

BOZP V MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOCH

IVANA TUREKOVÁ - JANA VASIELOVÁ

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN SMALL AND MEDIUM- SIZED ENTERPRISES

ABSTRAKT

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je v kontexte medzinárodného hľadiska preferovaná nielen ako protiúrazová prevencia, vytváranie a udržiavanie podmienok na zaistenie BOZP, ale v širšom kontexte zahŕňa podmienky pre uspokojivú prácu, pohodu pri práci, sociálnu ochranu a právnu ochranu zamestnancov a primerane aj iných osôb, ktoré sa s vedomím zamestnávateľov zdržujú na ich pracoviskách. Významnú pozornosť z hľadiska riadenia BOZP si zasluhujú malé a stredné podniky, ktoré najvýznamnejšou mierou prispievajú k negatívnej štatistike pracovných úrazov.

KPúčové slová: bezpečnosť, ochrana zdravia

ABSTRACT

Occupational health and safety is in the international context prefers not only as anti accident prevention, generate and maintain of conditions provide for occupational health and safety, but in wider context involves conditions for satisfactory work, comfort, social protection and legislative protection of employees and by other person, witch conscience of employers are hold in workplaces. The important attention from control of occupational health and safety meriting especially small and medium –size enterprises, witch the best important margin contributing with negative statistics of working accident.

Key words: safety, health protection

Úvod

Malé a stredné podnikanie plní významnú úlohu v krajinách s trhovou ekonomikou z dôvodu pružnosti, menšej kapitálovej náročnosti a schopnosti pokryť rôzne časti trhu. Dynamický rozvoj týchto podnikov je jedným zo základných predpokladov zdravého ekonomického vývoja krajiny. Podpora malého a stredného podnikania sa stala súčasťou celkovej hospodárskej stratégie ekonomicky vyspelých krajín [1].

BOZP v malých a stredných podnikoch

Kategória malých a stredných podnikov je v EÚ vymedzená ako skupina, ktorú tvoria podniky

- zamestnávajúce menej ako 250 osôb,
- ktorých ročný obrat nepresahuje 50 miliónov EUR,
- celková ročná bilančná hodnota nepresahuje 43 miliónov EUR.

V rámci celkovej kategórie malých a stredných podnikov rozlišujeme:

- malý podnik - podnik, ktorý zamestnáva menej ako 50 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná hodnota aktív nepresahuje 10 mil. EUR,
- mikropodnik - podnik, ktorý zamestnáva menej ako 10 osôb a ktorého ročný obrat a/alebo celková ročná hodnota aktív nepresahuje 2 mil. EUR.

Malé a stredné podniky v Európe prispievajú významnou mierou ku konkurencieschopnosti, nakoľko v Európe predstavujú cca 99 %, z čoho asi 93 % sú mikropodniky, asi 6 % malé podniky a menej ako 1 % sú stredné podniky. Dve tretiny všetkých pracovných miest v Európe sa nachádzajú v malých a stredných podnikoch, pričom väčšinu nových pracovných miest vytvárajú mikropodniky zamestnávajúce najviac 6 zamestnancov.

Táto kategória podnikov však súčasne čelí výraznejším problémom a ťažkostiam, ktoré sú spôsobené najmä menšími zdrojmi, tak finančnými ako aj v oblasti personálnej kapacity a organizácie práce.

Činnosť realizovaná v malých a stredných podnikoch má aj svoje negatívne prejavy v podobe úrazovosti, nehodovosti a chorôb z povolania. Štatistiky EÚ hovoria o tom, že na malé a stredné podniky pripadá 82 % všetkých pracovných úrazov a tieto podniky zodpovedajú za 90 % všetkých smrteľných úrazov [1]. Vývoj počtu smrteľných pracovných úrazov a vzniknutých chorôb z povolania je spracovaný v tabuľke 1.

Tabuľka 1 Vývoj vybraných ukazovateľov o pracovnej neschopnosti pre chorobu a úraz v SR [2]

Ukazovateľ	jednotka	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Smrteľné pracovné úrazy spolu	počet	100	87	94	79	76	95	97
z toho ženy		2	5	5	7	2	2	12
Smrteľné pracovné úrazy na 1000 zamestnancov		0,05	0,04	0,05	0,04	0,04	0,05	0,04
Novohlásené choroby z povolania		430	423	409	365	241	306	413
Novohlásené choroby z povolania na 1000 zamestnancov		0,21	0,21	0,2	0,18	0,12	0,15	0,18
Odškodnené pracovné úrazy a choroby z povolania		12 841	11 028	10 607	4 460	3 509	6429	9 951
Priemerná výška odškodného na 1 prípad	Sk	14 764	15 573	15 196	20 812	25 211	22 484	15 386

Politika EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí je orientovaná aj na oblasť BOZP, na zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok a to vytváraním právneho prostredia a podporou implementácie procesov a to nielen celoplošne, ale s ohľadom na špecifickosť problémov malých a stredných podnikov [3].

Systém riadenia BOZP

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.

Bezpečnosť a ochranu práce, ako ju definuje Zákonník práce, tvoria jednotlivé prvky, ktoré sú vyžadované legislatívou SR (najmä zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov). Legislatíva určuje jednotlivé povinné prvky, ktoré musí mať organizácia zavedené, neurčuje však direktívne postupy, ako sa k danému stavu dopracovať. Zavedenie systému riadenia je efektívnym nástrojom ako tieto povinné prvky zaviesť do praxe v organizácii. Zjednocuje a určuje nadväznosť krokov na zabezpečenie fungovania BOZP v organizácii v súlade s legislatívnymi požiadavkami. Systémové riadenie je jedným z nástrojov strategického plánovania v organizácii [4].

Efektívnosť BOZP závisí na skúmaní príčin a na opatreniach na predchádzanie vzniku nedostatkov, nielen na odstraňovaní nedostatkov ako takých. Podstatou systémového riadenia BOZP je dôraz na hľadanie spôsobov ako predchádzať nedostatkom, aby vôbec nevznikali. To sa dá dosiahnuť zavedením systémovej organizácie práce alebo systémom riadenia, ak vychádzame zo skutočnosti, že nedostatky na pracoviskách, nie sú náhodnými chybami, ale dôsledkami nesprávnej organizácie práce, zlej komunikácie, neinformovanosti a nesystémového prístupu.

Pri zedefinovaní systému riadenia BOZP vychádzame z dôležitosti ľudských zdrojov pre rozvoj organizácie, t.j., že žiaden podnikateľský subjekt nemôže byť dlhodobo úspešný, ak sa nestará o svojich zamestnancov, o ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, o vyhovujúce pracovné prostredie a pracovné podmienky. Starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci organizácia na jednej strane znižuje možnosť vzniku pracovných úrazov a ich nepriaznivých ekonomických a humánnych dôsledkov, na druhej strane vytvára podmienky pre väčšiu zainteresovanosť pre zamestnancov, čo sa odráža na vyššej produktivite a kvalite práce. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je relatívne zložitý mechanizmus, postavený na množstve právnych predpisov, zasahujúci rôzne vedné oblasti. Z toho vyplývajú aj nároky na organizáciu riadenia.

Nie vždy a pre všetky organizácie je zavedenie špecializovaného systému riadenia a jeho následná certifikácia potrebná, aj keď je systematické riadenie BOZP právnou požiadavkou. Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam [5].

Toto ustanovenie nie je treba chápať v pravom slova zmysle ako požiadavku na zavedenie špecializovaného systému riadenia BOZP, pretože zavedenie špecifického systému riadenia BOZP na základe normy musí byť striktné dobrovoľné. Nie každej organizácii špecifický systém vyhovuje a nie pre každú organizáciu je jeho zavedenie potrebné, toto ustanovenie skôr možno chápať ako návod. Každý subjekt si vyberie spôsob (systém), ktorý zabezpečí vhodný a neustále sa zlepšujúci stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u svojich zamestnancov.

Medzi výhody systémového riadenia BOZP patrí skutočnosť, že zahŕňa všetky požiadavky legislatívy budú plnené a ich plnenie bude zabezpečené kontrolným mechanizmom, ďalej efektívnosť, zedefinovanie procesov, identifikácia kritických bodov, prevencia, záznamy, vzdelávanie, motivácia, možnosti na neustále zlepšovanie.

Nevýhodou môže byť, v závislosti od ľudského faktora, možné formálne vnímanie systému zamestnancami aj vedením, finančná a personálna záťaž v prvej fáze pri zavedení systému, pričom možno povedať, že výška nákladov závisí od aktuálneho stavu BOZP v konkrétnom podniku. Je ovplyvňovaná zameraním ekonomickej činnosti podniku a jeho veľkosťou. Taktiež závisí od postoja zamestnávateľa k vytváraniu podmienok pre BOZP, tzn. či považuje za postačujúce zabezpečiť základné minimálne požiadavky platné pre túto oblasť, alebo sa rozhodne ísť nad ich rámec [6].

Náklady na vytvorenie podmienok pre BOZP zahŕňajú jednorazové náklady na zavedenie jednotlivých prvkov zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a náklady na ich udržiavanie (opakujúce sa náklady). Sú to najmä

- investičné náklady na nové výrobné a nevýrobné zariadenia alebo stavebné úpravy, úpravy už existujúcich zariadení,
- náklady na organizačné zabezpečenie realizácie opatrení, na bezpečnostnotechnickú službu, pracovnú zdravotnú službu, na školenia, nákup osobných ochranných pracovných prostriedkov, bezpečnostné značenie,
- režijné náklady (napr. na uvedenie zariadenia do prevádzky, na interné audity),
- prevádzkové náklady (na prevádzku, kontrolu a údržbu zariadení, poplatky za energie, náklady na suroviny...),
- iné povinné náklady (napr. poplatky) [7].

Základné systémy riadenia BOZP používané v EÚ a vo svete

Medzi najznámejšie používané a certikované špecifické systémy riadenia BOZP patria BS 8800, ILO – OSH 2001, OHSAS 18001. V tabuľke č. 2 je základná charakteristika týchto systémov riadenia:

Tabuľka 2 Základné systémy riadenia BOZP používané v EÚ a vo svete [4, 7, 8,9]

Označenie systému	Popis systému
BS 8800: 2004 <i>Smernica pre systémy manažérstva zdravia a bezpečnosti pri práci</i>	Celý algoritmus začína previerkou súčasného stavu, ktorá zmapuje možnosti, zdroje a potreby firmy a na základe výsledkov preverky definuje podnikovú politiku. V druhom kole je politika modifikovaná na základe výsledkov auditu. Na základe auditu sa vykonávajú ďalšie kroky, t.j. preverka, formulovanie koncepcie politiky BOZP, plánovanie, realizácia politiky a meranie, ktoré je východiskom pre formulovanie novej, lepšej politiky na vyššej úrovni.
ILO–OSH: 2001 <i>Pokyny na systémy manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</i>	Tento model vypracovala MOP (ILO) ako odpoveď na chýbajúci medzinárodný štandard v oblasti BOZP. Vychádza z Demingovho modelu, ktorý obsahuje jednotlivé prvky riadenia: politika, organizovanie, plánovanie a implementácia, hodnotenie, opatrenia na zlepšenie a spätná väzba na formulovanie lepšej koncepcie politiky BOZP. Smernica zdôrazňuje väčšiu účasť zamestnancov na riadení BOZP. Podľa nej by politiku BOZP v organizácii mali formulovať kompetentné inštitúcie po konzultácii s predstaviteľmi zamestnancov. Príručka ILO–OSH: 2001 veľmi nabáda k integrácii systému riadenia BOZP s inými systémami riadenia vo firme.
STN OHSAS 18001: 2008 <i>Systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci</i>	Medzinárodná norma STN OHSAS 18001: 2008 špecifikuje požiadavky na systém riadenia BOZP v organizáciách. Vychádza a je slovenskou verziou revidovaného normatívneho odporúčenia Britského normalizačného inštitútu BSi OHSAS 18001:2007. Jednotlivé etapy PDCA korešpondujú s nasledovnými prvkami STN OHSAS 18001: P – plan –plánovanie 4.3.1 Identifikácia, ohrozenia, posudzovanie rizika a určenie riadenia. 4.3.2 Právne a iné požiadavky. 4.3.3 Ciel a programy. D – do–realizácia 4.4.1 Zdroje, úlohy, zodpovednosť, povinnosť a právomoc. 4.4.2 Odborná spôsobilosť, príprava a povedomie. 4.4.3 Komunikácia, účasť a konzultácie. 4.4.4 Konzultácie. 4.4.5 Riadenie dokumentov. 4.4.6 Riadene prevádzky. 4.4.7 Pripravenosť na núdzový stav a reakcia.

	C – check–kontrola preverovanie 4.5.1 Prevádzkové opatrenia a monitorovanie. 4.5.2 Posudzovanie zhody. 4.5.3 Vyšetrovanie incidentov, nehoda, nápravné a preventívne opatrenia. 4.5.4 Riadenie záznamov. 4.5.5 Interný audit. A –act–vyhodnocovanie 4.6 Preskúmanie manažmentom.
--	---

Základné systémy riadenia BOZP v SR

Jediným známym slovenským systémom na riadenie BOZP je systém Bezpečný podnik. Vznikol ako odpoveď na výzvu MOP pre členské štáty, aby na základe medzinárodnej smernice vypracovali celoštátnu (národnú) smernicu pre systém riadenia BOZP, zohľadňujúcu národnú legislatívu a tradície. MOP vyzýva tiež členské štáty, aby ustanovili zodpovednú inštitúciu na propagovanie a presadzovanie zavádzania systémov riadenia BOZP v organizáciách. Takáto inštitúcia bude oprávnená schvaľovať aj odvetvové smernice. Presadzovanie systémov riadenia BOZP v podnikovej praxi je súčasť štátnej politiky v oblasti BOZP. V SR je takouto inštitúciou NIP [8].

Integrované systémy riadenia

Integrovaný systém riadenia je systém pre vzájomne sa podporujúce a účinné realizovanie politiky, cieľov a stratégií v rámci riadenia organizácie s ohľadom na spokojnosť zákazníkov, zamestnancov, spoločnosti a majiteľov.

U väčšiny organizácií je základným zavedením systémom práve systém riadenia kvality podľa normy ISO 9000 (QMS). K zavedeniu tohto systému ich zväčša vedú legislatívne požiadavky (napr. zdravotnícke zariadenia do r. 2007) alebo potreba zvyšovania konkurencieschopnosti. Stále viac organizácií však implementuje k základnému systému riadenia kvality ešte ďalší systém napr. systém environmentálneho riadenia podľa normy ISO 14001 (EMS) alebo systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (OHSAS), prípadne systém správnej výrobnéj praxe (HACCP) v potravinárskom priemysle a pri práci s potravinami, systém riadenia bezpečnosti informácií (ISMS) podľa BS 7799 a v neposlednom rade osobitné systémy pre jednotlivé odvetvia (napr. automobilový priemysel, telekomunikácie, verejná správa a pod.). Aby všetky tieto systémy mohli podporovať zdravý chod organizácie je potrebné, aby došlo k ich vzájomnej harmonickej integrácii [28].

Pre integrovaný systém riadenia zatiaľ neexistuje žiadna norma. V SR môžeme voľne kombinovať napríklad tieto normy:

- **ISO 9001: 2000** je medzinárodná norma pre systém riadenia kvality . Ide o normu, ktorá sa vzťahuje na všetky druhy spracovateľského priemyslu a poskytovanie služieb. Je zameraná na vnútorné procesy a certifikát vydaný podľa ISO 9001:2000 je pre zákazníka zárukou, že všetky dôležité interné procesy organizácie sú zamerané na plnenie jeho požiadaviek.
- **ISO 14001: 2004** je medzinárodná norma pre systém environmentálneho riadenia. Norma sa vzťahuje na všetky typy organizácií vo všetkých odvetviach priemyslu, ktoré prijali záväzok minimalizovať dopady svojej prevádzky na životné prostredie. Certifikát preukazuje, že organizácia aktívne pracuje na znižovaní dopadov svojich procesov, produktov a služieb na životné prostredie.
- **OHSAS 18001: 2007** je medzinárodná norma pre systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Norma sa vzťahuje na spoločnosti rôznej veľkosti. Osobitný význam má pre spoločnosti, ktoré zamestnávajú veľký počet pracovníkov, vykonávajú manuálne a inak zložité úkony a/alebo zamestnanci pracujú vo vysokorizikových prostrediach.

- **BS 7799/ ISO 17799** je norma pre systém riadenia informačnej bezpečnosti. Spoločnostiam poskytuje jednotný rámec pre vývoj, implementáciu a efektívne meranie ich praxe v oblasti riadenia informačnej bezpečnosti.
- **SA 8000** je normou pre systém spoločenskej dôveryhodnosti (Social Accountability System). Vzťahuje sa na spoločnosti akejkoľvek veľkosti, ktorých želaním je adresne vyjadriť svoj záujem o sociálne a etické aspekty ich podnikania. Social Accountability System je dôkazom, že organizácia prijíma opatrenia na ochranu práv zamestnancov a zabezpečuje etickú výrobu všetkých tovarov. Vo svete existuje celý rad odvetvových noriem, ktoré sa venujú špecifickým systémom riadenia [9].

Najčastejšie dochádza práve k integrácii systémov QMS, EMS, OHSAS, ktoré majú spoločný cieľ - zabrániť vzniku nepodarkom, ohrozeniam a rizikám už v prvých etapách zariadení t.j. v etape projektu a konštrukčného návrhu a výberového konania.

Integrácia systémov riadenia ako komplexného systému má tieto **výhody**:

- rovnováha záujmov medzi požiadavkami zákazníkov, zamestnancov a verejnosti,
- zjednotenie obsahu a foriem,
- komplexná prevencia,
- synergický efekt.

V praxi to znamená:

- Zabezpečenie vysokej úrovne kvality ako základného faktoru konkurencie na trhu.
- Zvyšovanie bezpečnosti technických zariadení a BOZP s cieľom znížovania počtu úrazov a porúch ako súčasť stratégie ručenia za bezpečnosť výrobku a výhodnosti poisťovacích stratégií podniku.
- Zlepšenia sociálnej akceptácie firmy.
- Minimalizovanie dôsledkov v súvislosti s úhradou nákladov spôsobených neplnením zákonných ustanovení v oblasti BOZP a ochrany životného prostredia.
- Vytvorenie podmienok pre odstránenie konfliktov medzi firmami a úradmi štátneho dozoru.
- Znižovanie finančných prostriedkov organizácie vzhľadom na to, že sa rôzne ciele dajú dosiahnuť jednotnými opatreniami a integrovaním finančných prostriedkov na ich realizáciu.
- Jednotný pohľad na vystupovanie organizácie ako takej voči zákazníkom, okoliu i zamestnancom.

Nevýhodou alebo skôr rizikom sa v prípade integrovaných systémov môže stať ľudský faktor, keď sa v rámci systémov začne presadzovať ten, ktorého predstaviteľ má silnejšie zastúpenie vo vedení organizácie alebo je z hľadiska manažmentu organizácie podceňovaný systém, ktorý sa nezameriava na produktivitu t.j. zisk.

Ďalším argumentom proti zavedeniu integrovaného systému riadenia môže byť aj snaha inšpekčných orgánov vyžadovať jasnú prezentáciu aj v danej oblasti (napr. BOZP), vyplývajúca z menšej prehľadnosti jednotlivých oblastí.

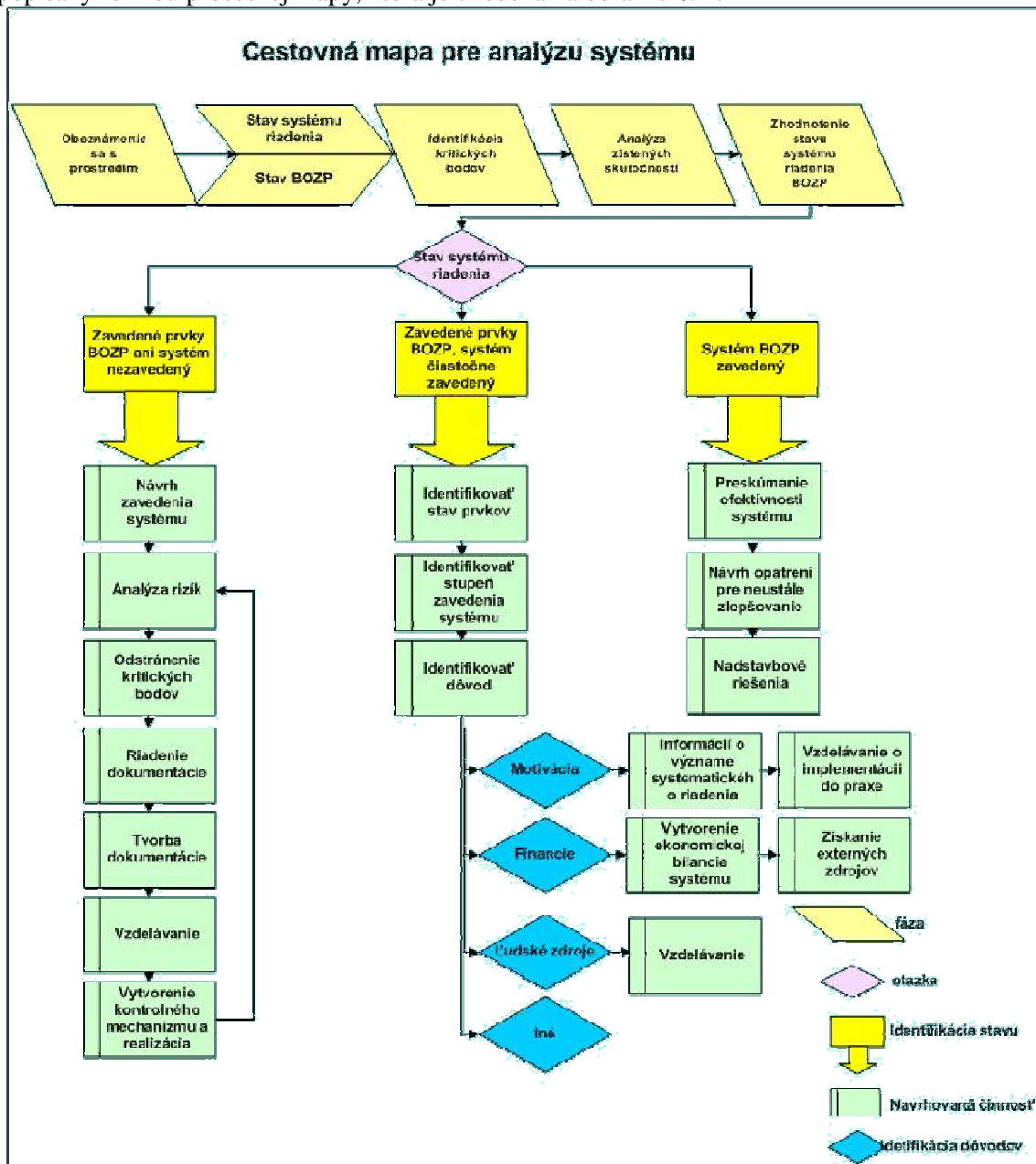
Dôvodom proti integrovanému systému bývajú aj tendencie zbyrokratizovať celý systém riadenia. V neposlednom rade to je aj snaha úspešne prezentovať aspoň jednu oblasť riadenia vychádzajúca z určitej náročnosti pre fungovanie systému [10].

Metodika a postup pre analýzu stavu BOZP

Pre analýzu existujúceho stavu BOZP v organizácii a systému riadenia BOZP možno použiť viaceré metódy, pre malé a stredné podniky sú napr.:

- protokol o stave BOZP v organizácii (obsahuje otázky o prvkoch systému),
- stav analýzy rizík v organizácii,
- zhodnotenie vybraných ukazovateľov,
- stav dokumentácie,
- stav záznamov,
- stav riadenia.

Plán postupu pre zabezpečenie analýzy stavu BOZP a následných činností je popísaného postupu je popísaný formou procesnej mapy, ktorá je uvedená na obrázku č. 1.



Obr. 1 Cestovná mapa pre analýzu stavu BOZP

A. Protokoly o stave BOZP v organizácii

Protokol je vyplnený vo fáze analýzy BOZP v organizácii. Skladá sa z nasledujúcich oblastí:

Celkový postoj k BOZP v organizácii

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| – súčasť pracovného procesu | – akceptovaný vedením |
| – formálne splnenie povinnosti | – akceptovaný zamestnancami |
| – kompetencie sú určené | – politika BOZP je realizovateľná |
| – ciele sú jasné | – politika BOZP je realizovaná |
| – zapojenie do existujúcich procesov | |

Dokumentácia BOZP

- | | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| – existencia | – prepojenosť s praktickou prevádzkou |
| – úplnosť | – spĺňa legislatívne požiadavky |
| – dôslednosť vypracovania | |
| – aktualizácia | |

Riadenie rizík

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| – vykonané hodnotenie | – komplexný pohľad |
| – spôsob, metóda | – aplikované do praxe |

Havarijná pripravenosť

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| – zadané postupy | – praktické preverenie funkčnosti |
| – oboznámenie zamestnancov | – dostupný aj v čase havárie |

Záznamy

- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| – existujú | – identifikovateľné |
| – štandardizované | – spĺňajú legislatívne požiadavky |

Vzdelávanie v BOZP

- | | |
|-----------------------|---|
| – odborná spôsobilosť | – realizácia osvetvy a iných foriem vzdelávania |
| – dostatočný čas | – vzdelávanie vedúcich zamestnancov |
| – adresné | |
| – overenie vedomostí | |

Kontrolná činnosť

- | | |
|----------------|-------------------------------------|
| – pravidelnosť | – komplexnosť |
| – dobrovoľnosť | – identifikácia a hlásenie „nezhôd“ |

Spolupráca so zamestnancami

- je určený zástupca zamestnancov
- zamestnávateľ komunikuje so zamestnancami
- zamestnanci sa vyjadrujú k otázkam BOZP

B. Stav analýzy rizík

Posúdenie rizika a jeho stav kontrolujeme na základe odpovedí v protokole nasledujúcimi otvorenými otázkami a potvrdením v praxi.

- Bolo posúdenie rizík vykonané?
- Ak áno, kto ho vykonal?
- Akú metódu využil?

- Existujú o tom záznamy?
- Je posúdenie rizika aplikované v praxi?
- Je posúdenie rizika pravidelne aktualizované?

C. Zhodnotenie vybraných ukazovateľov

- počet pracovných úrazov a nebezpečných udalostí za sledované obdobia,
- zdokumentované podozrenia na poškodenia zdravia za sledované obdobia,
- počet externých kontrol/ výška sankcií/ počet opatrení za sledované obdobia, ,
- rizikové pracoviská vyhlásené Regionálnym úradom verejného zdravotníctva,
- počet interných kontrol za sledované obdobia,
- počet sťažností v oblasti BOZP za sledované obdobia,

D. Stav dokumentácie

Stav dokumentácie kontrolujeme na základe odpovedí v protokole a ich overenia v praxi. V prípade vypracovanej dokumentácie skontrolujeme úplnosť z hľadiska minimálnych legislatívnych požiadaviek.

E. Stav záznamov

Stav a existenciu praktických záznamov overíme podľa odpovedí v protokole na základe bežných požiadaviek na záznamy.

F. Stav riadenia

Stav riadenia zmapujeme na základe rozhovoru s predstaviteľmi vedenia organizácie.

ZÁVER

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je komplexnou problematikou, ktorá zahŕňa poznatky z množstva vedných odborov. Patrí medzi spoločensky závažné témy, ktoré sa dostávajú do popredia v súvislosti s implementáciou smerníc a postupov EÚ do našej legislatívy. Stav BOZP je nielen zákonnou povinnosťou, v poslednej dobe sa stáva aj prostriedkom konkurenčného boja medzi organizáciami, hlavne v oblastiach s nízkou nezamestnanosťou. V príspevku je načrtnutý jeden z možných postupov analýzy BOZP, zvlášť vhodný pre malé a stredné podniky. Treba však povedať, že sa nejedná o univerzálny postup, nakoľko každá činnosť v organizácii je jedinečná a prináša osobitné nebezpečenstvá a u nich vyplývajúce riziká.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] MATULOVÁ, S. Návrhy na zvýšenie kvality BOZP v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch. Záverečná správa z riešenia VÚ č. 2315. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2007. 108 s
- [2] Vývoj vybraných ukazovateľov o pracovnej neschopnosti pre chorobu a úraz v Slovenskej republike (2001-2007). [online] -><http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=14974><
- [3] Európske spoločenstvo. Stratégia Spoločenstva v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2007 – 2012. Uznesenie Európskeho parlamentu o stratégii Spoločenstva v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2007–2012. [online] ><http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2008-0009+0+DOC+PDF+V0//SK> [cit.: 21.11.2007]
- [4] MAJER, I. Praktická príručka pre bezpečnostných technikov. Bratislava: Verlag Dashofer, 2006.
- [5] Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

RUSKO, M. – BALOG, K. [Eds.] 2007:

Manažérstvo životného prostredia 2007 ▼▲▼ Management of Environment '2007
zo VII. konferencie so zahraničnou účasťou konanej 5. - 6. 1. 2007 v Jaslovských Bohuniach
Proceedings of the International Conference, Jaslovské Bohunice, 5-6 January 2007
Žilina: Strix et VeV. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89281-18-3.

- [6] Národný inšpektorát práce. Systém riadenia BOZP v organizácii. Návod na zavedenie systému. Bratislava: NIP, 2002. 106 s. ISBN: 80 – 968760 – 4 – X
- [7] STN. Systémy manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Požiadavky.OHSAS 18 001: 2007.
- [8] Det Norske Veritas SK. Normy [online]
 >http://www.dnv.sk/certifikacia/system_manazment/spojena_certifikacia/normy.asp<
- [9] ŠEBESTOVÁ, M. Integrované systémy řízení. [online]
 >http://www.cqs.cz/download/integrované_systémy_řízení-i.doc<
- [10] MAJER, I. Bezpečnosť práce. [online] ><http://bozp.sittam.sk/dokumenty/><

ADRESA AUTOROV

doc. Ing. Ivana Tureková, PhD., Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta Trnava, Botanická 49, 917 01 Trnava, Slovenská republika, e-mail: >ivana.turekova@stuba.sk<

Jana Vasil'ová, Národný ústav srdcových a cievnych chorôb, a.s., Pod Krásnou hôrkou 1, 833 48 Bratislava., Slovenská republika, e-mail: > vasilova@gmail.com <

RECENZENT

prof. Ing. Karol Balog, PhD., Slovenská technická univerzita v Bratislave, Materiálovotechnologická fakulta Trnava, Botanická 49, 917 01 Trnava, Slovenská republika, e-mail: >karol.balog@stuba.sk<