



národní
úložiště
šedé
literatury

Vztah bezpečnosti práce a produktivity práce

Svobodová, Lenka
2004

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-170397>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 27.05.2018

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

Vztah bezpečnosti práce a produktivity práce

Grant HS 63/01

Číslo úkolu: 6033

Závěrečná zpráva

Ředitel ústavu:
Odpovědný řešitel:
Řešitelský tým:

Ing. Miloš Paleček, CSc.
Ing. Lenka Svobodová
Ing. Miloš Paleček, CSc., Ing. Lenka Svobodová,
Blanka Neumannová, Dis.

Praha 2004

Anotace:

Nízká úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovního prostředí, pracovních podmínek, různé druhy nadměrné zátěže (fyzické, psychické, senzorické), působení všech negativních faktorů pracovního prostředí (fyzikálních, chemických, biologických apod.) ovlivňují pracovníka, jeho výkonnost i kvalitu jeho práce. Mohou být příčinou pracovních úrazů, zvýšené nemocnosti výskytu nemocí z povolání.

Současné konkurenční prostředí stupňuje požadavky na produktivitu práce. Jedním z potenciálních zdrojů jejího zvyšování je zkvalitňování řízení a zvyšování celkové úrovně BOZP v celé své šíři.

Jednoznačné prokázání vztahové závislosti mezi bezpečností práce a produktivitou práce je z povahy obou mnohafaktorových jevů velmi komplikované. K tomu byla provedena řada analýz, případových studií a dotazníkových šetření. Výsledky na jedné straně ukazují, že produktivita práce v krátkém časovém období (analyzována byla data získaná v konkrétních podnicích maximálně za období tří let) může růst, i když roste absence pracovníků z důvodu nemocnosti a úrazovosti. Podniky řeší tuto situaci především zvýšením intenzity práce, přesčasy a mimořádnými směňami. Na druhé straně podniky s vysokou produktivitou práce mají nesrovnatelně nižší nemocnost a úrazovost, než podniky s nízkou či průměrnou produktivitou práce a než je celkový průměr za ČR. Tyto podniky také mnohem více využívají profesionální služby v oblasti BOZP. Z toho lze usuzovat na lepší úroveň a kvalitnější řízení BOZP v těchto podnicích.

Zprávu doplňuje řada příloh, ve kterých jsou podrobněji doložena některá fakta.

Klíčová slova:

Absence, analýza, bezpečnost práce, ochrana zdraví, nemocnost, nemoci z povolání, úrazovost, pracovní neschopnost, intenzita práce, spokojenost, motivace, pracovní podmínky, produktivita práce, výkonnost, náklady, ztráty, průzkumy a šetření

Obsah

1. ÚVOD	4
1.1 ZADÁNÍ ÚKOLU	4
1.2 CÍL ÚKOLU	4
2. CHARAKTERISTIKA PROBLÉMU	4
3. POSTUP ŘEŠENÍ	8
3.1 POUŽITÉ PROSTŘEDKY A METODY	8
3.2 POPIS A KOMENTÁŘ O PRŮBĚHU PLNĚNÍ	8
4. PŘÍSTUPY A SOUHRN VÝSLEDKŮ	10
4.1 ÚVOD K VÝSLEDKŮM	10
4.2 RÁMCOVÝ SOUHRN KONKRÉTNÍCH VÝSLEDKŮ	14
5. ZÁVĚR	24
6. LITERATURA	28
7. PŘÍLOHOVÁ ČÁST ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY (SCHÉMATA)	30
8. PŘEHLED ETAPOVÝCH ZPRÁV A JEJICH PŘÍLOH	28

1. Úvod

1.1 Zadání úkolu

Zadavatelem veřejné zakázky je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Na Poříčním právu 1, Praha 2, PSČ 128 01. Předmětem veřejné zakázky je řešení projektu výzkumu a vývoje „Vztah bezpečnosti a produktivity práce“. Zadání výše uvedené veřejné zakázky bylo specifikováno následovně „V zemích EU nabývá chápání produktivity práce širšího rozsahu. Vedle ekonomického chápání zvyšování konkurenční schopnosti a snižování nákladů v podnicích vystupuje do popředí sociální funkce produktivit jako nástroje vytváření podmínek pro udržitelný rozvoj a pro lepší kvalitu života. V ČR je produktivita práce v průměru o 30 – 40 % nižší než v zemích EU. Předmětem zájmu manažerů nejsou faktory, které produktivitu ovlivňují jakou jsou pracovní podmínky, pracovní prostředí, kultura práce apod. Tyto faktory nejsou sledovány, není vyhodnocován jejich vliv na výkonnost podnikové i národní ekonomiky“.

Projekt bude navazovat na výsledky prací uskutečněných v oblasti sociálních průzkumů v 90. letech. To umožní i zachycení některých vývojových trendů v dané oblasti. Předpokládaný přínos řešení projektu je prioritizace faktorů ovlivňujících produktivitu práce (podklad pro zaměření politiky bezpečnosti práce) a návrh praktických postupů (metodické materiály).

1.2 Cíl úkolu

Cílem řešení projektu je analýza relevantních faktorů ovlivňujících produktivitu práce. Jedná se zejména o posouzení vlivu následujících faktorů. Pracovních podmínek, pracovního prostředí, bezpečnosti práce, pracovního uspokojení, životního stylu a životních podmínek. Zpracování a vyhodnocení zjištěných poznatků a údajů včetně prioritizace faktorů z hlediska závažnosti jejich působení. Návrh řešení a konkretizaci opatření a postupů směřujících ke zlepšování organizace a kultury práce, pracovních a životních podmínek a zlepšení zdraví a životní pohody.

Hlavním cílem řešení je potvrzení či vyvrácení stanovených pracovních hypotéz.

2. Charakteristika problému

Předmětem výzkumu je nejen zmapovat stav a úroveň obou kategorií v ČR, ale i nalézt a identifikovat vztahové závislosti, rozhodující faktory ovlivňující růst obou kategorií. Jde o velmi složitou a náročnou oblast, neboť produktivita i bezpečnost zahrnují velké množství závislých, relativně nezávislých i nahodilých proměnných, dílčích faktorů a vazeb (holistický koncept). Vyžaduje zpracování širokého spektra poznatků jak z makroekonomické úrovně, podnikové úrovně, tak až po jednotlivé faktory bezprostředně ovlivňující výkonnost a produktivitu práce jednotlivce.

Produktivita lidské pracovní činnosti má své historické, vývojové souvislosti a zákonitosti. Její posuzování má mnoho rovin od světové, národní, odvětvové, podnikové až po výkonnost konkrétního jedince. Celospolečenským zájmem je, aby zvyšování produktivity práce a celkové výkonnosti bylo v souladu s bezpečnostními požadavky a podmínkami (bezpečná produktivita, výkonnost, efektivita).

Každý pracovní systém (viz schéma č. 1 v přílohové části této zprávy) a růst jeho výkonnosti závisí na řadě vnějších a vnitřních faktorů, na stavu a úrovni všech jeho jednotlivých prvků, včetně způsobu jejich optimálního propojování, organizování a řízení. Produktivita jednotlivých pracovních systémů i celé ekonomiky závisí v zásadě na několika hlavních a nosných faktorech, mezi které patří kvalita pracovní síly.

Představitelé Evropské unie tuto skutečnost vyzvedávají a přikládají jí prioritní význam. Na konferenci v Bruselu dne 28.10.2002 o sociálním a lidském kapitálu v informační společnosti označila komisařka A. Diamantopoulová právě lidský kapitál – znalosti, dovednosti a vlastnosti lidí – za nejdůležitější vklad pro ekonomiku založenou na znalostech jako zásadní pro produktivitu a kvalitu pracovních míst.

Produktivita práce je určena množstvím produkce vyrobené za jednotku času nebo může být vztahena na jednoho pracovníka a jednotku času. Zvyšování produktivity práce je v období intenzivního rozvoje ekonomiky stěžejním zdrojem ekonomického růstu. Hlavní způsob jejího zvyšování je substituce práce kapitálem, kdy se neustále zvyšuje množství použitého kapitálu připadajícího na jednoho pracovníka. Úroveň produktivity práce je pozitivně ovlivňována zaváděním inovací a zlepšováním managementu [1]. Celkový objem produkce na jednoho pracovníka dané ekonomiky – produktivita ekonomiky v zásadě závisí na třech hlavních faktorech: kapitálové vybavenosti, kvalitě pracovní síly a schopnosti účinně zapojit pracovní sílu a kapitál do produkce výrobků a služeb (celková produktivita výrobních faktorů).

Poptávka po daném faktoru je odrazem jeho mezní produktivity. Ta (mezní produkt práce) závisí na kvalitě vstupů práce (gramotnost, vzdělání, odborná příprava, celkové dovednosti ekonomicky aktivního obyvatelstva), na úrovni a užití technických a technologických znalostí (používání dokonalejších technologických metod, které jsou výsledkem lepší kvality výzkumu, projektování, celkového řízení) a na kvalitě a množství kooperujících výrobních faktorů.

Podrobné studie ekonomického růstu [2] se shodují, že k růstu HDP nejvíce přispívá růst práce a kapitálu. Například v USA (v poválečném období do poloviny 90. let) rostl HDP průměrným tempem 3,2 % ročně. Z 56 % to bylo díky růstu kapitálu (28 %) a práce (28 %), ze 44 % růstem vzdělání, pokrokem ve znalostech, inovacemi, vědeckým pokrokem a úsporami. Z toho vyplývá, že znalosti a vzdělání přispívají k pokroku více než samotný růst kapitálu. Kolem roku 1973 bylo však v USA zaznamenáno náhlé zpomalení růstu produktu a produktivity. Většina studií a expertů se přiklání k názoru, že pokles byl způsoben nakumulováním velkého množství nepříznivých faktorů (zvýšení cen energie, zvýšení podílu zaměstnanosti v odvětvích s nízkou produktivitou práce, nižší úrovní výdajů na civilní výzkum apod.) Nutné je poznamenat, že mezi důležité faktory zpomalení jsou na předním místě uváděny dopady regulačních opatření z přelomu 70. let na ochranu životního prostředí. Vložené investice na snížení negativních dopadů na zdraví a bezpečnost se však v ekonomicky měřených přírůstcích produktu neprojeví. V některých odvětvích s velkou ekologickou zátěží – těžební průmysl – se úroveň produktivity výrazně snížila. Nicméně o významu ochrany životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro udržitelný rozvoj společnosti nelze pochybovat a nelze tyto aktivity posuzovat pouze jen z čistě ekonomického hlediska v úzce daném čase.

V posledních deseti letech rostla produktivita v Evropě každoročně o 18% pomaleji než v USA. Největší rozdíl vykazuje celková produktivita výrobních faktorů. Ty závisí především na technologiích – na schopnosti inovovat, převádět vědecké úspěchy na inovace v podnicích. Počet patentů v oblasti moderních technologií je v přepočtu na milion obyvatel výrazně větší než v USA. V roce 1998 šlo 60% amerických patentů do moderních technologií, v Evropě jen 11%. Úzkým místem a slabinou dle profesorů předních univerzit A. Alesina a F. Giavazzi¹ je u evropských firem nepružné řízení a strnulé trhy práce. Rozdíly lze také spatřovat v kvalitě pracovní síly. Ta se v nejobecnější rovině vyjadřuje ukazatelem počtu let, které pracující stráví ve škole (zvýšení výkonu většinou závisí na schopnosti zavádět nové technologie). Vzdělání pracujících trvá v Evropě v průměru o 15% kratší dobu než v USA.

¹ Alberto Alesina – profesor ekonomie na Harvardské univerzitě Francesco Giavazzi – profesor ekonomie na univerzitě v Bocconi v Miláně a člen skupiny ekonomických poradců předsedy Evropské komise

Úroveň produktivity v České republice stále zaostává za vyspělým světem. Současná ekonomická úroveň ČR – úroveň produktivity práce (měřená hrubým domácím produktem na obyvatele v paritě kupní síly) dosahuje ve vztahu k vyspělým zemím bývalé EU-15) zhruba **63 %** (r. 2003, zdroj: Eurostat). Hlavní cesta ke zvýšení produktivity představuje přesun k aktivitám s vyšší přidanou hodnotou, zaměření na výrobu sofistikovanějších výrobků, na technologicky náročné fragmenty produkčního řetězce.

Statistiky ukazují, že na českém trhu vedle sebe působí jak firmy s plně evropsky srovnatelnou produktivitou, tak i takové, které dosahují sotva 20% sousedního Německa nebo Rakouska. Podle samotných podnikatelů je v průměru zhruba poloviční produktivita ve srovnání s EU způsobena především nedostatečnými firemními výdaji na vědu a výzkum, přetrvávající bariéry vstupu na trhy EU.

Česká republika měla na začátku transformačního procesu o něco vyšší ekonomickou úroveň než méně vyspělé země EU, např. úroveň Řecka a Portugalska byla nižší o 15%. Ve srovnání s ostatními bývalými kandidátskými zeměmi měla dokonce významný předstih výkonnosti (úroveň Polska byla nižší o více jak 40%, Maďarska o 18%). Měla nízkou zahraniční zadluženost a poměrně nevelkou nerovnováhu na domácím trhu i velmi nízkou inflaci. Její dlouhodobě působící komparativní výhodu představoval akumulovaný civilizační potenciál – vzdělanostní a kvalifikační úroveň obyvatelstva, vyznačující se značnou mírou přizpůsobivosti. Relativně zvýhodněné startovací podmínky nebyly zcela v procesu transformace dostatečně využity.

Společným problémem transformujících se ekonomik je jejich technologická propast. Soudobý technický pokrok zvyšuje předstih vyspělých zemí v produktivitě zejména zvyšováním dokonalosti produktů. Míra zaostávání produktivity méně vyspělých zemí je progresivně úměrná sofistikovanosti produktů. Nejvyspělejší země se nacházejí na prahu informační revoluce, na prahu éry tzv. kvartérní společnosti. Jedná se o rozmach především sektoru kvartérních služeb, které chápeme jako služby spojené s intelektuálním i fyzickým rozvojem člověka – rozmachu informatiky, vědy, výzkumu, všeobecného vysokoškolského a celoživotního vzdělávání (spolu s expanzí volného času), i sociální a zdravotní péče (spolu s prodlužováním lidského života, umožněným nejen vysokou životní úrovní a zdravou životou správou i životním prostředím, ale i scientifikací a technologickou revolucí ve zdravotnictví). Takový převážný hmotný rozvoj patrně může být i ekologicky trvale udržitelný. Hlavní sociální silou kvartérní společnosti bude patrně intelektuál v nejširším pojetí – nejen dnešní „bílé límečky“, ale i intelektualizovaná pracovní síla včetně dělníků v „bílých pláštích“. V kvartérní společnosti se bude zvyšovat podíl volného času na celkovém životě člověka, stejně tak jako podíl kvartérního sektoru na celkovém produktu a na výrobních faktorech (na práci a kapitálu).

Hlavním předpokladem uvolňování výrobních faktorů do kvartérního sektoru je vyšší růst jejich produktivity než produktu „nižších“ sektorech (v primárním, sekundárním a terciálním). Obdobně i v dosavadním historickém vývoji postupoval technický pokrok od „nižších“ (jednodušších) sektorů k „vyšším“ (složitějším) a postupně z nižších sektorů uvolňoval výrobní faktory. Jen pokud expanze volného času a kvartérního sektoru předbíhá před uvedeným růstem produktivity, může se stát břemenem – ohrožovat hmotnou spotřebu nebo investice a konkurenceschopnost země v mezinárodní soutěži. Pokud se tato expanze naopak zpožďuje za uvedeným růstem produktivity, produktivita – místo uvedenou expanzi – naopak produkuje nezaměstnanost. Zápas za modernizaci smíšené ekonomiky proti snahám o obnovení „čistě“ tržní ekonomiky ve vyspělých zemích bude proto ekonomicky rozhodnut především soutěží o vyšší produktivitu a o „přepnutí“ využití (absorbování) jejích výsledků k expanzi volného času a kvartérního sektoru místo k nezaměstnanosti.

Předpokladem životaschopnosti sociálně-ekonomických systémů je především jejich motivační účinnost. Spolu s motivací stále rostoucí úlohu mají i znalosti (věda a technika, lidský kapitál, management). Schopnost země vytvářet více bohatství než ostatní země (konkurenceschopnost) je nejen výsledkem produktivity a ekonomické efektivity, ale i širokého spektra politických, sociálních, kulturních a vzdělanostních faktorů. Mezi osm klíčových faktorů celkové

konkurenceschopnosti země (M. Porter, K. Schwab²) patří právě lidský kapitál³ [3]. Faktor „lidé“ je hodnocen charakteristikami populace, pracovní síly, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, vzdělávacího systému, kvality života a celkovými hodnotovými postoji. Nerozhodují tedy jen kapitálové náklady, ale kritickým faktorem se stává právě produktivita kapitálu. V nových výrobních odvětvích se dá náskok získat inovací, v tradičních a zavedených mají přední výrobci a poskytovatelé služeb skoro vždy vynikající produktivitu kapitálu. Produktivita tradiční pracovní síly vyplývala ze systému. V nejprogresivnějších firmách založených na znalostech rozhoduje o jejich úspěšnosti zejména individuální produktivita každého zaměstnance, její optimální týmové propojení (řízení a organizace, motivace). V tradiční organizaci slouží pracovník systému, ve znalostní organizaci musí systém sloužit pracovníkovi. Pracovní síla, založená na znalosti, je kvalitativně odlišná od dřívější méně kvalifikovanější. Znalostní pracovníci jsou sice menšinou, ale představují stále se rozšiřující a podstatného tvůrce bohatství. Přežití a úspěch podniku bude stále více záviset právě na výkonnosti jeho znalostní pracovní síly. Proto je mnohem důležitější dnes než před deseti lety věnovat zvýšenou pozornost faktorům výkonnosti, zdraví a spokojenosti zaměstnanců.

V konkrétním pracovním systému je proto důležité zaměřit pozornost na uplatňování a rozvoj znalostí, dovedností, zkušeností pracovníka, na to, jak konkrétní práci ovládá, jak ji kvalitně a rychle vykonává, zlepšuje apod. Ovšem nejen to, neboť důležitý je také fakt, jaké má k výkonu práce podmínky a jak je k výkonu motivován. V tržních ekonomikách patří výkonnost k základním žádaným charakteristikám člověka. V posledních padesáti letech je výkonnost motivace předmětem zájmu a výzkumu celé řady psychologů. Systematický výzkum zahájil D. C. McClelland. Teorie a modely výkonové motivace (J. W. Atkinson, H. Heckhausen) jsou stále obohacovány o nové koncepty. Základem však zůstává poznatek, že lidé touží po úspěchu, ale liší se silou motivu k výkonu. To vede k vytváření dvou typů lidí. Typ orientovaný na dosahování úspěchu a typ orientovaný na vyhýbání se neúspěchu. Čím vyšší je úroveň výkonové motivace, tím větší je úsilí o dosažení cíle, tedy i výkonnost [4]. Je zřejmé, že se s těmito objektivními fakty musí počítat.

Podávání dlouhodobě optimálních pracovních výkonů je tedy podmíněno mnoha faktory. Budeme-li pro potřeby zkoumání abstrahovat od některých, ač zásadních či významných (viz výše uvedených), a soustředíme-li se na pracovní systém, pak předmětem zájmu bude kvalita pracovních sil, resp. její pracovní a životní podmínky, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Organizace práce a pracovní podmínky, včetně BOZP patří mezi významné neinvestičními faktory růstu produktivity a konkurenceschopnosti podniků (viz schéma č. 2). Jejich význam je v české podnikatelské sféře stále nedoceňován.

Zdravý, kompetentní (vzdělaný, kvalifikovaný, vyškolený...), spokojený, pozitivně motivovaný zaměstnanec pracující v bezpečných a zdravích neohrožujících podmínkách představuje jak pro podnikatele, tak i pro celou společnost značný potenciál růstu výkonu, kvality i zdroj konkurenční výhody. Jak uvádí Drucker [5]: „... základním předpokladem řízení v době znalostní práce je, že zaměstnanci jsou možná naší největší odpovědností, ale lidé jsou naší největší příležitostí“.

² Klíčovými faktory celkové konkurenceschopnosti země jsou podle profesora Klause Schwaba, duchovního otce multikriteriálního hodnocení, který navázal na Michaela Portera a jeho diamant konkurenceschopnosti, jsou: 1) síla domácí ekonomiky; 2) míra internacionalizace, neboli rozsah, v němž země participuje na zahraničním obchodě a investicích; 3) vláda země a politika jí sledovaná; 4) výkonnost kapitálových trhů a kvalita finančních služeb; 5) infrastruktura, neboli rozsah, v němž jsou přírodní, technické a komunikační zdroje připraveny sloužit potřebám podnikatelských aktivit; 6) management; 7) věda a technika; 8) lidský kapitál

³ Lidský kapitál (Human capital) – zásoba technických znalostí a dovedností ztělesněných v pracovních silách země, jež jsou výsledkem formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání.

3. Postup řešení

3.1 Použité prostředky a metody

V průběhu řešení úkolu byly využity zejména následující metody a postupy:

- a) Vyhledávání a systematické doplňování zdrojů dat (statistik, dokumentů, literatury).
- b) Studium dokumentů a jejich obsahová analýza – tato technika byla využita především v počáteční fázi výzkumu s cílem formulovat teoretická východiska. Dále byla využita i jako nástroj pro ilustraci či podrobnější vysvětlení studované problematiky. Pozornost byla zaměřena na dostupné dokumenty a relevantní údaje o produktivitě práce a celé oblasti BOZP (svět, EU, ČR).
- c) Sekundární analýza dat – podobně jako materiály při obsahové analýze byla využita i dostupná primární data z různých výzkumů či jiných šetření.
- d) Tvorba dotazníků, terénní šetření – využití nástrojů, které se opírají o výpovědi respondentů.
- e) Zpracování případových studií.
- f) Využití matematicko statistických metod (korelační analýza souhrnných dat). Práce s databázemi.
- g) Modelování a využití technik porovnávání funkcí a podobností, agregace a dezagregace.

3.2 Popis a komentář o průběhu plnění

Výzkum je realizován dle schváleného projektu HS 63/01 dle následujícího harmonogramu:

Č.	OBSAH	ZAHÁJENÍ (měs./rok)	UKONČENÍ (měs./rok)
Přípravná fáze			
1.	Pracovní hypotézy	1/2001	2/2001
2.	Kritéria a ukazatele	2/2001	10/2001
3.	Mapování zdrojů	1/2001	6/2001
4.	Výběr zdrojů	6/2001	12/2001
Realizační fáze			
5.	Sběr údajů (šetření a průzkumy)	1/2002	12/2002
6.	Zpracování dat	10/2002	4/2004
7.	Analýza dat	1/2003	3/2004
Vyhodnocovací fáze			
8.	Vyhodnocení výsledků	1/2004	4/2004
9.	Návrhy řešení	3/2004	9/2004
10.	Vyhodnocení výzkumu	9/2004	11/2004
11.	Souhrnná zpráva	9/2004	12/2004

V souladu s plánem a s cílem přípravné etapy řešení úkolu byla formulována rámcová pracovní hypotéza, zejména s ohledem na historickou podmíněnost vývoje produktivity práce, byly identifikovány zásadní současné světové přístupy a náhledy na produktivitu práce včetně ovlivňujících faktorů. Dále byla zpracována charakteristika komplexnosti pojmu produktivita a rozpracovány hlavní ukazatelé produktivity práce na národohospodářské úrovni, včetně vyčíslení jejich konkrétních hodnot, postižení úrovně a hlavních ovlivňujících faktorů ve srovnání s vyspělými zeměmi EU. Proběhlo vyhledávání, posuzování a výběr nejvhodnějších zdrojů dat pro identifikování konkrétních podnikatelských subjektů v ČR s vysokou, průměrnou a nízkou produktivitou práce v členění dle jednotlivých odvětví, vlastnických forem a velikostí (databáze

zahrnující více jak 10 tisíc společností, soubory informací v odvětvovém členění včetně finančních analýz klíčových společností v daném sektoru a odvětví).

V roce 2002 bylo řešení úkolu – v realizační fázi - zaměřeno na sběr dat v organizacích a na jejich postupné analyzování a vyhodnocování. Zpracován byl pilotní projekt „Nemocnost a úroveň BOZP, včetně rizik, pracovních podmínek a produktivity práce“, řešeny postupy a metody šetření nemocnosti a úrovně BOZP v konkrétním podniku, vytipovány a navázány kontakty s podniky ochotnými spolupracovat, poskytnout konkrétní údaje a umožnit mapování pracovních podmínek, BOZP a dalších vybraných faktorů v dané organizaci. Zpracována byla základní dotazníková baterie pro terénní šetření. Jedná se o dotazníky: 1) Moje práce, 2) 12 pohledů na mou práci, 3) Faktory práce a podmínky pracovního prostředí ve vztahu k zdravotnímu stavu člověka 4) Dotazník subjektivních pocitů pro zaměstnance. Pro vrcholový management byl zpracován Kontrolní list pro oblast bezpečnosti práce a dotazník pro zaměstnavatele k průzkumu péče o pracovníky. Pro zajištění dalšího zpracování údajů a informací z terénních šetření byly vytvořeny dotazníky ve vhodné formě pro snímání scannerem a programové vybavení pro vyhodnocování dotazníku za jedince, pro realizaci popisné statistiky celého souboru i jednotlivých vybraných kritérií, pro vkládání dat klávesnicí i scannerem. Šetření zatím proběhlo v podniku TREVI, ve spolupráci s firmou TREXIMA bylo osloveno cca 50 podniků resp. jejich zástupců k umožnění šetření pracovních podmínek a úrovně BOZP. U těchto zástupců bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na vybrané údaje (mimo jiné i na pracovní spokojenost – výkonnost – produktivitu). Dotazníky z obou výše uvedených šetření byly standardním způsobem statisticky zpracovány. Zpracován byl základní přehled oficiálních statistických pramenů k nemocnosti (zdravotnická statistika) a přehled profesionálních onemocnění v ČR v roce 2001. Byla provedena statistická analýza (korelace) souhrnných dat za jednotlivé okresy a ČR celkem za období let 1991- 2000 k posouzení hypotézy možného vztahu mezi nemocností a nezaměstnaností (průměrného procenta pracovní neschopnosti pro nemoc a mírou evidované nezaměstnanosti). Paralelně proběhlo zpracování databáze podnikatelských subjektů, seříděna byla dle OKEČ, velikosti dle počtu pracovníků a propočítána produktivita práce.

Těžištěm práce v roce 2003 bylo zpracování a analýza dat vztahujících se k produktivitě a BOZP – hlavní pozornost byla zaměřena na absenci zaměstnanců, nemocnost a nevyužívání pracovní doby. Zpracována byla případová studie podniku TREVI, který je z kategorie malých a středních podniků (dále jen „MSP“). Studie byla zaměřená na rozbor stavu a úrovně pracovních podmínek zaměstnanců, vztahu nemocnosti, úrazovosti a produktivity práce. Další případová studie zaměřená na analýzu vztahu nemocnosti a produktivity se týkala akciové společnosti Lekov, výrobce elektromechanických komponentů pro kolejová vozidla (také z kategorie MSP). Postupně se pracovalo na vyhodnocování údajů vlastních terénních šetření a aktuálních domácích i zahraničních průzkumů.

I v roce 2004 se pokračovalo ve sběru dat (šetření a průzkumy). Vzhledem k obecné neochotě podnikatelských subjektů poskytovat jakákoli data o sobě, je objektivně nutné využít sebemenší příležitost k získání aktuálních informací z tohoto prostředí. Zpracovány byly dvě případové studie, a to podniku střední velikosti a velkého strojírenského podniku. Bylo realizováno terénní šetření k aktuálnímu stavu BOZP a úrovni produktivity práce v podnikatelské sféře. Toto šetření zahrnovalo také vyhodnocení vykazovaných údajů Nem Úr o nemocnosti a úrazovosti daných organizací. K prověření pracovní hypotézy při řešení výzkumného úkolu bylo mimo jiné využito studií a průzkumů významných společností (Czipin & Proudfoot Consulting, PwC - PricewaterhouseCoopers). Významným aspektem a důležitou řešenou oblastí je ekonomie, zejména z pohledu vynakládání prostředků na BOZP, zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek ve vztahu k možným rizikům ztrát. Ve spolupráci s Vysokou školou ekonomickou v Praze byla vypracována teoretická východiska a návrh základního manuálu pro monitorování nákladů BOZP v podnicích.

4. Přístupy a souhrn výsledků

4.1 Úvod k výsledkům

Podle našich znalostí je tato práce zaměřená na postižení vztahu mezi bezpečností práce a produktivitou práce jednou vůbec z prvních na tomto poli v České republice. Ve vyspělých zemích se touto problematikou, respektive efektivním vynakládáním finančních prostředků na BOZP začali intenzivněji zabývat v druhé polovině 90. let. Náš přístup i uchopení problému se poněkud liší od dosavadních výzkumných prací zaměřených na jednotlivé faktory pracovního prostředí a jejich vlivu na výkonnost člověka. Jedná se zejména o celou oblast ergonomie práce a hygieny práce. Tímto přístupem bychom mohli optimalizovat pracovníkovi všechny faktory a složky pracovního prostředí (např.: optimalizací světelných podmínek dojde k zvýšení výkonu o xy %, optimalizací antropometrických podmínek se zvýší produktivita práce o xy % atd.) a v konečném součtu bychom dospěli k teoretickému zvýšení celkové produktivity práce řádově o několik desítek procent. Ve skutečnosti dojde k zvýšení „pouze“ o několik procent. Kvalita osvětlení, mikroklimatické podmínky a další fyzikální faktory poměřované k pracovnímu výkonu, kvalitě výroby, úrazovosti byla předmětem řady pozorování a měření. Při pokusech prováděných v tomto směru bylo problematické či dokonce nemožné měřený jev stoprocentně separovat a odlišit ho od všech dalších faktorů, které v realitě objektivně působí (může jev zesilovat, eliminovat i protichůdně ovlivňovat). Z tohoto úhlu bylo nutné k naměřeným výsledkům seriózně přistupovat. Líbal [6] uvádí klasický příklad z Německa o vlivu hluku na pracovní výkon a kvalitu výroby a na zdraví pracovníků. Ve 43 podnicích se různými opatřeními podařilo snížit intenzitu hluku o 30 – 40 procent. V důsledku toho se uvádí, že stoupla produktivita práce v průměru o 5 %, nekvalitní výroba a zmetkovitost klesla o 26 % a absence pro nemoc klesla v průměru o 12 %. Dalším příkladem z této řady je přemístění výroby tepelných regulátorů do odhlučňených místností, po té stoupl celkový výkon o 37 % atd.

Tím však vůbec nebagatelizujeme tyto vědní disciplíny, právě naopak. Přizpůsobení práce člověku včetně vytváření optimálních ergonomických, hygienických, bezpečnostních, sociálních apod. podmínek je jediná cesta k dosažení pohody při práci, k trvalé a vysoké kvalitě pracovního života. V podstatě důsledné uplatňování všech dosavadních poznatků ergonomie⁴ v každém pracovním systému by zcela určitě zvýšilo produktivitu práce.

Naší snahou bylo řešit problematiku z určitého nadhledu (s využitím „tvrdých“ statistických dat i „měkkých“ dat a subjektivních hodnocení), z pohledu míry vztahové závislosti (stav BOZP v nejširším pojetí a úroveň řízení BOZP v podnikové sféře, absence zaměstnanců pro nemoc a úraz, využívání pracovní doby, spokojenost zaměstnanců s BOZP, s pracovními podmínkami), příčin i důsledků procesu humanizace práce (cestou vytváření optimálních podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci, růstu uspokojení z práce atd.) a neustále zvyšujícího se tlaku na výkonnost, ať už jednotlivce, podniku či celé národní ekonomiky. K tomu byly formulovány vstupní pracovní hypotézy (podrobněji viz etapová zpráva za rok 2001 uvedená v příloze této zprávy). Výzkumná činnost směřovala k jejich vyvrácení či potvrzení.

Výsledky vyplynuly z analýzy dvou oblastí či dvou úrovní zkoumaného vztahu (BOZP a produktivita práce z úrovně pracovní síly; BOZP a produktivita z úrovně pracovního systému). **První oblast** se týká pracovní síly (PS) – člověka, jako nenahraditelného tvůrce hodnot. V souvislosti s kvalitou života, životní úrovní, udržitelným hospodářským a sociálním rozvojem, společenskou soudržností apod. se objevuje nový termín „happy work“, což obsahuje cílené kvalitativní vyjádření, že člověk je rád:

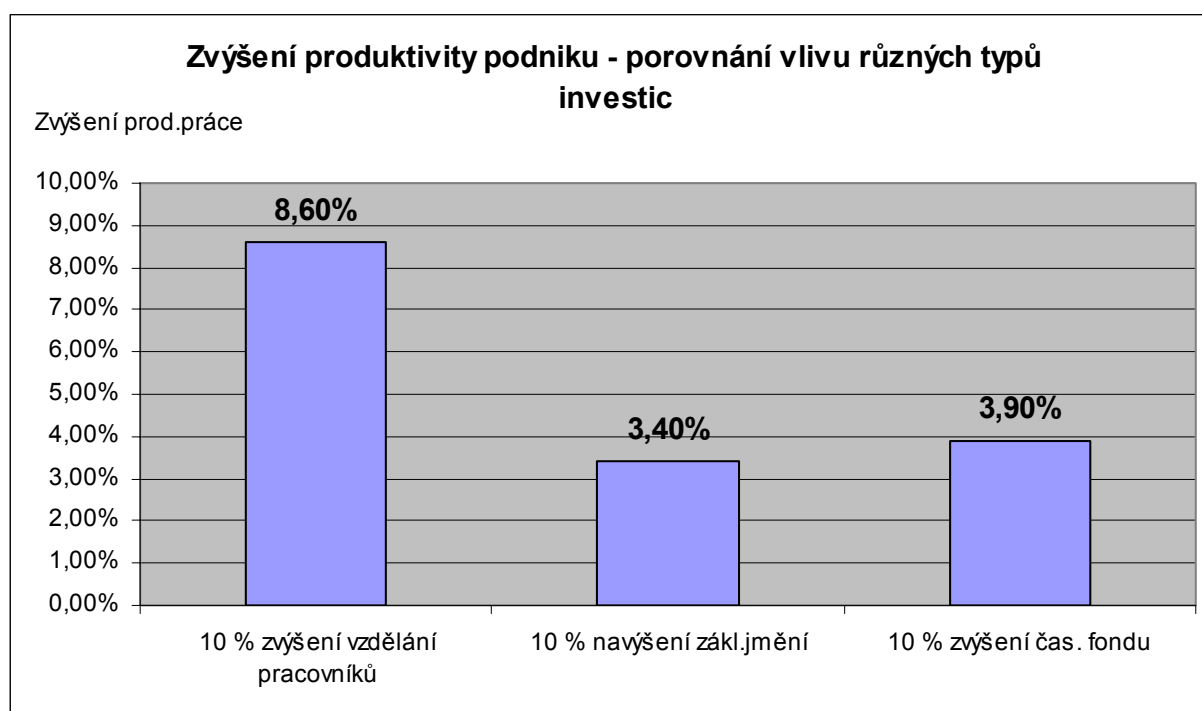
- že má práci (problematika sociálních jistot, nezaměstnanosti, ...)
- že ji zvládá (je kvalifikován, umí, dosahuje výsledky, podává výkonnost, ...)
- že je bezpečná (zdraví neohrožující podmínky, umožňující fyzickou a psychickou pohodu bez negativního působení stresu, ...)

⁴ V nejobecnějším pojetí jsou předmětem ergonomie vnitřní a vnější determinanty pracovní výkonnosti člověka.

- že ho pozitivně motivuje, uspokojuje a rozvíjí.

Výkonnost PS zejména závisí na její kvalitě – na vzdělání, na úrovni znalostí a dovedností, inovačních schopností (užití technických a technologických znalostí), na motivaci (výkonová motivace, hmotná a nehmotná motivace), spokojenosti (psychická a fyzická pohoda), na zdravotním stavu (fyzické a psychické zdraví), na ergonomických, bezpečnostních, organizačních a dalších podmínkách konkrétního výkonu práce.

V tomto směru jsou zajímavé výsledky studie J.A. Wolкера z USA [7] viz následující grafické vyjádření dopadů vybraných investic na produktivitu práce:



Některé charakteristiky úrovně PS lze získat ze statistik a je možné podrobit je mezinárodnímu srovnání. Týká se to především ukazatelů vzdělanosti, úrovně výzkumu, počtu patentů v oblasti pokrokových technologií apod. To však není předmětem zkoumání.

Do centra naší pozornosti se dostávají charakteristiky a podmínky pro výkon práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, fyzická a psychická pohoda, motivace k výkonu a celková spokojenost s prací. Subjektivní hodnocení těchto charakteristik je zjišťováno pomocí průzkumů a šetření vlastních či anotací šetření provedených jinými subjekty (domácími a zahraničními jako např.: ILO, Sociologický ústav AV, STEM, VÚPSV, Pew Research Center).

Zmapování a analýza subjektivních názorů a postojů má značný význam pro odhalování slabín a rezerv výkonnosti, vymezení prostoru pro zdokonalování a optimalizaci pracovních podmínek (vesměs neinvestičního charakteru), pro celkové prosazování progresivního procesu přizpůsobování pracovního systému člověku.

Nízká úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovního prostředí, pracovních podmínek, různé druhy nadměrné zátěže (fyzické, psychické, senzorické), působení všech negativních faktorů pracovního prostředí (fyzikálních, chemických, biologických apod.) ovlivňují pracovníka, jeho výkonnost i kvalitu jeho práce. Snižují pozitivní motivaci a celkovou spokojenost v pracovním procesu a v neposlední řadě mohou být příčinou pracovních úrazů, zvýšené nemocnosti i výskytu nemocí z povolání. K tomu byla zaměřena analýza příslušných informačních zdrojů, statistik a ověřování pracovních hypotéz.

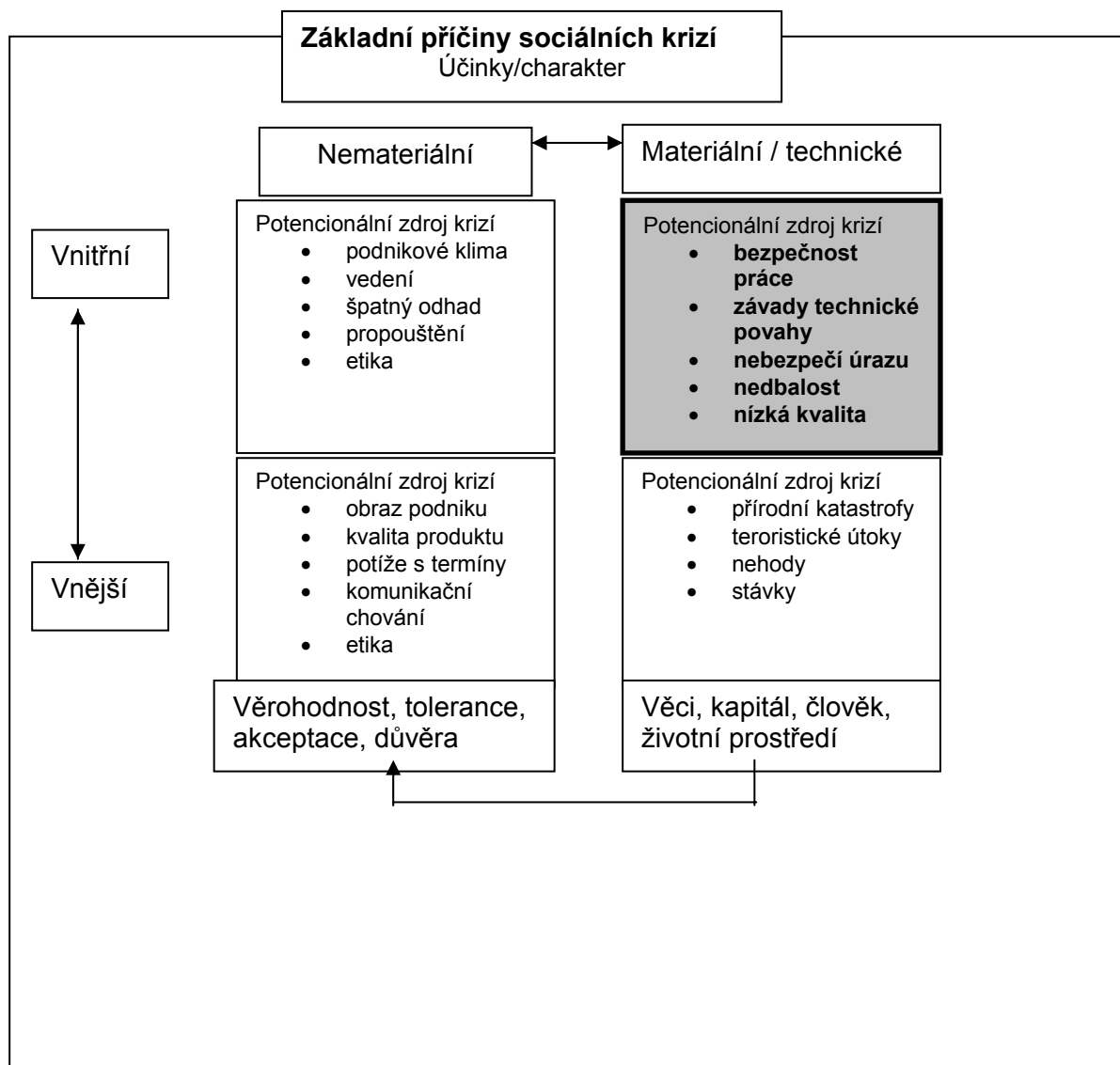
Ve **druhé oblasti** byla zaměřena pozornost na vztah BOZP a produktivity v rámci pracovního systému jako celku. V obecné rovině je hlavním cílem pracovního systému dosahování maxima výstupů (efektů) s minimem vstupů (nákladů). Pracovní systém a jeho řízení se odvíjí od hierarchie tohoto cíle a vyplývajících priorit. Bez „donucovacích“ prostředků (legislativa, dozor,..), tlaku společnosti (včetně odborů) by dobrovolné, uvědomělé, osvícené a humánní investování do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bylo asi dosti vzácné. Nelze však tvrdit, že investice do této oblasti jsou ekonomicky a tržně (marketingově) nevýhodné, bez efektu. Důležité je zde i časové hledisko, neboť efekty se v této oblasti nemusí projevit okamžitě, ale často až v dlouhodobém horizontu. V praxi nezdědka dochází k prosazování krátkodobých zájmů, co nejrychlejšího dosažení výhod a efektů v podnikání bez zřetele na důsledky pro budoucí vývoj.

Negativní světový trend v preferenci maximálního využití daného okamžiku potvrzuje řada předních sociologů a jejich sociologických studií. Tržně spotřební kultura vyzvedává nestálost a pomíjivost, znevažuje vše, co se nehodí k okamžité spotřebě. Pojem jako "dlouhodobě" ztrácí věrohodnost založenou na životní zkušenosti současníků. David Shi (Furmanova univerzita v Jižní Karolíně) říká, že „Američané ztratili schopnost zpomalit životní tempo. Čekání jsou pro ně nesnesitelná muka“. Dočasnost toho, co je, ohlašuje hojnost toho, k čemu může – a má – dojít. Mladí Angličané např. stále zaměstnání nechtějí a bojí se ho. Byli vychováni ve spotřební společnosti, neumějí už žít bez stále nových podnětů. Povrchnost, lhostejnost k trvalým hodnotám a nechuť k obětem ve jménu lepšího zítřku nelze vysvětlit národními či jinými zvláštnostmi, neboť se ukazuje, že zmíněné procesy mají globální ráz.⁵ Francouzští sociologové⁶ po průzkumu nejrůznějších pracovišť došli k závěru, že trvalé návyky, věrnost zásadám, úcta k tradici a ke zkušenostem, silné odborné návyky – všechny tyto dřívější přednosti a recepty na životní úspěch jsou v současnosti zjevně nežádoucí.

Současné konkurenční prostředí stupňuje požadavky na produktivitu práce, nutí podniky dosahovat profitu za jakoukoli cenu. Podceňování a potlačování zásad bezpečnosti práce není výjimečné. Zanedbání bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může prosperujícím podnikům způsobit velké problémy, někdy až osudné ztráty a nedozírné následky, a to ať z důvodu selhání lidského faktoru nebo selháním technického systému. Bezesporu může být zanedbávaná bezpečnost práce, jak uvádí Němec [7] potenciálním zdrojem ekonomické a sociální krize podniku, která se obvykle vyvíjí postupně z dlouhodobě neřešených konfliktů (viz následující schéma):

⁵ Zygmunt Bauman (profesor sociologie v Leedsu ve Velké Británii): Globalizace, a co z ní vyplývá pro lidi

⁶ Boltanski Luc, Chiapello Eve: Le nouvel esprit du capitalisme, 1999



Pramen : Němec.: Public relations, Grada Praha 1998

Je zřejmé, že stav a úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v konkrétním podniku odráží stav technického vybavení, vyspělost managementu i zaměstnanců, způsob jejich přípravy a výchovy, úroveň organizace a řízení, úroveň podnikové kultury, apod.

Existuje množství podniků, zejména těch velmi úspěšných, které budují dlouholetou tradici (image, goodwill, značka) v dané sféře podnikání, vysokou vnitřní podnikovou kulturu a které se aktivně hlásí k odpovědnosti za všechny aspekty svého podnikání i mají pozitivní přístup k celospolečenským potřebám. Tyto podniky také využívají všech dostupných marketingově konkurenčních výhod, včetně vyzvedávání svého přístupu a péče o bezpečnost a ochranu zdraví i o životní prostředí (bezpečná výroba, bezpečné výrobky, ekologická výroba apod.). Tím získávají mnohem větší přízeň a sympatie, stávají se tak preferovanými jak zákazníky, tak i zaměstnanci a investory (viz např. naše případová studie středního podniku z roku 2004). Těmto podnikům a jejich manažerům je jasné, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci nemá jen význam morálně humánní, ale i ekonomický a že se stává čím dál více existenčně podmiňujícím faktorem úspěšného podnikání. Navíc patří tato oblast mezi sledované hodnoty stakeholderů.⁷

⁷ Stakeholder je každý, kdo je zainteresován a může ovlivnit podnikání firmy. S rostoucí globalizací a rychle se šířícími informacemi roste i množina těchto nositelů zájmů – stakeholderů. Dříve to byli pouze investoři - shareholderé (akcionáři), dnes se mezi ně řadí široké spektrum nejrůznějších subjektů (zaměstnanci, dodavatelé, místní komunity apod.)

Do této zkoumané sféry tedy vstupují další faktory jako je například úroveň organizace a řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přístupy k rizikům, rozhodování o investování do sledované oblasti, optimalizace nákladů.

Postoje a názory podnikatelské sféry na vztah bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a produktivity práce byly také mapovány v rámci dotazníkových šetření. V prosinci 2002 byly osloveny nejúspěšnější podniky z prestižní soutěže TOP 100, které zejména dosahují vysoké produktivity práce. Šetřeným předmětem zájmu bylo stanovení podílu (váhy) jednotlivých oblastí (technika, technologie, know – how, management a celkové řízení, flexibilní formy organizace práce, kompetentnost zaměstnanců, BOZP, kvalita práce, motivace a další) na celkové produktivitě práce konkrétního podniku. Další část šetření se týkala absence pro nemoc a úraz a jejího vlivu na produktivitu (realizace v roce 2004).

4.2 Rámcový souhrn konkrétních výsledků

Vzhledem k tomu, že mezinárodně vědecky uznávaná holistická koncepce a holistický přístup k produktivitě práce (viz schéma č. 3 v přílohové části této závěrečné zprávy) ve své podstatě, teoretické i praktické rovině neumožňuje přísně kvantifikovat vliv jednotlivých faktorů (pro jejich vysoký počet, mnohdimenzálnost, protichůdnost působení apod.) bylo cílem celé výzkumné práce přinést důkazy (či vyvrátit) o platnosti hypotéz a procesech mezi úrovní BOZP a úrovní produktivity práce.

Nebylo by seriózní tvrdit, že jsme přinesli (zjednodušeně řečeno) jednoznačné, přesně matematicky prokázané a nevyvratitelné důkazy o základní pracovní hypotéze, a to že nízká či hrubě zanedbávaná úroveň BOZP vede k vyšší absenci pro nemoc a úraz, snižuje ve svém důsledku produktivitu práce zaměstnanců a celkovou výkonnost podniků. V případových studiích je zaznamenán růst produktivity práce, i když dochází k zvýšené absenci (nárůst prostonaných kalendářních dnů, počtu nepřítomných zaměstnanců v práci) pro nemoc a úraz. Otázkou je, o kolik by v reálu vzrostla produktivita práce při nižší míře absence. Podniky vesměs řeší zvýšenou absenci zaměstnanců zvýšením intenzity práce stávajících zaměstnanců, mimořádnými směnami apod. Toto tvrzení podporují poznatky z průzkumu TOP 100, který se realizoval v roce 2002 (viz etapová zpráva za rok 2003)

Jedna třetina dotazovaných podniků uvádí, že výkyv absence nemá na produktivitu práce v jejich konkrétní společnosti žádný vliv (nulové hodnoty). Dvě třetiny těchto renomovaných společností však tento vliv registruje a odhaduje ho v průměru na 10 % tzn., že produktivita práce vlivem vyšší nemocnosti klesá (resp. by mohla být vyšší) v průměru o 10 % (přitom interval hodnot se pohyboval od 1 % do 20 %).

Způsob řešení a reagování společností na vyšší absenci pro nemoc a úraz zaměstnanců se různí. Třetina reaguje výhradně a pouze jedním opatřením, zejména vyšší intenzitou práce, přesčasy a mimořádnými směnami. Dvě třetiny společností řeší danou skutečnost kombinací několika opatření – viz následující grafická vyjádření konkrétních způsobů řešení vyšší absence v dotazovaných společnostech:

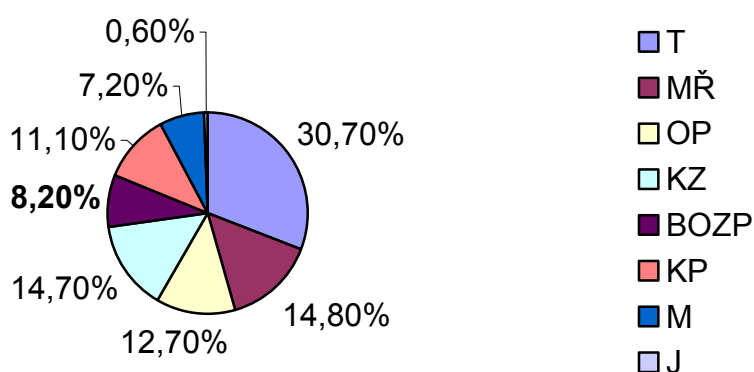


V případě vyšší absence zaměstnanců využívají podniky především přesčasovou práci a zvyšují intenzitu práce (84 % podniků). Mimořádnými směny řeší absenci 28 % dotázaných podniků. K zvyšování počtu zaměstnanců k řešení absence přistupuje 40 % podniků. Jedna třetina dotázaných podniků (33 %) řeší vzniklou situaci jinými, zejména motivačními nástroji – příplatky (ocenění vykonané práce za chybějící zaměstnance), větší zastupitelností jednotlivých profesí a funkcí (zvyšováním profesní a kvalifikační flexibility).

Dotazované společnosti dále uváděly procentní váhy vybraných faktorů podílejících se na celkové produktivitě práce dané společnosti. Výsledky šetření jsou zaznamenány v následující tabulce a grafickém vyjádření:

Oblasti (faktory) podílející se na produktivitě práce v šetřených společnostech	Průměrné hodnoty (v %)
Technika, technologie, know – how /T/	30,7
Management a celkové řízení /MŘ/	14,8
Organizace práce (flexibilní formy a režimy) /OP/	12,7
Kompetentnost zaměstnanců (profesionalita, kvalifikace, výcvik,..) /KZ/	14,7
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (pracovní podmínky, pracovní prostředí, kultura práce) /BOZP/	8,2
Kvalita práce /KP/	11,1
Motivační (hmotný a nehmotný) systém /M/	7,2
Jiná (cenová politika, zaměstnanost..) /J/	0,6
CELKEM	100

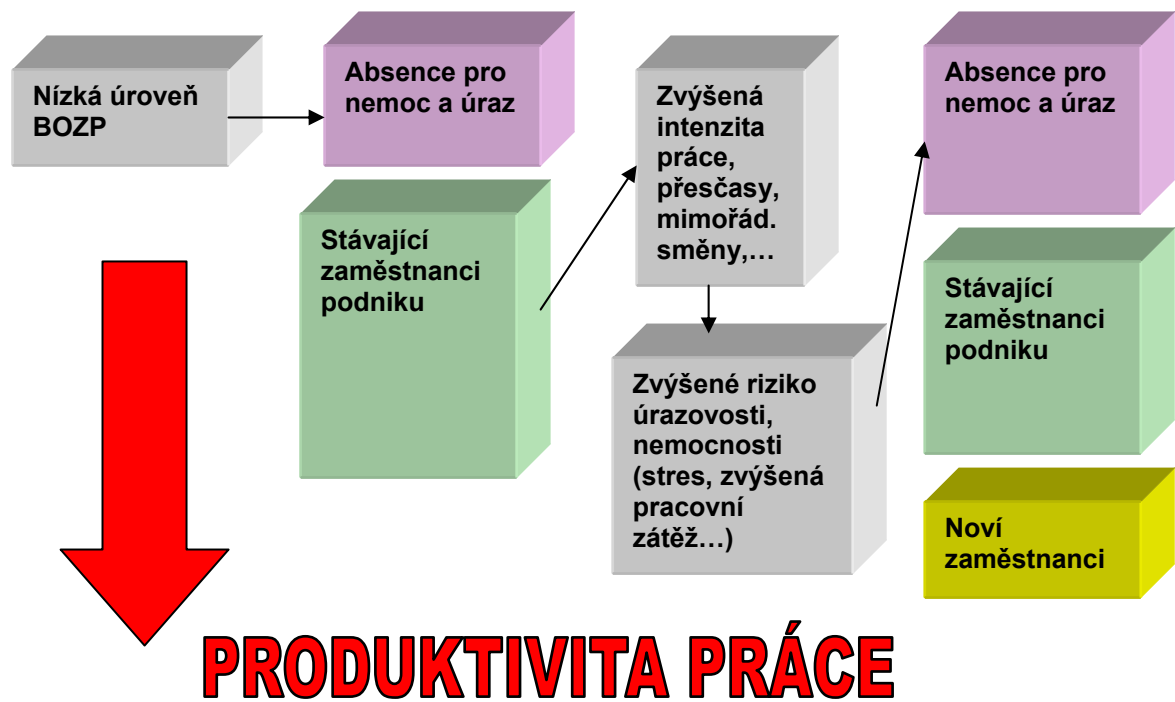
Podíl faktorů na produktivitě práce (průměrné hodnoty v %)



Dle názoru managementů předních společností v ČR se nejvíce na dosahované produktivitě práce z uvedených oblastí a faktorů podílí technika, technologie a znalosti (30,7 %). O polovinu méně (průměrné váhy mezi 10 – 15 %) je oceňován vliv celkové úrovně řízení, kvalifikace zaměstnanců, organizace a kvality práce. Motivačnímu systému (7,2 %) a celkové úrovni BOZP (8,2 %) je přisuzován nejmenší vliv.

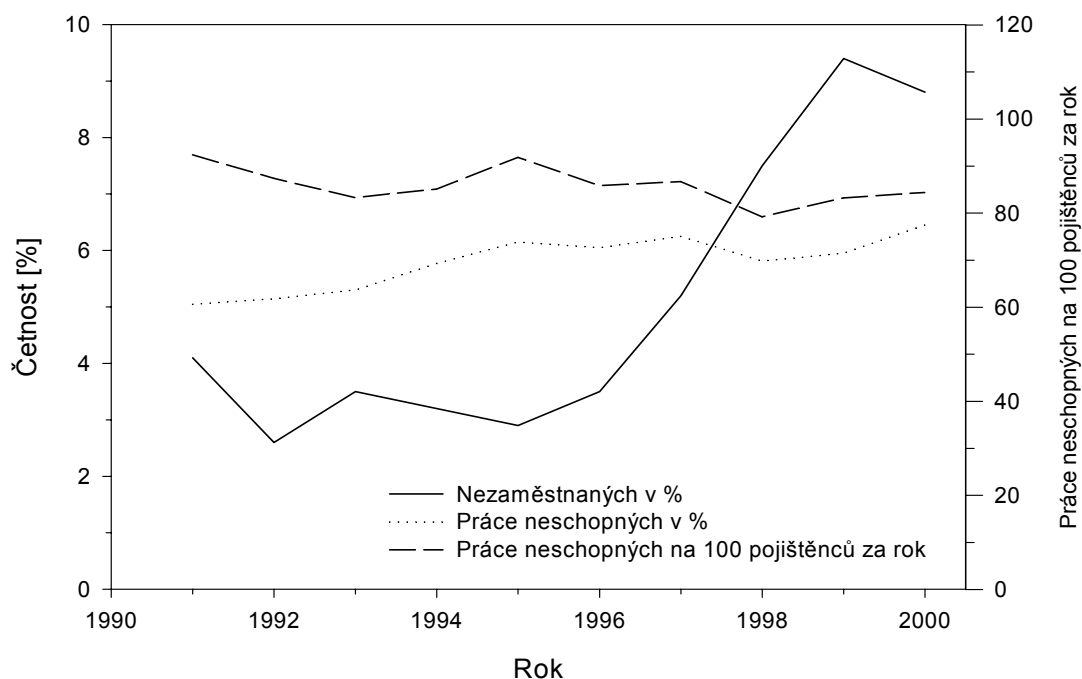
Podniky nepřímo potvrzují, že nízká úroveň BOZP, pracovních podmínek a pracovního prostředí, kultury práce se podílí na absenci zaměstnanců pro nemoc úraz. Podniky odhadují, že by produktivita práce mohla být v průměru o deset procent vyšší, pokud by se podařilo snížit absenci pro nemoc a úraz v podnicích na minimum. Celkové úrovni bezpečnosti a ochraně zdraví při práci však přisuzují v průměru osmi procentní vliv na produktivitu práce. Ukazuje se, že stále dochází u podnikového managementu (i u předních firem v ČR) k podceňování BOZP, celkových pracovních podmínek, hmotných a nehmotných nástrojů motivačního systému.

Dále při zajišťování výroby a služeb, v případě vyšší absence zaměstnanců, sahají podniky vesměs k přesčasové práci. Stávající zaměstnanci jsou tak vystaveni vyššímu pracovnímu zatížení. Vyšší intenzita práce a prodlužování práce se mohou v delším časovém horizontu odrazit nejen v nárůstu stresu, ale ve svém důsledku ve zhoršení zdravotního stavu zaměstnanců a v neposlední řadě i v jejich absenci pro nemoc a úraz. Podniku tak nezbyvá než zvyšovat počty zaměstnanců, což se může negativně odrazit na vývoji produktivity práce (viz následující schéma):

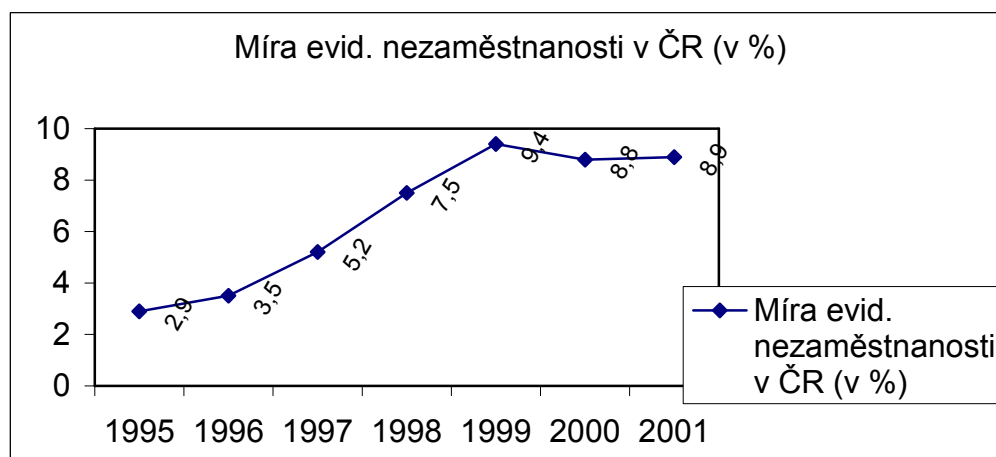


Dalším výsledkem výzkumu je, že se nepotvrdila hypotéza o určité závislosti mezi nezaměstnaností a nemocností (tzv. únik do nemoci) . Z materiálů ČSÚ byly zpracovány pro všechny okresy ČR (plus hlavní město Praha a souhrny za ČR) za léta 1991 až 2000 ukazatel průměrného procenta pracovní neschopnosti celkem v procentech (ukazatel y) a ukazatel počtu nově hlášených případů pracovní neschopnosti celkem na 100 nemocensky pojištěných osob za rok (ukazatel z). Tato data byla zpracována spolu s ukazatelem míry evidované nezaměstnanosti (ukazatel x). Statistickou analýzou souhrnných dat pro ČR nebyla zjištěna žádná pozitivní korelace mezi ukazatelem x a ukazateli y nebo z. Závěr: Pro uvedená data je jakákoliv pozitivní korelace mezi nezaměstnaností a pracovní neschopností neprokazatelná a pokud vůbec existuje, je překryta významnějšími vlivy (viz následující graf za ČR):

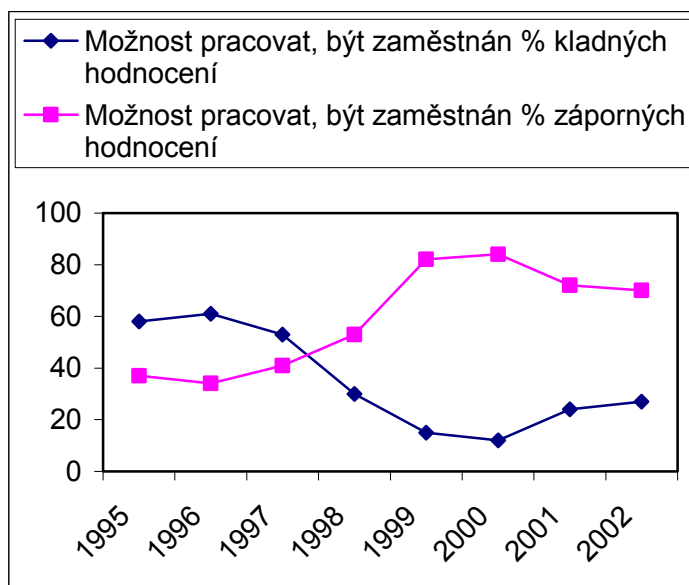
Česká republika



Naproti tomu vyjadřování spokojenosti a nespokojenosti zaměstnanců s prací je velmi silně ovlivněno mírou nezaměstnanosti. Předpokládáme, že subjektivní posuzování BOZP a pracovních podmínek v nejširším slova smyslu může být do značné míry ovlivněno faktem hrozby nezaměstnanosti.



Obava z nezaměstnanosti v současné době i ve vývoji od roku 1995 je zachycena a analyzována s využitím údajů Sociologického ústavu Akademie věd (Centra pro výzkum veřejného mínění):



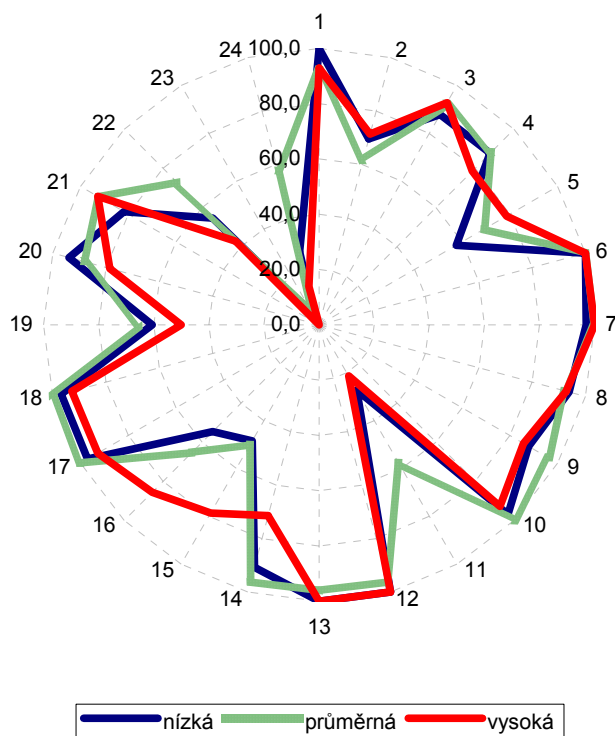
Z grafu je patrné přelomové období, kdy prudce narůstá nespokojenost a obavy z nezaměstnanosti. Porovnáme-li to s mírou evidované nezaměstnanosti v ČR vidíme, že projevovaná nespokojenost a obavy zaměstnanců jsou zcela opodstatněné.

V případových studiích a v etapové zprávě za rok 2003 je zachycena a analyzována spokojenost či nespokojenost zaměstnanců s prací a s pracovními podmínkami. Pracovní nespokojenost a z ní plynoucí postoje k práci mají řadu závažných důsledků. Ovlivňují pracovní výkonnost, odráží se ve kvalitě výroby a spokojenosti zákazníků, ve fluktuaci, pracovní absenci v důsledku zdravotních problémů, zvýšené nemocnosti, často i únikové pracovní neschopnosti, v loajalitě zaměstnanců apod. Nebezpečná je dlouhodobá, chronická pracovní nespokojenost, která je zdrojem syndromu označovaného jako job withdrawal (ustoupení z pracovního místa, ztráta osobní identifikace s prací). Organizace usilující o růst výkonnosti nemohou očekávat, že tohoto cíle budou dlouhodobě dosahovat s nespokojenými zaměstnanci. Z analýz vyplývá, že největší nespokojenost zaměstnanců je s perspektivami zaměstnání a platu, jistotou pracovního místa a péčí podniku o své zaměstnance. Uvedené odpovědi dosahují či významně přesahují nejen 35 %, ale dokonce 50 % hranici nespokojenosti (Pozn.: V průzkumech a šetřeních zaměřených na spokojenost zaměstnanců s různými aspekty práce a pracovního prostředí je za příznak nespokojenosti s určitou oblastí zpravidla považován výskyt cca 35 % odpovědí obsahující negativní či nepříznivé hodnocení dané oblasti nebo sledovaného faktoru.) Dále údaje naznačují, že při prohlubování přechodu na tržní ekonomiku a tržní prostředí zaměstnanci nejvíce projevují nespokojenost spíše s existenčními problémy jako je plat, jistota práce, další perspektivy. V tomto světle pak mohou shovívavěji hodnotit ostatní pracovní podmínky.

V roce 2004 jsme provedli dotazníkové šetření (hodnocení řízení a úrovně BOZP) a vyhodnocení vykazované nemocnosti a úrazovosti šetřených podniků. Databáze oslovených (více jak 200 vybraných) podniků byla vytvořena podle velikosti, odvětví a dosahované produktivity práce. Vyhodnocované odpovědi se týkají následujících otázek:

1. Existuje prokazatelně ve vaší organizaci **strategie** či **konceptce** BOZP?
2. Je zaveden **systém managementu** BOZP?
3. Zahrnuje **všechny požadavky dle příslušných právních předpisů**?
4. Zahrnuje postupy plánování, včetně analýzy a **hodnocení rizik**?
5. Jsou **podniková pravidla** BOZP zpracována do formy příručky ?
6. Je v oblasti pracovních podmínek, pracovního prostředí i celkové úrovně BOZP zajištěna plynulá a trvalá **komunikace** mezi vedením a zaměstnanci, včetně zajištění přístupu k **potřebným informacím** i jejich běžného využívání v každodenní činnosti?
7. Jsou odpovědnými pracovníky prováděny **pravidelné kontroly** a prohlídky podniku zaměřené na nedostatky v BOZP?

8. V případě zjištění nedostatků jsou zpracovány **protokoly s návrhy na opatření**?
9. Vyčleňuje organizace dostatek **finančních zdrojů na řešení nedostatků** v BOZP?
10. Jsou vynakládány **prostředky na preventivní opatření** v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců?
11. Jsou v organizaci sledovány – vyčísleny **průměrné náklady a ztráty na jeden pracovní úraz** (nehodu)? V poznámce uveďte propočtenou nebo odhadnutou výši.
12. Má **vedení** organizace **pravidelné informace o stavu** a úrovni BOZP?
13. Je **přístup samotných zaměstnanců** k BOZP zodpovědný?
14. Má organizace **dostatek odborníků** na BOZP?
15. Využívá organizace **externích služeb** BOZP?
16. Je spokojenost s jejich **dostupností, úrovní a kvalitou**?
17. Jsou zajištěny a realizovány **programy školení** v oblasti BOZP pro všechny kategorie zaměstnanců?
18. Jsou zajištěny postupy k řádnému **používání** osobních ochranných pracovních prostředků (**OOPP**)?
19. Vytvářejí **odborníky** ve vaší organizaci aktivity na zlepšování stavu BOZP?
20. Spolupracuje vaše organizace aktivně v oblasti prevence se **závodním lékařem**?
21. Je vaše organizace připravena na vstup do EU z pohledu požadovaného plnění **požadavků a standardů EU** v oblasti BOZP?
22. Proběhla v roce 2003 ve vaší organizaci **kontrolní akce či dozorová činnost** Inspektorátu bezpečnosti práce (IBP)?
23. Byla v roce 2003 vaší organizaci **uložena pokuta** IBP?
24. Byl v organizaci proveden **průzkum spokojenosti zaměstnanců** s pracovními podmínkami, prac. prostředím a úrovní BOZP? V pozn. uveďte kým a v kterém roce.

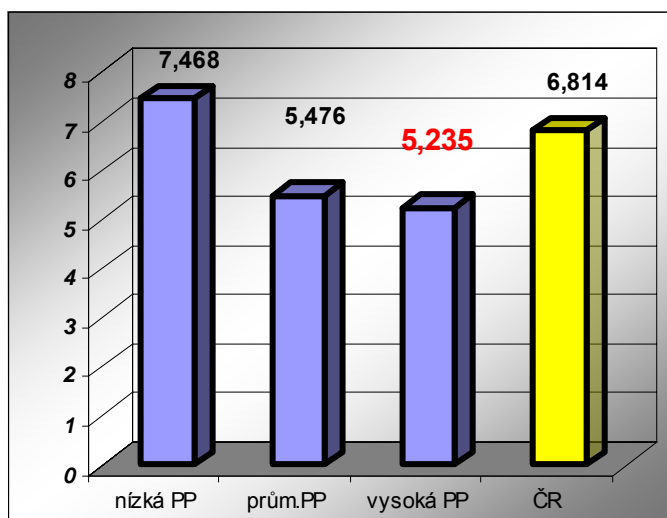


Jak je patrné z následujícího grafu odpovědi hodnotící konkrétní stav BOZP v organizacích s nízkou, průměrnou i vysokou produktivitou jsou obdobné.

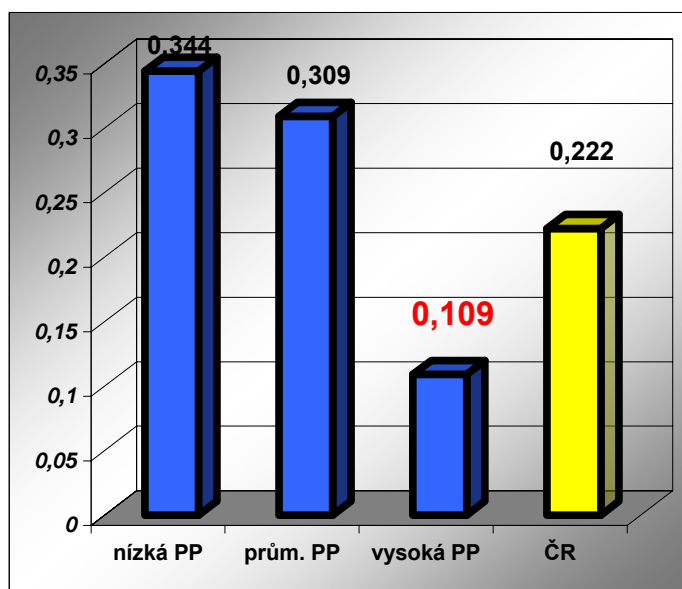
Celkové hodnocení stavu a úrovně se také nijak zvlášť neliší, až na nižší aktivitu odborů v oblasti BOZP a zejména na **vyšší využívání odborných externích služeb BOZP - 78,6 % organizací je využívá a 85 % je spokojeno s jejich kvalitou.**

Hodnocení pracovní neschopnosti šetřených organizací se opírá o údaje získané pomocí výkazu Nem-Úr 1-02 za rok 2003.

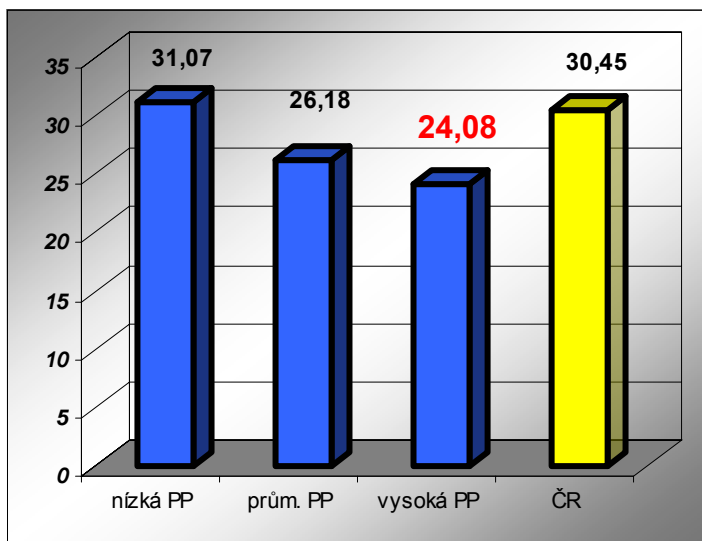
Graf - **Průměrné procento pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz** v roce 2003 za šetřené podniky s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce a za ČR celkem



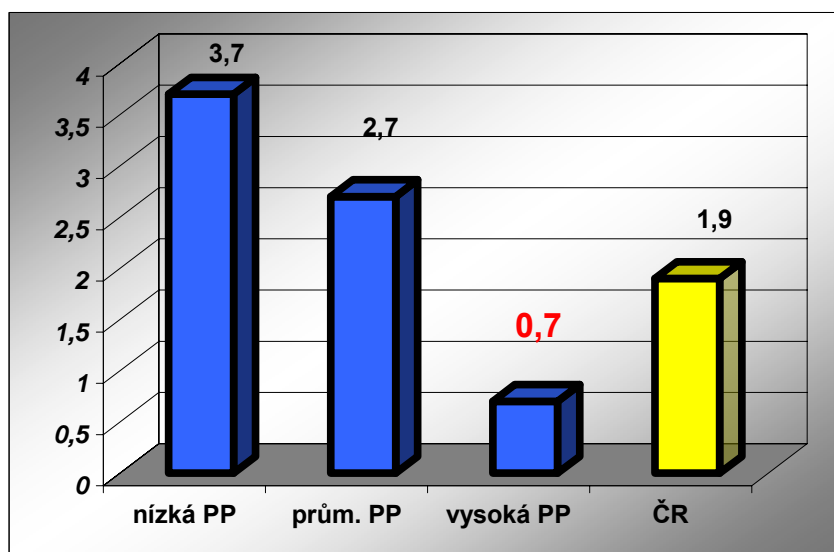
Graf - **Průměrné procento pracovní neschopnosti pro pracovní úraz** v roce 2003 za šetřené podniky s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce a za ČR celkem



Graf - Průměrná délka pracovní neschopnosti v kalendářních dnech na 1 nově hlášený případ celkem v roce 2003 za šetřené organizace s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce a za ČR celkem



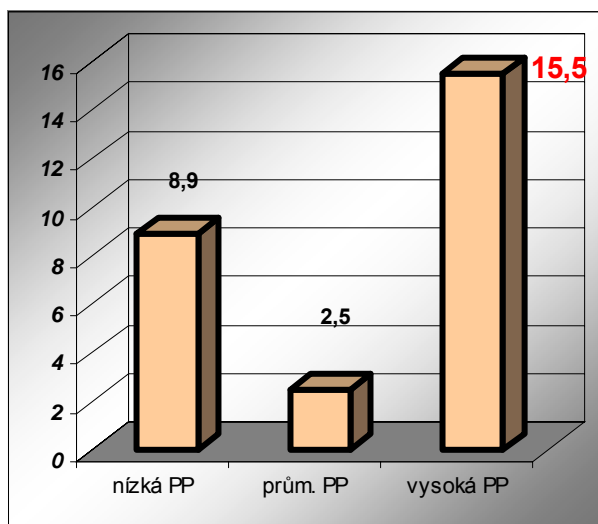
Graf - Počet nově hlášených případů pracovní neschopnosti pro pracovní úraz připadajících na 100 nemocensky pojištěných osob (četnost výskytu) v roce 2003 za šetřené podniky s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce a za ČR celkem



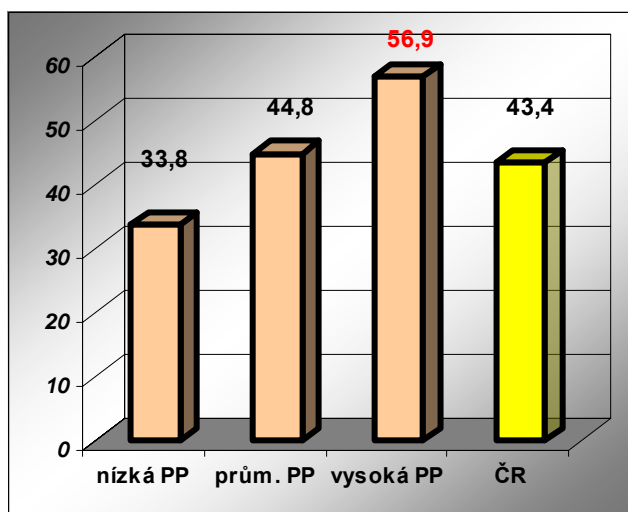
Z výše grafických znázornění vyplývá, že šetřené **podniky, které dosahují vysoké produktivity práce mají všechny sledované hodnoty mnohem příznivější** než ostatní podniky s nízkou a průměrnou produktivitou práce i než je průměr za všechny organizace v ČR.

Žádný jev ve skutečné realitě nebývá úplně jednoznačný. Další podrobnější analýzou jsme zjistili, že u organizací s vysokou produktivitou práce je četnější výskyt méně závažnějších pracovních úrazů (bez následné pracovní neschopnosti) na 100 nemocensky pojištěných a na druhé straně u pracovních úrazů s následnou pracovní neschopností je nejdelší počet prostaných kalendářních dní na 1 nově hlášený případ PŮ v roce 2003.

Graf – Počet nově hlášených případů pracovních úrazů bez pracovní neschopnosti na 100 nemocensky pojištěných osob v roce 2003 za šetřené podniky s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce



Graf – Průměrný počet kalendářních dnů pracovní neschopnosti připadajících na 1 nově hlášený případ pracovního úrazu v roce 2003 za šetřené podniky s nízkou, průměrnou, vysokou produktivitou práce a za ČR celkem



V našem šetření jsme nezjišťovali úroveň mezd a platů v daných podnicích. Zajímavé by byly relace mezi produktivitou práce, úrovní mezd a nemocností a úrazovostí. Proto následující hypotéza je neověřená. Domníváme se, že v organizacích s vysokou produktivitou práce bude vyšší hladina průměrných mezd než v ostatních podnicích. Jedním z faktorů, proč je zde nižší nemocnost a úrazovost s následnou pracovní neschopností, může být i že zaměstnanci méně „unikají“ do pracovní neschopnosti (marodit se jim nevyplácí), že chodí do práce i když jsou nemocní (přecházejí lehčí onemocnění) nebo si vybírají na toto období dovolenou. Důvody nemusejí být jenom ekonomické, ale také se může jednat o obavy z možných obtíží v zaměstnání či ztráty zaměstnání.

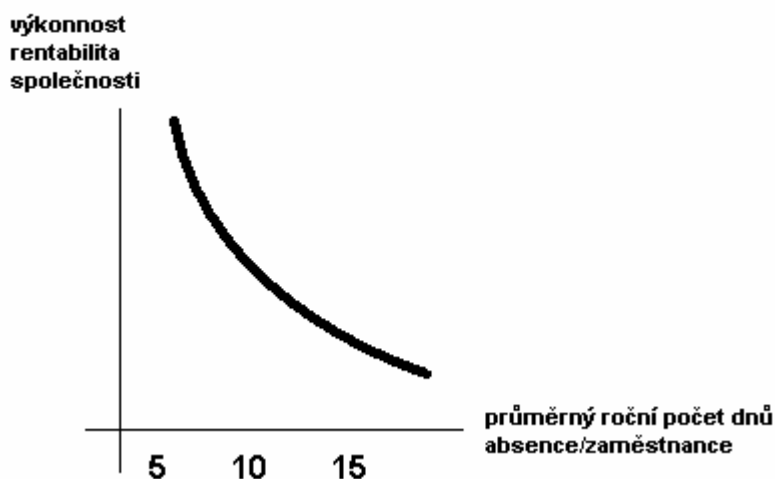
V rámci výzkumu byla vytvořena řada dotazníků, realizována terénní šetření (50 podniků spolupracujících s TREXIMOU, Trevi s.r.o, Balířny DE, podniky TOP 100, podniky ČR s různou úrovní produktivity práce), zpracovány případové studie (Vztah nemocnosti a nezaměstnanosti v ČR; podniků – TREVI, LEKOV, VESUVIUS, KOVOHUTĚ PŘÍBRAM, velkého strojírenského podniku)

Významným aspektem a důležitou řešenou oblastí je ekonomie (vynakládané náklady na BOZP, zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek ve vztahu k rizikům ztrát apod.). Zpracovány byl návrh metodiky sledování nákladů na BOZP (ve spolupráci s VŠE).

5. Závěr

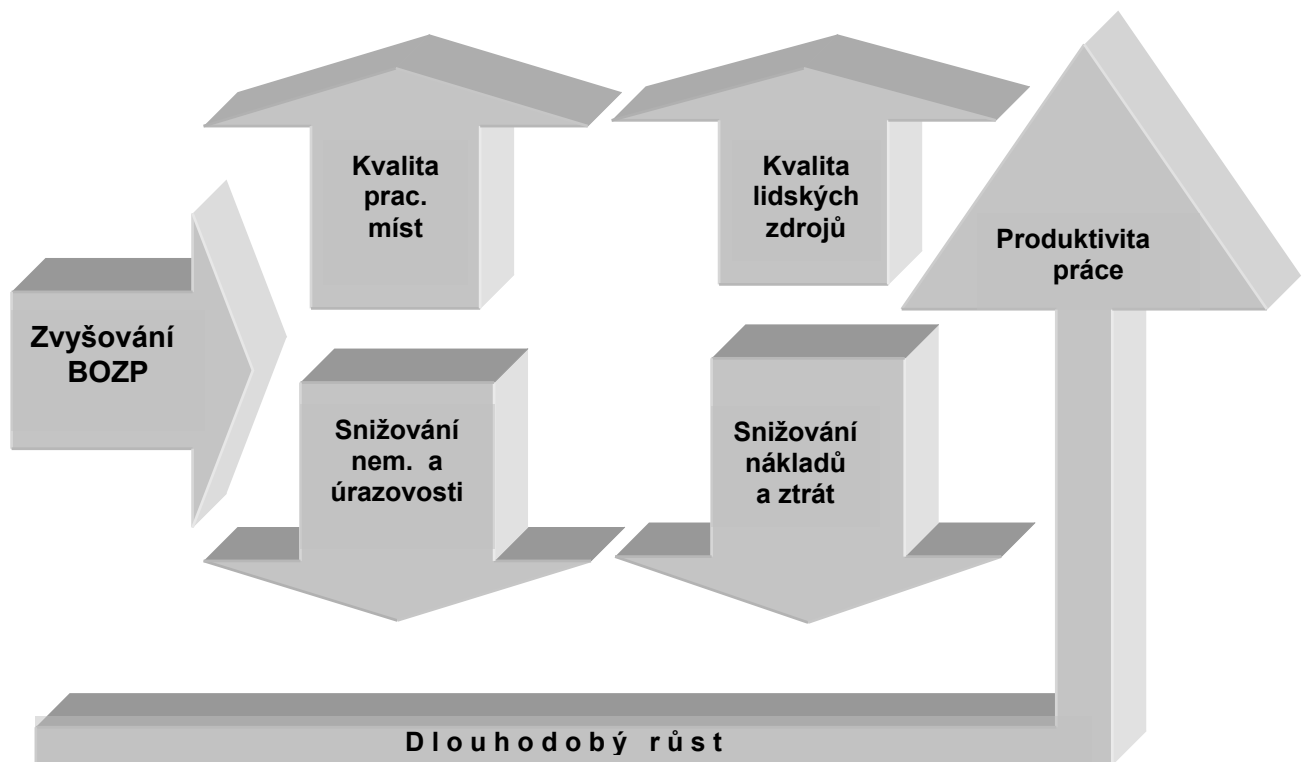
Průzkumy, šetřeními, tématickými studiemi, analyticko výzkumnou činností se postupně shromáždily data a argumenty ověřující, prokazující a potvrzující pracovní hypotézy o vztahu produktivity práce a BOZP.

- Životaschopnost a konkurenceschopnost firem je nejen výsledkem produktivity a ekonomické efektivity, ale i širokého spektra organizačně manažerských, sociálně zdravotních, vzdělanostních, kulturních apod. faktorů.
- Potvrzuje se, že nízká úroveň BOZP, pracovních podmínek a pracovního prostředí, kultury práce se podílí na absenci zaměstnanců pro nemoc úraz.
- Nízká úroveň BOZP snižuje výkon pracovníků (únava snižuje pracovní schopnost i průměrný výkon), vede k časovým ztrátám (osobním, technickoorganizačním) a přispívá k vyšší absenci pracovníků na pracovištích (nemocnost, úrazovost) a z dlouhodobého hlediska ovlivňují produktivitu práce
- Jednotlivé složky a faktory BOZP mají svoji hierarchii a jejich vliv na produktivitu práce roste v závislosti na jejich komplexnosti.
- Mezi mírou absence zaměstnanců a rentabilitou společnosti existuje přímá souvislost, celosvětový průzkum potvrzuje že organizace s průměrem 5 dnů absence na jednoho zaměstnance za rok vykazují o 60 % vyšší ziskovost než organizace s průměrnou desetidenní absencí. Čeští účastníci této studie vykázali v průměru 14,4 dnů absence na zaměstnance za rok, což se projevuje nižší mírou rentability společností. Vztah mezi mírou absence zaměstnanců a výkonností, resp. rentabilitou společností je zachycen v následujícím schématu (dle výsledků celosvětového průzkumu)



- Ziskovost a výkon společností také personální strategie. V globálním měřítku byla ziskovost společností v přepočtu na zaměstnance u organizací, které vypracovaly personální strategii, o 35 % vyšší než u těch, které takto nepostupují. Další pozitivní vliv dokumentované personální strategie se projevil např. v oblasti snižování absence, zvyšování efektivity odměňování či kvality systému řízení výkonu. Více než 40 % respondentů v ČR přitom personální strategii zpracovanou ve formě oficiálního dokumentu nemá. V roce 2000 sledovalo spokojenost 37 % respondentů průzkumu, v roce 2002 to bylo již 43 %. V České republice zjišťuje spokojenost svých zaměstnanců stále jen 36 % společností. Praxe přitom jednoznačně prokazuje, že spokojenost zaměstnanců má vliv na výkon organizace. Produktivitu práce v ČR sleduje jen necelých 40 % účastníků studie.
- Nemocnost, tedy nepřítomnost v práci ve svém důsledku snižuje efektivitu ekonomiky jak na makro, tak i na mikroúrovni. Celkové výdaje na nemocenské pojištění představovaly v roce 2001 v ČR 30 miliard korun, což je 1,3 % HDP. Absenci pro nemoc a úraz je nutné konfrontovat s objektivními údaji o zdravotním stavu obyvatel. Trend výskytu je u většiny diagnóz vzestupný. Cukrovkou trpí 650 tisíc lidí, alergie postihuje kolem 600 tisíc lidí. Vedle závažných chronických a dlouhodobých nemocí se na souhrnném zdravotním stavu obyvatelstva podílí akutní nemoci, v nichž počtem dominují akutní dýchací infekce a chřipka, které ve vrcholech sezónních epidemií způsobují týdně 200 až 400 tisíc onemocnění.
- Nové podmínky práce, vyšší intenzita práce, tlak na kvalitu apod. sebou přinášejí více stresových situací a mohou mít vliv na zdravotní stav svých zaměstnanců. Nadměrný stres jakéhokoliv původu včetně psychogenního rozvrací stabilitu imunitního systému. Je prokázáno, že bezpočet faktorů zevního prostředí modifikuje geneticky podmíněné dispozice, jejichž objektivní i subjektivní projevy jsou následně opět výrazně ovlivněny prostředím a způsobem života.
- Kategorizací pracovišť bylo zahájeno systematické sledování negativních vlivů vybraných faktorů pracovních podmínek a pracovního prostředí na zdraví zaměstnanců. Počet exponovaných zaměstnanců v ČR (kategorie 2R-4) podle prvního monitorování jednotlivých faktorů je následující: hluk 15 tis. zaměstnanců, fyzická zátěž 7 tis., psychická zátěž, prach a pracovní poloha po 5 tis., chemické látky a biologické činitele po 4 tis.
- Management si stěžuje na zneužívání nemocenské, na vysokou absenci pro nemoc, neboť doma zůstává až 15% kmenových zaměstnanců. Řešení vidí ve zpřísnění kontrol, zmrazení minim. mezd a nemoc. dávek. Málo nemocné zaměstnance motivují v pokračování tohoto trendu různými příplatky a odměnami. Lidé si však také na dobu nemoci vybírají dovolenou nebo nemoci přecházejí. Neúměrná zátěž, existenční strach, permanentní stres mohou být příčinou psychosomatických onemocnění. Celkový zdravotní stav se tím jen zhoršuje a většinou stejně skončí na nemocenské, mnohdy ještě delší než bývá pro danou diagnózu obvyklé (to může být také jeden z faktorů prodlužování průměrného počtu dnů absence pro nemoc a úraz v ČR). Tyto firmy mohou sice dosáhnout snížení prostonaných dnů, ale současně u nich dochází k značné fluktuaci. Na druhé straně některé firmy, a to i se zahraniční účastí, které jsou v potížích a chybějí jim zakázky, dokonce své zaměstnance nepřímou motivují k odchodu na nemocenskou. Progresivní firmy místo represí upřednostňují zaměření na prevenci, zlepšování pracovních podmínek, bezpečnosti práce i na kultivaci vztahů mezi zaměstnanci
- „citlivosti“ zaměstnanců na podmínky práce, jejich změny, o vztahu těchto podmínek a absence pro nemoc dokládá případová studie firma Lekov). Rozsáhlé změny, zvýšený tlak na výkonnost, na intenzitu práce se do jisté míry odrazily v absenci zaměstnanců. Nemocnost se v roce 2001 oproti roku 2000 zvýšila dvojnásobně.

- Z průzkumu VÚBP Produktivita práce (provedeného v ČR u společností vykazujících vysokou produktivitu práce – TOP 100) vyplývá, že dle názoru a zkušeností managementu těchto společností:
 - nízká úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jejího řízení (rizikové, nevhodné či ztížené pracovní prostředí, pracovní podmínky, vysoká fyzická i psychická zátěž, apod.) zvyšuje absenci zaměstnanců pro nemoc a úraz v podnicích ČR průměrně o 24 procent
 - jedna třetina dotazovaných podniků uvádí, že výkyv absence nemá na produktivitu práce v jejich konkrétní společnosti žádný vliv !?
 - dvě třetiny těchto renomovaných společností však tento vliv ve své společnosti registruje a odhaduje ho v průměru na 10 % tzn., že produktivita práce vlivem vyšší nemocnosti klesá (resp. by mohla být vyšší) v průměru o 10 % (přitom interval hodnot se pohyboval od 1 % do 20 %)
 - dle názoru managementů těchto společností se nejvíce na jejich dosahované produktivitě práce podílí technika, technologie a znalosti (30,7 %). O polovinu méně (průměrné váhy mezi 10 – 15 %) je oceňován vliv celkové úrovně řízení, kvalifikace zaměstnanců, organizace a kvality práce. Motivačnímu systému (7,2 %) a celkové úrovni BOZP (8,2 %) je přisuzován nejmenší vliv. Ukazuje se, že stále dochází u podnikového managementu (i u předních firem v ČR) k podceňování BOZP, celkových pracovních podmínek, hmotných a nehmotných nástrojů motivačního systému.
 - způsob řešení a reagování společností na vyšší absenci pro nemoc a úraz zaměstnanců se různí. Třetina reaguje výhradně a pouze jedním opatřením, zejména vyšší intenzitou práce, přesčasy a mimořádnými směnami. V případě vyšší absence zaměstnanců využívají podniky především přesčasovou práci a zvyšují intenzitu práce (84 % podniků). Mimořádnými směnami řeší absenci 28 % dotázaných podniků. K zvyšování počtu zaměstnanců k řešení absence přistupuje 40 % podniků. Jedna třetina dotázaných podniků (33 %) řeší vzniklou situaci jinými, zejména motivačními nástroji – příplatky (ocenění vykonané práce za chybějící zaměstnance), větší zastupitelností jednotlivých profesí a funkcí (zvyšováním profesní a kvalifikační flexibility).
- Dobrých výsledků dosahují podniky, které realizují integrovaný systém řízení BOZP a cíleně aplikovaný systém pozitivní motivace k zvyšování úrovně bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, k vybudování uceleného a efektivního systému ve společnosti založeném na prevenci a hodnocení rizik, např. celkovým výsledkem plnění programu „Bezpečný podnik“ společností Vesuvius je kromě pozitivních ekonomických výsledků a zvýšení produktivity práce, snížení nemocnosti, minimalizace počtu pracovních úrazů a zvýšení spokojenosti zaměstnanců s úrovní BOZP, pracovního prostředí, pracovních podmínek.
- Existují rezervy ve využívání pracovní doby. Dokládají to výsledky mezinárodních šetření. V ČR se efektivně využívá 57 % pracovní doby (v Německu, Rakousku více jak 60% pracovní doby). Největší prostor ke zvýšení využití v ČR oproti celosvětovému průměru je ve zlepšení komunikace, IT, kvalifikace, pracovní morálky, disciplíny a v neposlední řadě ve zlepšení řízení. Tyto faktory mohou ovlivnit samy společnosti a jejich manažeři. Mohou tak eliminovat rozdíly ve vnějších proměnných, jako jsou cenové a mzdové rozdíly. Podle společnosti Czipin & Proudfoot Consulting se v české ekonomice skrývá 30% potenciál zvýšení produktivity
- Zdrojem růstu produktivity práce je zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (v nejširším pojetí včetně realizace integrovaného systému řízení BOZP). Náležitá péče a zvyšování úrovně BOZP vede k vyšší kultuře práce a kvalitě pracovních míst, zvyšování spokojenosti zaměstnanců, zkvalitňování lidského kapitálu a lidských zdrojů, snižování nemocnosti a úrazovosti (absence), ztrát a nákladů apod. (viz následující schéma):



- Dle dosavadních výsledků analýz existuje v čs. podnikatelské sféře reálný prostor a rezervy pro zavádění a zdokonalování systému řízení BOZP jako převážně neinvestičního zdroje růstu výkonnosti a produktivity práce. Realizace však vyžaduje změnu přístupů jak managementů tak i samotných zaměstnanců (např. příplatky za rizikovou práci). K tomu může napomoci nejen důsledné vynucování dodržování zákonných povinností, silící tržní tlak zejména zahraniční konkurence, ale i prosazení systému celoživotního vzdělávání v oblasti BOZP, účinná osvěta a propagace (upoutání pozornosti a vzbuzení zájmu, předání informací, motivování, ovlivňování chování a rozhodování). Oprávněnost těchto závěrů dokladuje např. jeden z výsledků provedeného průzkumu, kdy třetina předních čs. firem se domnívá, že míra absence pro nemoc a úraz nemá žádný vliv na výkonnost a produktivitu práce (podceňování BOZP, krátkodobý horizont uvažování apod.). K obdobným výsledkům (uváděným v této zprávě) dospívá řada dalších průzkumů a analýz. Zarážející je, že 60 % šetřených podniků v ČR (dle PwC) nesleduje ani svou produktivitu práce, natož třeba spokojenost zaměstnanců s pracovním prostředím, pracovními podmínkami apod.

Možnosti využití a náměty na další výzkumnou činnost

Údaje a zpracované informace slouží k poznání současného stavu dané oblasti, využitelné mohou být jako podklady a východiska pro formulování doporučení, dalších strategických cílů i konkrétních opatření v oblasti politiky BOZP, pro zachycení trendů, jejich predikci a prognózování. Dále pak mohou být uplatněny v osvětové propagačních a vzdělávacích aktivitách a v neposlední řadě v další analyticko výzkumné činnosti.

Vhodné by bylo pro sledování vývoje vztahové závislosti vytvoření reprezentativního vzorku organizací dle námi sledovaných kategorií, k tomu ve spolupráci ČSÚ setřídít (přiřadit) výkazy Nem Úr, podchytit mzdovou úroveň v těchto organizacích a ve spolupráci s dozorovými orgány i samotnými organizacemi (na bázi vzájemně výhodné spolupráce) vyhodnocovat stav a úroveň BOZP, pracovních podmínek a spokojenosti zaměstnanců.

6. Literatura

- [1] Fialová H., Malý ekonomický výkladový slovník, Praha 1998
- [2] Denisson, E.F.: Trends in American Economic Growth, 1929-1982, Brookings, Washington, DC. 1985. Ministerstvo práce USA. Multifactor Produktivity Measures, 1986,1987
- [3] P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, : Ekonomie, nakl. Svoboda Praha 1995
- [4] Nakonečný M, Motivace lidského chování, Academia 1996
- [5] Drucker P.F.: They're Not Employees, They're People, Harvard Business Review 2/2002, str. 71-77
- [6] Líbal V., Organizace a řízení výroby, SNTL 1976
- [7] Walker A. J., Web-based Human Resource Management. The Technologies and Trends That Are Transforming HR. New York: McGraw-Hill, 2001, str. 97
- [8] Němec: Public relations, Grada 1998

Další literární zdroje jsou uvedeny v jednotlivých etapových zprávách a jejich přílohách

7. Přehled etapových zpráv a jejich příloh

ETAPOVÁ ZPRÁVA 2001

Ideový návrh na zřízení Národního centra produktivity (NCP ČR)

ETAPOVÁ ZPRÁVA ZA ROK 2002

Příloha č.1 – Statisticky zpracovaná dotazníková šetření

Příloha č. 2 – Zdravotnictví – prameny údajů

Příloha č. 3 – Profesionální onemocnění hlášená v ČR v roce 2001

Příloha č. 4 – Produktivita – zpracovaný přehled podniků ČR dle dosahované produktivity práce (vysoké, průměrné a nízké), velikosti a OKEČ

Příloha č. 5 – Vztah nemocnosti a zaměstnanosti

Příloha č. 6 – Přehled odpracovaného času a pracovní podmínky (užití FKSP) zaměstnanců v ČR

ETAPOVÁ ZPRÁVA ZA ROK 2003

Příloha č. 1 – Zdravotní rizika pracovních podmínek a jejich důsledky (subsystém č. 7 SZÚ)

Příloha č. 2 – Společnost Lekov, a.s. – případová studie

Příloha č. 3 – Charakteristika celkové spokojenosti a rozbor zdrojů spokojenosti pracovníků podniku Trevi s.r.o. – případová studie

Příloha č. 4 – Dílčí podkladová zpráva – sběr údajů a zpracování dat (TOP 100)

ETAPOVÁ ZPRÁVA ZA ROK 2004

Příloha č. 1 – Terénní šetření úrovně BOZP a produktivity práce

- *příloha 1 Přehled organizací, které se zúčastnily dotazníkového šetření*
- *příloha 2 Dotazník + průvodní dopis*
- *příloha 3 Statistické zpracování dat z průzkumu*
- *příloha 4 Statistické zpracování dat z průzkumu, Přehled poznámek a volných odpovědí*

Příloha č. 2 – Společnost Kovohutě Příbram, a.s. – případová studie

Příloha č. 3 - Pracovní podmínky a BOZP velkého strojírenského podniku (výroba komponentů pro motorová vozidla) se zahraniční majetkovou účastí - případová studie

- *příloha 1 - Dotazník*
- *příloha 2 – Vyhodnocený dotazník (sumář), graf*
- *příloha 3 – Volné odpovědi - náměty, připomínky*

Příloha č. 4 - Teoretická východiska a návrh základního manuálu pro monitorování nákladů na BOZP (ve spolupráci s VŠE)

8. Přílohová část závěrečné zprávy (schémata)

Schéma č.: 1

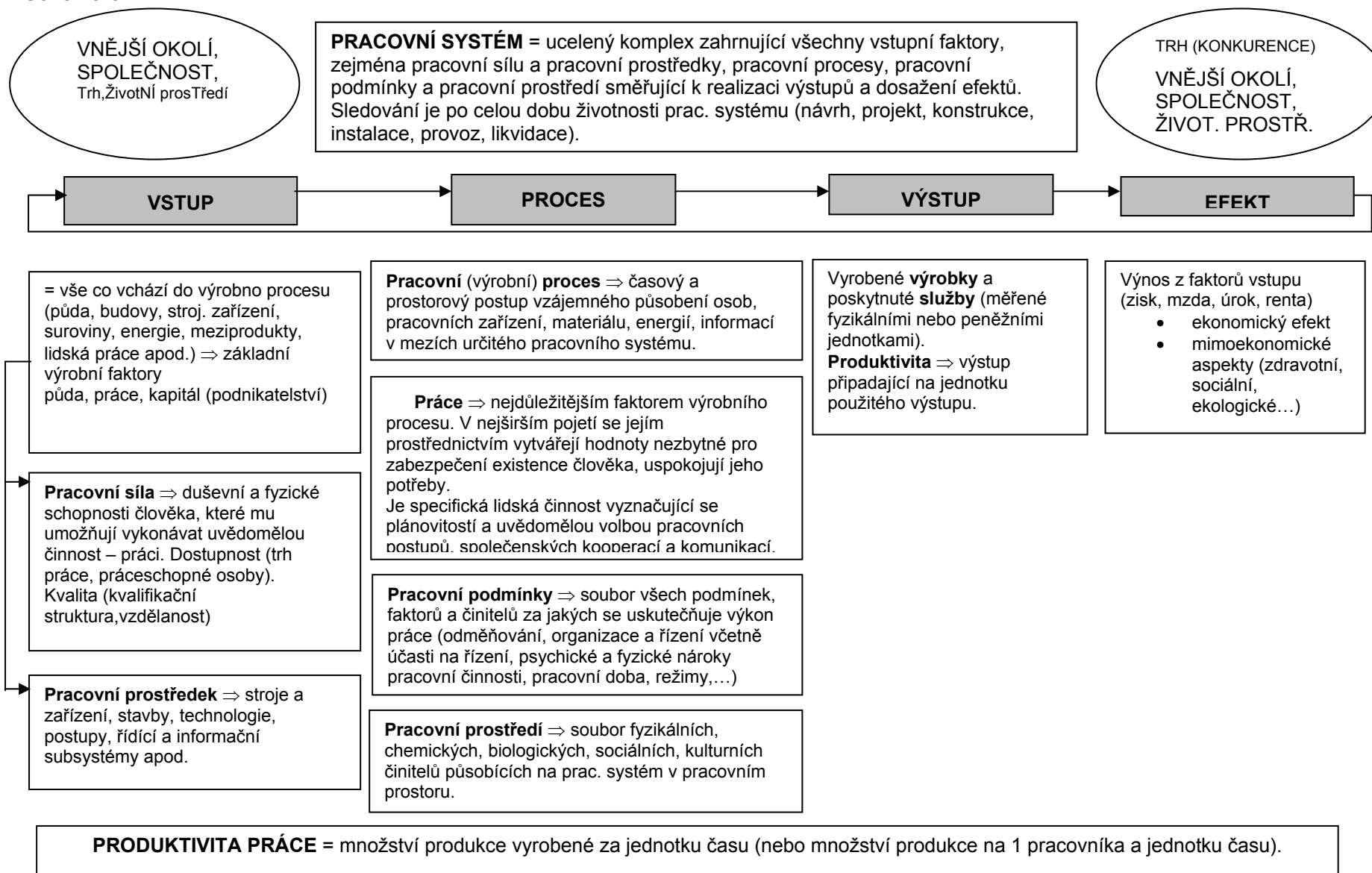


Schéma č. 2

Zvyšování produktivity je zdrojem reálného ekonomického růstu organizace, umožňuje systematicky a trvale řídit její prosperitu. Závisí na vnějších (okolních) a vnitřních faktorech organizace (kvantitativních a zejména kvalitativních).

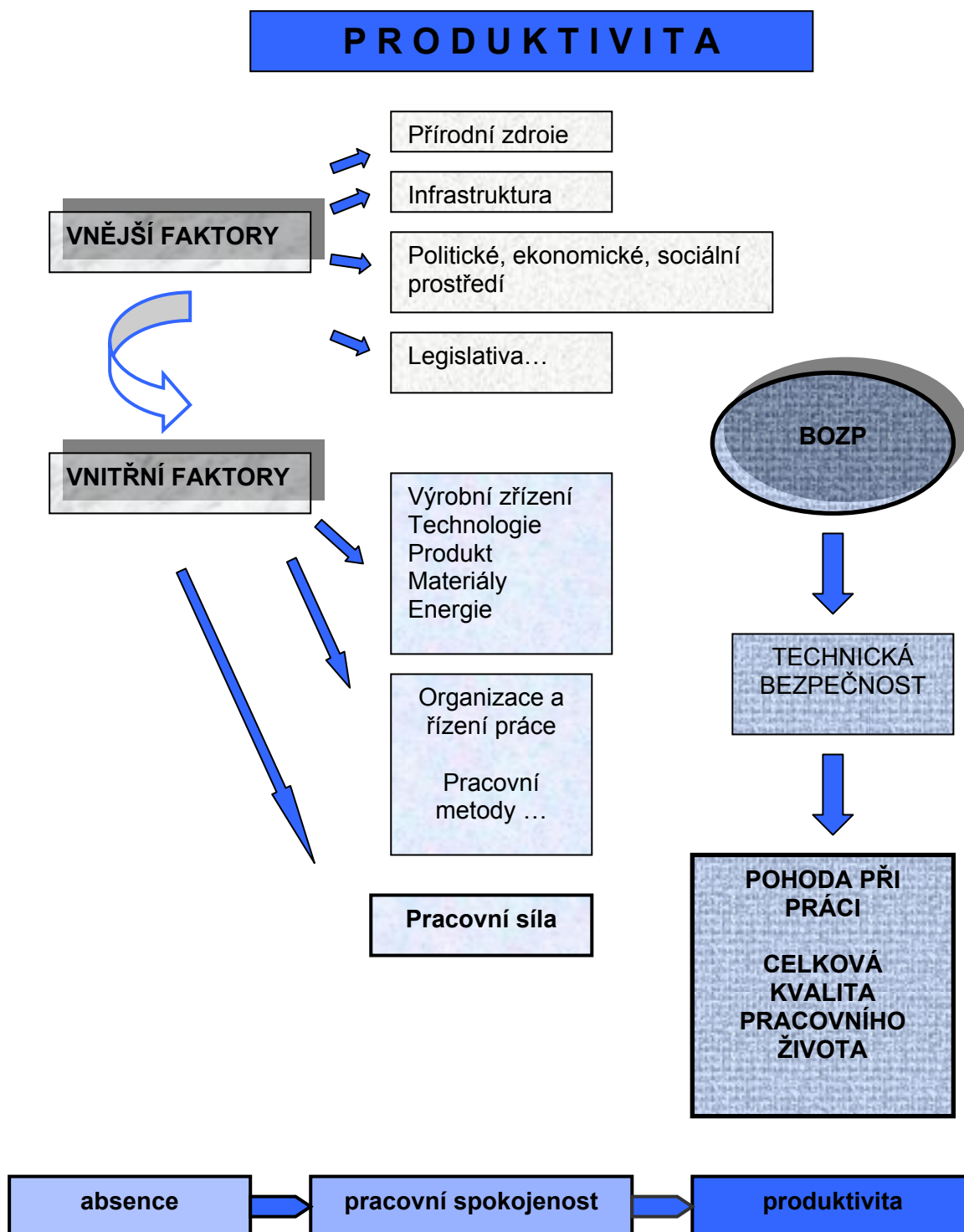


Schéma č. 3

