



Závěrečná evaluační zpráva

Název projektu:	Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích
Zkrácený název:	Ochrana zdraví v pracovněprávních vztazích
Registrační číslo projektu:	CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060
Poskytovatel dotace:	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Realizátor:	Asociace samostatných odborů (ASO)
Partner:	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR)
Doba realizace:	1. 2. 2016 – 31. 01. 2019

Základní údaje projektu

Identifikace intervence

Číslo a název programu:	03 Operační program Zaměstnanost
Číslo a název prioritní osy:	03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Číslo a název investiční priority:	03.1.52 Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám
Číslo a název výzvy:	03_15_002 Budování kapacit sociálních partnerů
Číslo a název tematického cíle:	TC 08 Podpora zaměstnanosti a podpora mobility pracovních sil
Číslo a název specifického cíle:	03.1.52.1 Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce



Podrobný popis realizovaných klíčových aktivit

Klíčová aktivita 01: Zmapování aplikace zákoníku práce, občanského zákoníku a dalších právních předpisů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Tato klíčová aktivita se zaměřila na zmapování aplikace zákoníku práce, občanského zákoníku a dalších právních předpisů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích do praxe, za účelem navrhnout způsoby řešení existujících problémů.

Pro účely hlubšího zmapování situace v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců a zdravotní gramotnosti, definování problémů a navrhování řešení byla tato klíčová aktivita rozdělena následovně:

Uskutečnilo se 6 úvodních společných workshopů realizátora a partnera k identifikaci a definování existujících problémů. Na workshopy byli pozváni zástupci cílových skupin. Členové expertního týmu provedly výběr témat a zpracovali odborné podklady a prezentace pro konání workshopů.

Z každého workshopu byl zpracován zápis o identifikovaných problémech. Tyto zápisy byly podkladem pro zpracování náplně jednání kulatých stolů a pro výběr témat pro odborné studie.

Následně se uskutečnilo 6 společných kulatých stolů, které navazovaly na témata workshopů. Na kulatých stolech za účasti zástupců cílových skupin se diskutovalo o identifikovaných problémech v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců.

V rámci této klíčové aktivity se vytvořilo 6 odborných studií na témata, která byla vybrána v rámci workshopů. Odborné studie jsou zveřejněny na webových stránkách realizátora ASO www.asocr.cz a na portálu sociálních partnerů www.odbory.info.

Na zpracování odborných studií se podíleli členové realizačního týmu projektu (právníci-experti, metodici, členové expertní skupiny a konzultant).



Stručný popis obsahu jednotlivých odborných studií:

- **Preventivní prohlídky a jejich role v posílení zdravotní gramotnosti**

Odborná studie se zabývá právní úpravou, významem a hlavními problémy preventivních prohlídek a jejich rolí v posílení zdravotní gramotnosti. Zajistit kvalitní a rychlou možnost sdílení informací je pro rozvoj zdravotní gramotnosti zaměstnanců nezbytné.

Naše současná společnost čelí v oblasti zdravotního stavu populace řadě dlouhodobě nepříznivě působících faktorů. Ať jde o stoupající počet tzv. civilizačních nemocí, nezdravý demografický vývoj, zhoršující se dostupnost zdravotní péče či jiné faktory, budou v příštích letech stoupat nároky na zdravotní systém České republiky.

Trvalý pokrok v lékařské vědě na jedné straně přináší prodlužování střední délky života a možnosti terapie dříve neřešitelných stavů, na straně druhé však klade stále větší nároky na prostředky do této léčby investované. Obrovské prostředky se přitom vynakládají na léčbu onemocnění chronických, souvisejících s nesprávným životním stylem, často preventabilních a bohužel i často pozdě rozpoznávaných.

Právě dobrá informovanost populace o rizikových faktorech ovlivňujících zdravotní stav, a to jak obecných, tak individuálních, je zásadní pro dlouhodobou udržitelnost kvalitní zdravotní péče. V současné společnosti mají občané přístup k dříve těžko představitelnému množství informací. Bohužel také informací zavádějících, či dokonce zcela mylných.

Současná medicína je natolik složitým oborem, že ani zkušení lékaři nedokážou obsáhnout v celé šíři stěžích vlastní obor. Pro laika je nemyslitelné, že by bez profesionální pomoci dokázal posoudit svůj zdravotní stav či zdravotní rizika, kterým je vystaven. O některých možnostech této pomoci občanům získat a rozvíjet zdravotní gramotnost je tento projekt.

- **Boj proti kouření na pracovišti jako fenomén prevence**

Boj proti kouření ve veřejných prostorech a tedy také na pracovišti je fenoménem poslední doby. Vychází ze zostřeného vnímání škodlivosti kouření a důsledků, včetně těch ekonomických, které má kouření na celou společnost. Jedním z aktérů tohoto boje se stávají i zaměstnavatelé, kteří mají v ruce nástroje, byť ne vždy jednoznačně vymezené, jak kouření omezovat. Pokud tyto nástroje nebudou využívat formálně, ale se schopností širšího pochopení problému kouření jakožto závislosti, mohou pomoci v rámci podpory zdravého životního stylu svých zaměstnanců k omezení kouření. Z obsahového hlediska je velmi žádoucí, aby v případě tohoto fenoménu postupovali společně se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, tedy aby otázka boje proti kouření na pracovišti byla obsahem sociálního dialogu v jednotlivých firmách.



Nutno si však uvědomit dvě překážky:

- 1) systémový přístup ze strany zaměstnavatele bude předmětem jeho nákladů, protože stát v tomto směru nabízí restrikcí, nikoliv však motivaci a podporu. Bude to tedy do velké míry výrazem společenské odpovědnosti firmy, jak se k fenoménu boje proti kouření na pracovišti postaví.
- 2) Společenská dohoda na téma škodlivosti kouření v České republice zatím chybí. Každý, kdo se tedy do tohoto tématu pustí, potřebuje určitou míru vizionářství, odvahy nebo vlastního přesvědčení a postoje, který mu umožní vydržet odpor té části populace, která má z kouření skutečný, anebo zdánlivý prospěch.

- **Role zaměstnaneckých benefitů v péči o zdraví zaměstnanců**

Pozitivní dopady zdravého životního stylu na životní pohodu („well-being“) zaměstnanců jsou v současné době tématem, které je aktuální a často diskutované. Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že zdravý zaměstnanec, který je v dobré fyzické i psychické pohodě, pracuje efektivněji a je motivován k větším výkonům a loajalitě, což samozřejmě znamená také ekonomický přínos pro celou firmu. Pokud je péče o zdraví a životní pohodu zaměstnanců správně nastavena, je dosaženo typické situace win-win, kdy je zaměstnanec spokojený, rád pracuje a přináší firmě vysokou přidanou hodnotu a kdy je také zaměstnavatel spokojený, protože dosahuje vyšších výnosů a zisků a silněji vnímá přidanou hodnotu svých zaměstnanců.

V práci zpravidla trávíme více času, než jaký věnujeme jakékoli jiné aktivitě – v určité naději, že alespoň spánek dokáže práci, z hlediska stráveného času, konkurovat. Dodržování zásad zdravého životního stylu proto může mít pozitivní vliv na pracovní výkonnost, motivovanost v práci a pracovní efektivitu. To pak může vést k celkové větší spokojenosti zaměstnanců i v osobním životě. Zkrátka, když se mi dobře pracuje a jde mi to od ruky, mám z práce dobrý pocit a navíc si slušně vydělám. A když navíc z práce neodcházím jako vymačkaný citrón, užiji si i čas po práci, ať už doma s rodinou, či s přáteli.

V souvislosti se zdravým životním stylem je například prokázána přímá souvislost mezi pravidelným stravováním a snížením nemocnosti, a naopak zvýšením produktivity a pracovní morálky. Pozitivní dopady dodržování zdravého životního stylu během pracovní doby se tak odráží nejen na zaměstnancích samotných, ale na výsledcích celé firmy a následně pak celé společnosti. Jen v oblasti pravidelného stravování může jít až o 1 % HDP růstu ročně.

- **Realita a praxe dob odpočinku a jejich vliv na zdraví zaměstnanců**

Tato odborná studie se zaměřuje na problematiku dob odpočinku, zejména přestávek v práci na jídlo a oddech a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a jejich vlivu na zdraví zaměstnanců. Cílem ovšem není zcela vyčerpávající přehled právní úpravy či popis kazuistik špatné nebo dobré praxe. Tato práce je sondou do dané problematiky, která zástupcům zaměstnanců i zaměstnavatelů podává základní informace a srozumitelné vymezení této dané problematiky a poukazuje na některá možná úskalí, která přináší každodenní praxe pracovněprávních vztahů. Praktické příklady jsou čerpány z příspěvků účastníků workshopů a kulatých stolů, které byly realizovány v rámci výše uvedeného projektu.



Předložený text obsahuje část věnující se právnímu rámci, který dobu odpočinku upravuje. V další části na vybraných příkladech je poukazováno na problémy, které je v současné době možné identifikovat v praxi.

Součástí studie je též pilotní dotazníkové šetření, ve kterém respondenti z řad účastníků kulatých stolů odpovídali na soubor otázek směřujících na jejich vlastní zkušenosti z praxe čerpání, respektive dodržování pravidel při čerpání přestávek v práci a odpočinku mezi dvěma směny.

Závěrem je v obsahu studie rozveden pohled na vztah mezi dodržováním dob odpočinku (konkrétně přestávek v práci na jídlo a oddech a odpočinek mezi dvěma směny) a zdravím zaměstnanců, případně i jejich klientů a spolupracovníků.

- **Sociální dialog a jeho vliv na zdravotní prevenci**

Pojem sociální dialog není v současné době pozitivním právem definován. Podle Mezinárodní organizace práce sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Z toho důvodu si ve snaze jej definovat musíme pomoci na základě několika hledisek. Z hlediska své povahy lze sociální dialog zařadit do kolektivního pracovního práva.

Cílem této studie je nejen definovat sociální dialog, ale zejména zaměřit se na jeho roli při ochraně zdraví zaměstnanců a jeho vliv na zdravotní prevenci. V obsahu této studie jsou uvedeny a podrobně rozvedeny instituty, které mohou být předmětem sociálního dialogu včetně příslušné právní úpravy. Studie obsahuje též analýzu kolektivních smluv, které uzavírá Odborové sdružení železničářů, člen Asociace samostatných odborů, se zaměřením na ochranu zdraví zaměstnanců a na zdravotní prevenci.

- **Autonomní dohody evropských sociálních partnerů v oblasti péče o zdraví zaměstnanců**

Evropská unie uznává sociální dialog jako jeden z pilířů evropského sociálního modelu a nástroj sociální soudržnosti. To bylo potvrzeno i vstupem v platnost Lisabonské smlouvy. Nový článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) zdůrazňuje závazek Unie k podpoře úlohy evropských sociálních partnerů a sociálního dialogu. Smlouva zároveň garantuje autonomii a nezávislost evropského sociálního dialogu. Sociální partneři tedy mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.

Na nadodvětvové úrovni jsou za evropské sociální partnery uznáváni na straně odborů ETUC (Evropská odborová konfederace) a na straně zaměstnavatelů BUSINESSEUROPE (Konfederace evropského podnikání), UEAPME (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků) a CEEP (Evropské centrum podniků veřejného sektoru). Výsledky evropského sociálního dialogu - společné texty, dohody a akční rámce - jsou pro členské organizace národních sociálních partnerů závazné.

Možnost sociálních partnerů tvořit právo EU v oblasti sociální politiky EU představuje jejich nejsilnější nástroj v rámci jejich participace na legislativním procesu a současně jde o prvek, který reprezentuje a charakterizuje význam sociálního dialogu vedeného na úrovni EU. Podle článku 154 SFEU má Evropská Komise (dále jen „Komise“) povinnost konzultovat se sociálními partnery návrhy z oblasti sociální politiky, jakož i konkrétní obsah zamýšlených návrhů. V rámci tohoto



konzultačního procesu mohou sociální partneři informovat Komisi o tom, že chtějí aktivovat článek 155 SFEU a upravit danou záležitost prostřednictvím rámcové dohody. Rámcové dohody evropských sociálních partnerů jsou výsledkem autonomního procesu evropského sociálního dialogu a týkají se vždy konkrétní vybrané oblasti, pro kterou stanoví minimální pravidla, realizaci závazků ve stanovených termínech, případně doporučení.

Klíčová aktivita 02: Příprava a diseminace metodické podpory sociálního dialogu

V rámci této aktivity se uskutečnilo:

- 12 workshopů (celkem 240 účastníků)
- 12 kulatých stolů (celkem 240 účastníků)
- Mezinárodní konference (50 účastníků)
- Závěrečná konference (60 účastníků)

Odborné workshopy probíhaly samostatně na straně obou sociálních partnerů v jednotlivých vybraných regionech, cílem získávat přehled o aktuálním stavu v zabezpečení péče o ochranu zdraví zaměstnanců a zpracovat odborná stanoviska za stranu zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Společné workshopy za účasti zástupců obou sociálních partnerů se uskutečnily v jednotlivých regionech a na programu bylo zejména přednesení odborných stanovisek obou sociálních partnerů, cílem sjednocení názorů obou sociálních partnerů a formulace společného stanoviska pro jednání konferencí.

Společné kulaté stoly pro oba sociální partnery s vybranými účastníky příslušného regionu, prezentace poznatků o praxi v zahraničí v porovnání zkušeností jednotlivých zemí EU, výstupy z kulatých stolů byly využity k tvorbě společného stanoviska sociálních partnerů.

Společná mezinárodní konference se uskutečnila 30. ledna 2019 za účasti obou sociálních partnerů s přizváním zahraničních expertů, zástupců státních institucí a partnerů.

Společná závěrečná konference se uskutečnila 24. ledna 2019 v Praze. Na programu závěrečné konference bylo zejména hodnocení realizace projektu a společné stanovisko sociálních partnerů k současnému, aktuálnímu stavu v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců, ve vazbě na problémy příslušných regionů, prezentace stanovisek sociálních partnerů k problematice dopadů legislativních změn v dotčené oblasti.



Klíčová aktivita 03: Mezinárodní aktivity

Mezinárodní aktivity k získávání zkušeností z dobré praxe v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v zahraničí, s cílem vytvořit na základě bipartitního dialogu příklady dobré praxe, a to nejen v rámci ČR, ale i dalších států EU a nastavení systému zdravotní gramotnosti pro zaměstnance v organizacích realizátora ASO a partnera KZPS ČR, probíhaly formou zahraničních cest.

V rámci těchto zahraničních cest členové realizačního týmu a cílových skupin projektu navštívili zaměstnavatelské a odborové organizace v zahraničí s cílem seznámit se s fungováním národních centrál i místních organizací a také s legislativní úpravou v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců a její aplikací v praxi.

Tato aktivita spočívala v realizaci 12 studijních cest do zahraničí, kde se týmy realizátora a partnera projektu, mohli seznámit s různými aspekty a přístupy a případy dobré praxe sociálního dialogu. Diseminace poznatků z těchto cest byla zajištěna prostřednictvím zápisů ke každé studijní cestě.

Tyto cesty probíhali od roku 2016 do roku 2019. Celkově bylo provedeno 12 cest (6 cest ASO a 6 cest KZPS ČR) následovně:



Rok	Termín	Navštívená země	Realizátor zahraniční cesty	Počet účastníků
2016	22. - 23. 11.	Rakousko – St. Pölten	KZPS ČR	2
2017	30. 03. - 01. 04.	Slovensko - Bratislava	KZPS ČR	3
2017	09. - 11. 05.	Maďarsko - Budapešť	ASO	2
2017	26. 09. - 29. 09.	Polsko - Toruň	KZPS ČR	3
2018	24. - 26. 01.	Německo - Berlín	ASO	3
2018	12. 04. – 15. 04.	Rumunsko - Bukurešť	KZPS ČR	3
2018	05. – 07. 06.	Španělsko - Barcelona	KZPS ČR	3
2018	18. - 20. 07.	Lotyšsko - Riga	ASO	3
2018	30. 09. – 03. 10.	Francie – Lyon	KZPS ČR	3
2018	02. – 04. 12.	Slovensko – Bratislava	ASO	2
2019	21. - 23. 01.	Polsko - Krakow	ASO	3
2019	28. – 30. 01.	Belgie - Brusel	ASO	2



Klíčová aktivita 04: Tvorba metodické podpory

V rámci této klíčové aktivity se uskutečnila cílená podpora a propagace zdravotní gramotnosti v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

V první fázi realizační tým pracoval na tom, aby vyvolal zvýšený zájem ze strany cílové skupiny o hlavní cíle a aktivity projektu.

V následné fázi šlo především o zajištění informační kampaně k hlavním cílům projektu:

- Zlepšit informovanost a orientaci zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti péče o ochranu zdraví v pracovněprávních vztazích
- Zvýšit zdravotní gramotnost zaměstnanců.

S ohledem na rozsáhlost cílové skupiny došlo k použití několika odlišných komunikačních nástrojů:

Cílená informační kampaň ve snaze o zasažení co nejširší cílové skupiny zejména prostřednictvím následujících nástrojů:

- Tvorba vzorové metodiky systému "Péče o zdraví zaměstnanců" a pilotní zavedení tohoto systému v 7 svazech partnera KZPS ČR.

Cílem vzorové metodiky je, mimo jiné, informovat zaměstnavatele i zástupce zaměstnanců o základní právní úpravě, podle níž je v dané oblasti zaměstnavatel povinen postupovat, ale též o možnostech sjednat v rámci sociálního dialogu kolektivního vyjednávání i taková opatření, která budou mít za důsledek rozvoj podpory zdraví zaměstnanců na pracovišti. Současný nedostatek vhodných zaměstnanců na trhu práce lze alespoň částečně řešit zvýšenou péčí o zdraví zaměstnanců. Mezi výhody podpory zdraví zaměstnanců patří nejen nižší nemocnost, ale také zlepšení pracovní pohody zaměstnanců a následné zvýšení produktivity práce.

Péče o zdraví zaměstnanců a podpora ochrany jejich zdraví na pracovišti je součástí firemní strategie zaměstnavatele doplňující současný systém péče o zdraví při práci. Na rozdíl od bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci neexistují v České republice pro tento proces v podnicích právní požadavky ani jiná závazná pravidla. Jedním z procesů, které mohou do této oblasti přinést nový impulz je sociální dialog. Právě proto realizovala Asociace samostatných odborů ve spolupráci s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů projekt „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“ (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060).

Hlavním aktérem v oblasti ochrany vlastního zdraví je každý jedinec – zaměstnanec sám. On sám se musí chovat tak, aby své zdraví posiloval a neoslaboval. Aktivní péče člověka o zdravý životní styl je předpokladem k tomu, aby život byl prožíván v žádoucí kvalitě do vysokého věku. Aby člověk tento předpoklad mohl naplnit, musí splňovat určitou míru tzv. zdravotní gramotnosti.



Hlavním předpokladem úspěšné péče o zdraví je pochopit a uznat zdraví jako individuální i sociální hodnotu, jako východisko a podmínku úspěšného ekonomického a sociálního rozvoje společnosti.

- Pravidelné zveřejňování aktuálních informací na portálu sociálních partnerů www.odbory.info z oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců a zdravotní gramotnosti.
- Využití sociálních sítí, zejména Facebook a Twitter ke zveřejňování aktuálních informací z oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců a zdravotní gramotnosti.
- Tvorba, zveřejňování a šíření informačních letáků (viz Příloha 1) a Publikace „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“.

Klíčová aktivita 05: Řízení projektu

Cílem této aktivity bylo celkové řízení a administrace projektu, včetně odborného a organizačního zajištění všech klíčových aktivit a výstupů projektu po celou dobu realizace projektu, prostřednictvím realizačního a řídicího týmu. Realizační tým projektu byl složen z odborníků v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců na pracovišti (zejména lékaři a právníci).

Hlavní činnosti v rámci této klíčové aktivity:

- Koordinace realizačního a řídicího týmu a expertních skupin
- Sledování harmonogramu, čerpání rozpočtu a plnění monitorovacích indikátorů
- Komunikace s poskytovatelem dotace
- Vedení projektové dokumentace a příprava zpráv o realizaci projektu
- Zajištění komunikace mezi statutárními zástupci realizátora a partnera
- Evaluace projektu.

Výstupem této aktivity jsou zejména zprávy o realizaci projektu včetně jejich příloh, editace a archivace projektové dokumentace, zápisy z porad realizačního, řídicího týmu a porad expertních skupin, závěrečná evaluační zpráva.



Hodnocení realizace projektu

Na projektové úrovni se hodnotilo, zdali jsou cíle projektu relevantní k cílům Operačního programu Zaměstnanost a zda cíle projektů přispívají k dosažení cílů programu.

Cílem bylo zlepšit péči o ochranu zdraví zaměstnanců v práci a zvýšit zdravotní gramotnost cílových skupin.

Péče o ochranu zdraví zaměstnanců zahrnuje široké spektrum nástrojů k její realizaci. Z dosud zjištěných poznatků však vyplývá, že nejsou tyto nástroje dostatečně využívány a prezentovány. Mnohdy je to z důvodů nejasně, komplikovaně vymezených pravidel v příslušné právní úpravě. Případně též z důvodů, že právní úprava některých možných nástrojů absentuje a v neposlední řadě z důvodů, že sociální partneři o některých možných postupech v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců nemají potřebné informace.

Sociální partneři se plně přihlásili k vládnímu dokumentu Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí "Zdraví 2020", z jehož obsahu vyplývá zlepšení zdraví za součinnosti celé společnosti.

Relevance ve vztahu ke strategickým dokumentům a politikám v oblasti sociálního dialogu v České republice

Realizátor i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD ČR (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro oblast zaměstnanosti a taktéž v legislativní a hospodářské oblasti EU. Projekt byl zaměřený na posílení kapacit sociálních partnerů. Z tohoto pohledu je tedy projekt „Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, relevantní.

Relevance projektu ve vztahu k aktuálnímu vývoji v České republice

Hlavní cíle projektu vycházejí z dlouholetých zkušeností v rámci sociálního dialogu a také znalosti prostředí a potřeb vybudovat informační základnu sociálních partnerů, ke zkvalitnění komunikace v rámci sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti sociálních partnerů v České republice.

O potřebnosti projektu s obdobnou strukturou, bylo rozhodnuto jednak na základě dotazníkových šetření, provedených s cílem poznat potřeby zástupců sociálního dialogu a jejich aktérů. Na jejich základě, zaměstnavatelé ani zaměstnanci se necítí být dostatečně informováni, chybí jim ucelený moderní informační systém o péči o ochraně zdraví a zdravotní gramotnosti. Zároveň má tento projekt synergickou vazbu na předchozí projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“, registrační číslo CZ.1.04/1.1.01/B9.00005, a jeho výstupy v dané oblasti. Projekt je tedy relevantní k aktuálnímu vývoji v ČR, tím, že vhodně zvolenými aktivitami přímo ovlivňuje zvýšení odborné úrovně zástupce cílové skupiny.



Relevance indikátorů k cílům a výstupům projektu

Vztah mezi indikátory programu a jejich výpovědní hodnota na úrovni projektu „Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů“ a „Populace zasažená aktivitou na podporu sociálního dialogu“, je zřejmý. Výstupy projektu jsou transformovatelné na úroveň programových indikátorů a zároveň dané indikátory zvolené pro naplňování projektových a tím i programových cílů mají logickou návaznost ke zvoleným projektovým klíčovým aktivitám.

Ze zvolených indikátorů je možné dovodit, jak projekt přispěl k naplnění k programovým cílům OPZ v prioritní ose „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“ a investiční prioritě „Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám“.

Relevance partnerství v projektu

Realizátor i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro pracovněprávní oblast ČR a EU. Je tedy zřejmé a relevantní, že tyto subjekty spolupracují a synergickým způsobem realizují aktivity směrem k cílovým skupinám (zaměstnancům a zaměstnavatelům), se kterými umí komunikovat.

Z tohoto důvodu bylo partnerství zvoleno velmi vhodně.

Účelnost

Účelnost se hodnotila na základě rozboru monitorovacích ukazatelů programové úrovně na úrovni projektu. Na projektové úrovni se analyzovalo, jakou měrou dosáhly projektové ukazatele cílových hodnot.

Z revize výstupů jednotlivých klíčových aktivit je zřejmé, že projekt splnil svůj účel v podobě, v jaké byl naplánován.

Žádná aktivita, dle hodnot monitorovacích ukazatelů nezůstala nenaplněná, naopak proběhly některé aktivity, zejména dílčího charakteru, které nejsou reflektovány indikátory.

Naplnění monitorovacích indikátorů za celý projekt

**Populace zasažená aktivitou
na podporu sociálního dialogu:**

Plán 374 osob

Skutečnost 473 osob

**Počet napsaných a zveřejněných
analytických a strategických
dokumentů (vč. evaluačních):**

Plán 8

Skutečnost 8



Účinnost

Projekt se hodnotil z hlediska přípravy projektového rozpočtu a jeho realizace. Hodnotilo se, zda by nešlo jiným, efektivnějším způsobem dosáhnout stejných výstupů a výsledků, než byl způsob zvolený projektovými příjemci.

V projektu je možné sledovat naplnění cílů projektu, potažmo programu, prostřednictvím naplnění měřitelných indikátorů v rámci jednotlivých klíčových aktivit, tam, kde nám tyto aktivity a jejich výstupy do indikátorů vstupují.

Obecně lze říci, že v rámci jednotlivých klíčových aktivit bylo dosaženo v rámci plánovaného rozpočtu, více výstupů, než bylo původně plánováno v žádosti.

Úspěšný sociální dialog předpokládá přístup všech zúčastněných subjektů k relevantním informacím a efektivní komunikaci.

Z hlediska hospodárnosti je možné projekt považovat za velmi účinný.

Dopad

V období bezprostředně po ukončení projektových aktivit je předčasné hodnotit dopady projektu, které bude možné sledovat až s určitým časovým odstupem. Nicméně došlo ke kumulaci know-how na národní i mezinárodní úrovni, hmotnému zachycení těchto poznatků a částečnému zavedení do praxe u dotčených institucí sociálního dialogu (realizujících projekt). Velká část těchto výstupů je i veřejně přístupná (odborné studie, metodika, odborné letáky).

Dopady na způsob vedení sociálního dialogu pro oblast péče o ochranu zdraví zaměstnanců v blízké budoucnosti jsou tedy odvislé od schopnosti uvedené poznatky aplikovat v praxi a zavést eventuální změny v pracovním prostředí a tím přispět k stabilitě dotčených institucí a jejich lidských zdrojů. Všechny tyto atributy jsou v rámci projektu naplněny.

Udržitelnost

Evaluace udržitelnosti se zaměřila na ověření možnosti, jestli se dosažené výstupy a výsledky projektu dají také použít v období po ukončení realizace projektu.

Předpoklady pro udržitelnost jsou naplněné zejména v souvislosti s hmotným zachycením výstupů projektu.



Závěr

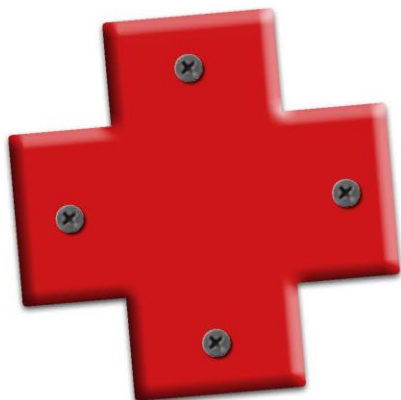
1. Projekt je možné považovat za relevantní z hlediska kompatibility s nejnovějšími trendy i legislativou ČR i EU. Z hlediska relevance indikátorové soustavy ve vztahu k sledovaným cílům projektu a programu OPZ (v příslušné prioritní ose), mají tyto indikátory vypovídající hodnotu a vhodně zohledňují výstupy dílčích projektových aktivit. Naplnění kritéria relevance je tedy možné hodnotit jako vynikající.
2. Projekt jednoznačně naplnil svůj účel, dle indikátorů, dle kterých se měří naplnění jeho cílů. V případě KA č. 03 dokonce projekt vyprodukoval značné množství výstupů (odborné články, letáky atp.), které nejsou v indikátorech zohledněny, ale podtrhují smysluplnost dalších dílčích aktivit. Z tohoto důvodu může být účelnost vyhodnocena jako vynikající.
3. Účinnost vynaložených prostředků při transformaci na výstupy a potažmo naplnění cílů projektu/programu je také vynikající. Projekt vygeneroval, při nižším množství vyčerpaných prostředků, vyšší hodnoty výstupů.
4. Jaký bude mít projekt dopad na stav, úroveň a odbornost při sociálním dialogu není možné bez uplynutí určitého období kvalifikovaně vyhodnotit. Dopad bude odvislý ne pouze od vnitřních, ale také vnějších vlivů, např. stav na trhu práce, politické klima, potřeby a situaci v ekonomice. Dalším faktorem je také přenos zkušeností dál, zejména na mladší zaměstnance.
5. Pro udržitelnost výsledků projektu po delší dobu platí velmi podobné argumenty jako pro hodnocení dopadu. Mezi interní faktory podmiňující udržitelnost patří zejména vůle klíčových aktérů sociálního dialogu spolupracovat do budoucna v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců a zejména zvyšování zdravotní gramotnosti zaměstnanců, tuto spolupráci prohlubovat nebo rozšiřovat o další subjekty a vnějšími faktory je zejména možnost financování navazujících projektů a aktivit do budoucna.

Obě kritéria, tj. dopad a udržitelnost jsou vyhodnocena jako velmi dobrá.

V Praze dne 31. ledna 2019

Příloha č. 1:

Letáky na téma „Ochrana zdraví v pracovněprávních vztazích“



PRAVIDELNÉ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

**Základ prevence
závažných onemocnění.**

Většina lidí zná lépe technický stav svého auta než zdravotní stav svého těla.



Jak můžete toto změnit? Zajímat se o své zdraví, účastnit se preventivních prohlídek!
Mnoho lidí přichází k lékaři s pokročilým onemocněním, které přitom bylo možno rozpoznat již v počátku.
Ale preventivních prohlídek se účastní ani ne polovina občanů.
Dříve populaci kosily nemoci jako mor, cholera, neštovice, tuberkulóza.
Nyní zažíváme epidemii civilizačních chorob jako kardiovaskulární onemocnění, cukrovka, nádorová onemocnění, vysoký cholesterol, gynekologická onemocnění.
Na tyto nemoci i dnes zbytečně umírají desetitisíce lidí.
Léčba je možná, předcházení nemoci je lepší.

**Každý občan má nárok na podrobné preventivní vyšetření.
Jednou za dva roky, ženy pak na gynekologickou prohlídku každý rok.**

Zajímejte se o své zdraví!

Navštivte svého registrujícího praktického lékaře či gynekologa!

Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Tyršova 1811/6, 120 00 Praha 2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-aso.cz,
www.asoc.cz, www.odbory.info



SOCIÁLNÍ DIALOG

Sociálního dialogu je

- vzájemná spolupráce mezi sociálními partnery, jejímž cílem je úprava vzájemných vztahů v oblasti hospodářských, sociálních, mzdových, bezpečnostních, pracovních a dalších podmínek

Sociální partneři jsou

- zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborové organizace) ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice.

Cílem sociálního dialogu je

- je dosažení sociálního smíru, tzn. takového stavu, kdy charakter vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a sociálními partnery (odborovými organizacemi) má povahu vzájemného vyjednávání
- Velmi úzce souvisí s kolektivním vyjednáváním.

Kolektivní vyjednávání je

- každé jednání mezi subjekty kolektivního pracovního práva, které zahrnuje problematiku práce, pracovních a mzdových podmínek
- výsledkem vyjednávání je **kolektivní smlouva**

Výhody kolektivní smlouvy pro zaměstnance

- dobře sjednaná kolektivní smlouva garantuje zaměstnancům řadu benefitů a výhod, které nejsou garantovány zákoníkem práce
- zástupce zaměstnanců (odborové svazy) mají šanci dosáhnout při jednání lepšího výsledku než

Výhody kolektivní smlouvy pro zaměstnance

- poskytování většího rozsahu a výběru kvalitativně lepších a účinnějších osobních ochranných pracovních prostředků
- provádět společné hodnocení rizikových faktorů v pravidelných intervalech, jejich společné vyhodnocování a spolupráce v přijímání opatření proti těmto rizikovým faktorům
- zajistit stravování pro zaměstnance ve všech směnách formou výběru jídel z nabídky, příp. zajištění možnosti výběru stravy
- možnost zajištění občerstvení pro zaměstnance (nápojové automaty, kávovary, apod.)
- prosazovat uplatňování ergonomického hlediska při přizpůsobování pracovišť a pracovního prostředí zaměstnancům (humanizace pracovišť, přizpůsobování pracovišť zaměstnancům, uplatňování ergonomického designu, prosazování vhodných pracovních podmínek optimalizovat činnost zaměstnanců, apod.)
- delší dovolenou
- nadstandardní zdravotní péči
- příspěvek na sportovní a kulturní aktivity

Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Týršova 1811/6, 120 00 Praha2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-aso.cz,
www.asocr.cz, www.odborny.info



BOJUJTE PROTI NADMĚRNÉMU STRESU A NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI!

aneb

Péče o zdraví zaměstnanců za pomoci Autonomních dohod evropských sociálních partnerů

S obtěžováním a násilím na pracovišti i nadměrným stresem spojeným s prací se dnes setkává mnoho zaměstnanců. Nadměrný stres, obtěžování a násilí v práci mají negativní dopady jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele.

Nadměrný stres je příčinou:

- zdravotních problémů zaměstnanců včetně depresí
- zvýšené míry nepřítomnosti zaměstnanců v práci
- snížené produktivity a vysoké fluktuace
- zhoršení kvality služeb poskytovaných zákazníkům.

Obtěžování a násilí v práci způsobuje:

- narušení mezilidských vztahů
- deformaci pověsti zaměstnavatele
- snížení produktivity a konkurenceschopnosti zaměstnavatele navenek

Boj proti nadměrnému stresu a násilí v práci by měl být společným cílem sociálních partnerů – zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců.

Evropská unie uznává sociální dialog jako jeden z pilířů evropského sociálního modelu a nástroj sociální soudržnosti. Na evropské úrovni uzavřeli evropsští sociální partneři (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP) Autonomní rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací (2004) a Autonomní rámcovou dohodu proti obtěžování a násilí v práci (2007).

Odpovědnost za provedení těchto dohod na národní, odvětvové a podnikové úrovni mají samotné smluvní strany, prostřednictvím svých členských organizací v jednotlivých státech EU.

Boj proti nadměrnému stresu a násilí v práci představuje nové výzvy pro kolektivní vyjednávání!

Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Týršova 1811/6, 120 00 Praha2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-asoc.cz,
www.asoc.cz, www.odbornyinfo



**Zdravý zaměstnanec je
v dobré fyzické i psychické
pohodě, pracuje efektivněji
a je motivován k větším
výkonům a loajalitě!**

Zaměstnavatelé ale nejsou rodiče a zaměstnanci nejsou malé děti. Proto nelze očekávat, že zaměstnavatelé nastaví takový systém benefitů, který bude o zaměstnance pečovat v každém aspektu jejich potřeb.

Zaměstnanci jsou dospělí a svéprávní lidé, kteří mají primárně sami odpovědnost za svůj život a za své zdraví. Zaměstnavatelé nicméně mohou, a měli by, vytvářet dobré podmínky pro to, aby negativní dopady pracovní činnosti byly co nejmenší. Má to ale své limity a těmi je postoj a rozhodování samotných zaměstnanců.

Některé benefity poskytované zaměstnavatelem mohou mít přímý či nepřímý vliv na zdraví a životní pohodu zaměstnanců:

- Příspěvek na stravování, nebo stravenky, které zajišťují pravidelný příjem potřebných kalorií a také důležitou přestávku v práci.
- Volnočasové benefity, jako příspěvek na využití kulturních či sportovních zařízení, anebo příspěvek na dovolenou. Ty umožňují zaměstnancům kvalitně odpočívat, mentálně i fyzicky relaxovat, a zotavit se tak, aby v práci mohli odvádět optimální výkon.
- Benefity pro zdraví, např. možnost bezplatného očkování, využívání soukromých zdravotnických zařízení s nadstandardními službami, příspěvky na nákup potravinových doplňků a léků apod.

Ví váš zaměstnavatel, že:

- zdravý a spokojený zaměstnanec může v práci podávat optimální výkon a tím přispívat k prosperitě celé firmy,
- zdravý a spokojený zaměstnanec má mnohem větší tendenci přicházet s inovacemi a tím zvyšovat přidanou hodnotu pro svého zaměstnavatele?

Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
Týršova 1811/6, 120 00 Praha2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-aso.cz,
www.asocr.cz, www.odborny.info



KOURENÍ U PRACOVISTĚ

**Je spojení kouření
a práce minulost?
Závislost se zákonem
nezakáže!**

Normální je nekouřit – kouření je neřest současné civilizace v posledních čtyřech stoletích. Nekouření je fenomén moderní společnosti.

Kouření škodí nejenom vašemu zdraví, ale i vaší peněžence.

Ukončil zákonný zákaz kouření na pracovišti skutečně boj proti kouření na pracovišti?

Možnosti a povinnosti zaměstnavatele

Z lékařského hlediska je na kouření často nahlíženo jako na nemoc

Z hlediska psychologie lze na kouření nahlížet například jako na rizikové chování

**Využívejte čas garantovaný pro vás
zákonem na zotavení k odpočinku
bez cigarety.**

**Aktivní odpočinek prospívá Vašemu
zdraví! Cigareta ne!**

**Poradte se se svým praktickým/
podnikovým lékařem o možnostech
zbavení se závislosti na kouření!**



Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Tyršova 1811/6, 120 00 Praha2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-aso.cz,
www.asoccr.cz, www.odbory.info



ODPOČINEK A JEHO VLIV NA ZDRAVÍ

Základ prevence pracovních úrazů a závažných onemocnění.

Většina lidí neumí správně odpočívat a prožívá stavy permanentní únavy.



Účelem zákona garantovaného odpočinku je chránit zaměstnance před možným poškozením způsobeným přetížením z důvodu dlouhotrvající práce.

Odpočinek chrání vaše zdraví.

Účelem zákona garantovaného odpočinku je také zajistit pro zaměstnance prostor pro opětovné zregenerování organismu.

Odpočatý zaměstnanec má předpoklad správně pracovat a plnit úkoly pro svého zaměstnavatele.

Vaše únava může ohrozit lidi, které máte rádi.

I odpočinku je nutné věnovat veškerou pozornost.

Práce pro druhého zaměstnavatele není odpočinkem!

Využívejte čas garantovaný pro vás
zákonem na zotavení k odpočinku.
Aktivní odpočinek prospívá vašemu
zdraví!

Dopřejte svému tělu i mysli aktivní
odpočinek. Zlepšíte si tak kvalitu
života.



Projekt

„Spolupráce sociálních partnerů v oblasti péče o ochranu zdraví zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002060,

je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je zvýšit zdravotní gramotnost členů organizací realizátorů ASO a partnerů KZPS ČR prostřednictvím sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení úrovně péče o ochranu zdraví zaměstnanců.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

Týršova 1811/6, 120 00 Praha2,
tel.: +420 222 540 525,
GSM: +420 604 122 444,
e-mail: info@ospzv-aso.cz,
www.asocr.cz, www.odbory.info