepidla, rozpouštědla)?

- ☐ ANO
- ☐ NE

12. Už se Vám někdy stalo, že Vám nebezpečná chemická látka, unikla, či se jinak vymkla běžnému používání?

- ☐ ANO
- ☐ NE

13. Jste motivování nadřízenými přispíváním vlastními nápady na zkvalitnění či změny v ohledu BOZP?

- ☐ ANO
- ☐ NE

14. Máte nějakou připomínku nebo návrh, jak vylepšit či zefektivnit pohled na BOZP ve Vaší firmě?

……

……

Mnohokrát děkuji za Váš projevený čas a odpovědi.

PŘÍLOHA P II: MAPA ODPOVĚDÍ

Otázky	Odpovědi				
1	1.rok	2.roky	3.roky	4.roky	více než 4. roky
	2	1	3		4
2	ANO	NE			
	10				
3	1x měsíčně	1x za 6. měsíců	1x za rok	1x za 2 roky	neprobíhají
			8	1	1
4	ANO	NE			
	10				
5	1x měsíčně	1x za 6. měsíců	1x za rok	1x za 2 roky	nejsou přidělovány
		1	9		
6	ANO	NE			
	10				
7	ANO	NE			
	6	4			
8	ANO	NE			
	6				
9	ANO	NE			
	4	6			
10	Méně než 1. hodina	1-2.hodiny	2-3. hodiny	více než 3 hodiny	
	2	1	3	4	
11	ANO	NE			
	7	3			
12	ANO	NE			
	4	3			
13	ANO	NE			
	7	3			

PŘÍLOHA P III: CERTIFIKÁT EN 9100:2003

ANLAGE

TÜV NORD

zum Zertifikat Registrier-Nr. 44 117 077328
DIN EN 9100 : 2003 (technisch gleichwertig zu AS 9100 und JISQ 9100)

Josef Weiss Plastic GmbH
Fichtenstraße 26
85649 Hofolding
Deutschland

Geltungsbereich

Herstellung und Montage von Bauteilen aus thermoplastischen Kunststoffen für die Luftfahrt und Automotive Industrie sowie kommerzielle Verglasungen

Zertifikats-Registrier-Nr.	Standort
44 117 077328-001	Josef Weiss Plastic CZ s.r.o. NA Zahonech 1177 686 04 Kunovice Tschechische Republik
44 117 077328-002	Plastique JW / JW Plastics Inc 3005 rue Lindbergh G8A5E1 Trois-Rivieres QC Kanada

Ende der Auflistung

Zertifizierstelle
der TÜV NORD CERT GmbH

Essen, 2011-02-01

TÜV NORD CERT GmbH Langemarckstraße 20 45141 Essen www.tuev-nord-cert.de

Deutscher Akkreditierungs Rat
DAR
DGA-ZM-07-06-40

BDLI