



Vedenie na riadiacej úrovni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

PRAKTICKÁ PRÍRUČKA



Európska agentúra pre
bezpečnosť a ochranu
zdravia pri práci



BUSINESSEUROPE



Zdravé pracoviská

Obsah

Predslov	4
Úvod: Prečo má bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci význam?	6
Výhody vyplývajúce z dobrej bezpečnosti a ochrany zdravia	9
Prístup manažmentu k BOZP	10
Vlastné hodnotenie vedenia v oblasti BOZP	16
Zdroje a ďalšie informácie	21
O projekte	22

„V 21. storočí by malo byť zapojenie manažmentu do otázok bezpečnosti a ochrany zdravia chápané ako zásadné pre chod každého podniku.“



Predslov



Christa Sedlatschek,
riaditeľka Európskej agentúry pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci



V posledných desaťročiach zaznamenali európske podniky všetkých druhov významný pokrok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Za ten môžeme čiastočne vďačiť skutočnosti, že manažéri uznali dôležitosť aktívneho vedenia v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia, a to nielen z právneho alebo etického hľadiska, ale aj z hľadiska riadneho vedenia podniku. Táto príručka o vedení je súčasťou kampane Zdravé pracoviská 2012 – 2013 agentúry EU-OSHA.

Kampaň sa celkovo zameriava na to, ako môžu spoločnosti, zamestnanci, ich zástupcovia a ďalšie zúčastnené strany spolupracovať s cieľom zvýšiť bezpečnosť a ochranu zdravia. Táto praktická príručka *Vedenie na riadiacej úrovni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* je určená manažérom, ktorí chcú k oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pristúpiť zodpovedne a aktívne. Kladie dôraz na neustálu potrebu zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia a na dôležitú úlohu, ktorú majú manažéri zohrávať, pokiaľ chcú napredovať.

Prosperujúca podnikateľská sféra vytvára pracovné miesta aj hmotné bohatstvo a dobré riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku je v tomto zmysle kľúčové. Bezpečné pracovné podmienky tvoria základný predpoklad výroby kvalitných tovarov a poskytovania kvalitných služieb.

Úspech spoločnosti závisí od schopnosti riadiť predpokladané riziká. Pri zmierňovaní týchto rizík je najúčinnnejším prístupom prevencia. Práve tá umožňuje spoločnosti obmedziť neistoty. Na základe hodnotenia rizík a prijímania príslušných preventívnych opatrení môžu podniky zvyšovať svoju produktivitu, a tým aj svoje ziskové marže.

Pre nás v BUSINESSEUROPE je bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov skutočným záväzkom. Firmy sú kľúčovou súčasťou spoločnosti a poskytovateľmi pracovných miest. Túto príručku preto budeme plne podporovať a propagovať. Som presvedčený o tom, že sa stane užitočným nástrojom pri prevencii bezpečnostných a zdravotných rizík na pracovisku. Zamestnávateľia dnes politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia musia vnímať ako súčasť stratégií riadenia svojho podniku. V rámci úsilia o takýto prístup vyzývame zamestnávateľov a ich manažment, aby využili všetky dostupné možnosti, ako zlepšiť prevenciu bezpečnostných a zdravotných rizík pri práci.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck
generálny riaditeľ BUSINESSEUROPE



Úvod: Prečo má bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci význam?

Každý rok zomrie v Európskej únii v dôsledku úrazov na pracovisku viac ako 5 500 ľudí. Kvantifikácia vplyvov, ktoré majú choroby z povolania na stav zdravia zamestnancov v EÚ, je veľmi zložitá a neexistuje všeobecný konsenzus týkajúci sa dostupných údajov. Medzinárodná organizácia práce (MOP) však odhaduje, že každý rok zomrie v EÚ na následky chorôb z povolania 159 000 ľudí. Podniky v Európskej únii stratia každoročne v dôsledku úrazov na pracovisku 143 miliónov pracovných dní ⁽¹⁾. Odhady sa líšia, pracovné úrazy a poškodené zdravie však ekonomiku EÚ stoja každoročne minimálne 490 miliárd EUR. Ak sa majú tieto čísla znížiť, je potrebné predvídať riziká a realizovať účinné bezpečnostné opatrenia v kombinácii s prísnyimi následnými opatreniami.

Systémy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sú navrhnuté tak, aby dokázali identifikovať a minimalizovať riziká na pracovisku. Účinnosť týchto systémov ovplyvňuje aj výkon podniku, a to buď negatívne, ak sú ťažkopádne či byrokratické, alebo pozitívne, ak sú dobre navrhnuté a fungujú efektívne. Ak sa má dosiahnuť pozitívny výsledok, systémy BOZP musia fungovať hladko, v súlade – nie v rozpore – s celkovým riadením podniku a plnením výrobných cieľov a termínov.

Vzhľadom na to je dôležité mať na pamäti, že zamestnávateľia majú zákonnú (a aj morálnu) povinnosť zabezpečiť ochranu bezpečnosti a zdravia svojich zamestnancov, ako aj externých zamestnancov alebo ich zástupcov, a musia im umožniť účasť na diskusiách o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Vedenie na riadiacej úrovni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia to môže podporiť.

„Prevencia je lepšia ako liečba.“



⁽¹⁾ Príčiny a okolnosti pracovných úrazov v EÚ (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Prevenca je lepšia ako liečba

Prevenca je základom európskeho prístupu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V praxi to znamená analýzu pracovných procesov s cieľom identifikovať dlhodobé a krátkodobé riziká a zároveň prijímanie krokov, ktoré tieto riziká v čo najväčšej miere odstránia alebo zmiernia.

Výhody vyplývajúce z dobrej bezpečnosti a ochrany zdravia

Riešením otázok bezpečnosti a ochrany zdravia sa vytvárajú príležitosti na zvýšenie výkonnosti podnikov, ako aj na zaistenie bezpečnosti zamestnancov. Tieto príležitosti analyzoval nedávny Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)^(?).

K výhodám patria:

- nižšie náklady a menšie riziká – menšia absencia a fluktuácia zamestnancov, menej častý výskyt úrazov a menšia hrozba právnych následkov,
- zabezpečenie lepšej kontinuity činnosti podniku, čiže zvýšenie produktivity – predchádzanie úrazom, nehodám, poškodeniam a nefunkčnosti procesov,
- lepšie postavenie a získanie dobrého mena medzi dodávateľmi, klientmi a ďalšími partnermi.



*„Prevencia znamená riadenie rizík.
Riziká riadia ľudia, ktorí navzájom
spolupracujú.“*



^(?) <http://www.esener.eu>

Prístup manažmentu k BOZP



1. bod: Efektívne a silné vedenie

Vedenie je nevyhnutnou podmienkou úspechu. Preventívny prístup prinesie pozitívne výsledky len vtedy, ak ho podporuje manažment. Silné a viditeľné vedenie a aktívne zapojení manažéri na všetkých úrovniach môžu určovať smerovanie a základné zásady preventívneho prístupu. Tým sa zabezpečí strategické postavenie bezpečnosti a ochrany zdravia v podniku.

V praxi to znamená, že:

- manažment stanoví bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako jednu zo základných hodnôt podniku a informuje o tom zamestnancov,
- manažéri majú presnú predstavu o profile rizík v podniku, ktorý riadia,
- manažment je pre ostatných príkladom a dokazuje integritu vedenia, napríklad tým, že za každých okolností dodržiava všetky pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- jasne sa definujú, naplánujú a iniciatívne monitorujú úlohy a povinnosti rôznych subjektov v oblasti prevencie a riadenia bezpečnostných a zdravotných rizík na pracovisku,
- BOZP tvorí súčasť stratégie udržateľnosti alebo spoločenskej zodpovednosti podniku a môže sa presadzovať v celom dodávateľskom reťazci.

Vedenie v oblasti prevencie bezpečnostných a zdravotných rizík na pracovisku môže prevziať manažment. Na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia sú kľúčové tri základné riadiace zásady. Sú nimi:

- efektívne a silné vedenie,
- konštruktívne zapojenie zamestnancov,
- neustále posudzovanie a hodnotenie.

Tieto tri body si zaslúžia bližšiu pozornosť.

„Preventívny prístup prinesie pozitívne výsledky len vtedy, ak ho podporuje manažment. Silné a viditeľné vedenie v tejto oblasti a aktívne zapojení manažéri môžu určovať smerovanie a základné zásady preventívneho prístupu.“





Medzi praktické príklady vedenia v oblasti BOZP patria:

- návštevy pracovísk s cieľom konzultovať so zamestnancami otázky BOZP (zamestnanci môžu nielen identifikovať problémy, ale tiež navrhovať riešenia),
- prevzatie osobnej zodpovednosti a preukazovanie osobného záujmu,
- vedenie vlastným príkladom,
- vyhradenie financií a času v čo najväčšej možnej miere.

PRÍKLAD OSVEDČENÉHO POSTUPU

Ropná rafinéria, Belgicko

Ropná rafinéria Total z Antverp uzatvorila subdodávateľskú zmluvu so spoločnosťou SPIE Belgium na poskytovanie služieb údržby potrubí a strojov. Zakrátko sa ukázalo, že rozdiely v podnikovej a bezpečnostnej kultúre oboch spoločností sú tak veľké, že v záujme výrazného zníženia miery úrazovosti a práceneschopnosti bude potrebné ich preformulovať.

Intenzívne snahy vyústili najprv do vyriešenia zásadných organizačných rozdielov. Potom sa podniky sústredili na správanie zamestnancov na pracovisku. Podporili zodpovedný a samostatný prístup a zamestnancov vyškolili napríklad na to, aby dokázali pred začatím každej novej úlohy vyhodnotiť jej riziká. Zjednotenie podnikových kultúr sa dosiahlo pomocou intenzívnych, do veľkej miery neformálnych, konzultácií.

Skutočnosť, že sa oba podniky zhodli na najlepšom postupe, priniesla výsledok v podobe nulovej úrazovosti.

Faktory úspešnosti

Zjednotenie bezpečnostných kultúr uvedených dvoch podnikov sa mohlo uskutočniť len vďaka otvorenej komunikácii, dobrému vedeniu, aktívnemu zapojeniu zamestnancov a inovačným prístupom v oblasti služieb prevencie. Účasť vyššieho manažmentu zamestnancom ukázala, že otázkam bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa v podniku prikladá veľký význam.

V tomto procese boli kľúčovými krokmi:

- bulletiny a riadenie informácií,
- bezpečnostné pochôdzky,
- predstavenie nástrojov (krátke prezentácie konkrétnych aspektov bezpečnosti a ochrany zdravia, cielené na zamestnancov),
- rozsiahle školiace kurzy.



2. bod: Účasť zamestnancov a ich konštruktívne zapojenie

Na dosiahnutie úspechu riadiacich iniciatív je dôležitý dvojsmerný proces konštruktívneho zapojenia zamestnancov.

Z práva EÚ vyplýva zamestnávateľom povinnosť konzultovať so zamestnancami otázky BOZP. K tomu patrí: poskytovanie informácií, inštrukcie a školenia, zapojenie sa do konzultácií so zamestnancami a ich zástupcami. V závislosti od vnútroštátnych požiadaviek môžu zamestnávatelia zriaďovať komisie pre BOZP a pozície zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Participáciou zamestnancov sa zavádza kultúra dialógu. Zamestnanci a ich zástupcovia sa vyzývajú na účasť v procese rozhodovania v oblasti BOZP. Niektorí zamestnávatelia nachádzajú výhody aj v rozširovaní týchto zákonných povinností. Podporujú aktívne zapájanie do problematiky BOZP na každodennom základe a zapájajú zamestnancov aj do ďalších fór, napríklad pracovných skupín pre konkrétne otázky.

Efektívna komunikácia smerom nahor je kľúčová, zamestnancom sa načúva a podľa ich návrhov sa aj koná. Rovnako dôležité je, že zamestnanci prijímajú svoju zodpovednosť v oblasti dodržiavania pravidiel BOZP a konštruktívne a užitočne sa zapájajú do riadenia. Týmto dvojsmerným procesom sa vytvára kultúra, v ktorej sú vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami založené na spolupráci, dôvere a spoločnom riešení problémov. Po zavedení má táto kultúra potenciál zvýšiť bezpečnosť a ochranu zdravia.

Priama participácia zamestnancov by sa nemala považovať za alternatívu k systému zastupovania zamestnancov. Ide o dva rôzne spôsoby, pričom oba sa môžu efektívne využívať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a konkrétnymi podmienkami na pracovisku.

K výhodám tejto kultúry spolupráce môže patriť nižšia miera úrazovosti, nákladovo efektívne riešenia a produktívnejšia pracovná sila. To zas môže viesť k nižšej miere absencií a lepšiemu riadeniu rizík na pracovisku.

Vklad zamestnancov je cenný najmä pri:

- hodnotení rizík,
- príprave podnikových politík a zásahov,
- neustálom získavaní poznatkov počas školení a v priebehu realizácie opatrení.

„Participáciou zamestnancov sa zavádza kultúra dialógu. Zamestnanci a ich zástupcovia sa vyzývajú na účasť v procese rozhodovania v oblasti BOZP.“



PRÍKLAD OSVEDČENÉHO POSTUPU

Stratégia na predchádzanie poraneniam ihlou v odevnom a textilnom podniku

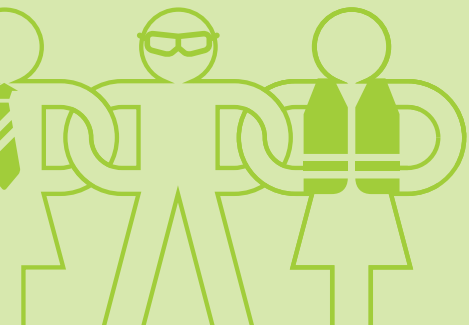
V britskom odevnom podniku diskutovali manažéri a odbory o tom, ako znížiť vysokú mieru poranení ihlou v prípade zamestnancov obsluhujúcich šijacie stroje, keďže bežné ochranné kryty obsluhu strojov nechránili dostatočne. Na jednom pracovisku zriadili malý tím, do ktorého prizvali aj dvoch mechanikov. Tento tím mal za úlohu navrhnuť kryt, s ktorým by všetci dokázali pracovať. Do testovania prototypov sa zapojili miestni zamestnanci. Po nainštalovaní navrhnutého krytu sa poranenia ihlou prestali vyskytovať. Spoločné úsilie prinieslo pozitívne výsledky zamestnancom a znamenalo aj prínos pre zamestnávateľa v podobe znížených nákladov na finančné kompenzácie a poisťné.

3. bod: Neustále hodnotenie a skúmanie

Monitorovanie a podávanie správ patria k najdôležitejším nástrojom zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Riadiace systémy, ktoré napríklad správnej rade podniku poskytujú konkrétne (napr. po výskyte úrazu) a rutinné správy o realizácii politík v oblasti BOZP, môžu byť užitočné pri odhaľovaní a zdôrazňovaní problémov, a nakoniec aj pri zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku.

K základným predpokladom systému dobrého posudzovania a hodnotenia patria:

- postupy rýchleho podávania správ o závažných problémoch v oblasti BOZP členom správnej rady a majiteľom podniku,
- systémy včasného a presného odhaľovania a podávania správ s informáciami o úrazoch, napríklad o miere úrazovosti a práceneschopnosti,
- opatrenia na získavanie názorov a skúseností zamestnancov a ich začlenenie do praxe,
- pravidelné správy o vplyve preventívnych systémov na BOZP (napríklad programov školení a údržby),
- pravidelné audity efektívnosti kontrol a riadenia rizík,
- hodnotenie vplyvu zmien (ako napríklad zavedenia nových pracovných procesov, postupov alebo výrobkov) na oblasť BOZP,
- efektívne postupy realizácie nových a upravených právnych požiadaviek.



PRÍKLAD OSVEDČENÉHO POSTUPU

Doladenie postupov posudzovania a hodnotenia po nehode v talianskom obilnom mlyne

Pri nehode počas rutínnej údržby stroja na mletie obilia došlo k zraneniu troch zamestnancov. Počiatočná inšpekcia potvrdila, že boli dodržané všetky bezpečnostné postupy a aj zariadenie bolo v poriadku. Problém spočíval v konštrukcii stroja. Podnik vlastnený francúzskou mlynárskou spoločnosťou zamestnával v talianskej provincii Sienna 160 zamestnancov.

Zamestnávateľ sa rozhodol do vyšetrovania nehody zapojiť rôzne zainteresované strany, ako napríklad členov vedenia podniku, zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, inšpektorát práce a zástupcov regionálnej zdravotnej poisťovne. Hlavné príčiny nehody pomohli odhaliť zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť, pôsobiaci v komisii BOZP, sami zamestnanci a členovia dozorných orgánov.

Základom participatívneho prístupu boli rozhovory so zamestnancami obsluhy stroja a ich návrhy na konštrukčné vylepšenia. Spoločné vyšetrovanie ukázalo, že zlepšenie potrebuje zariadenie na sledovanie teploty. Analýza odhalila, že za nehodu môže čiastočne nedostatočný počet zamestnancov, a poukázala tiež na problémy v rámci školenia. Vyšetrovanie priviedlo ministerstvo práce k zavedeniu procesu zameraného na zisťovanie a určovanie chýb v bezpečnostných normách.



© Fotolia/Richard Vilálon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Monitorovanie a podávanie správ patria k najdôležitejším nástrojom zlepšovania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“



Vlastné hodnotenie vedenia v oblasti BOZP

Rovnako ako podnik nevybudujete za deň, aj príprava dobrej politiky prevencie vyžaduje dlhodobé úsilie.

Začať sa dá aj tak, že overíte aktuálny stav prevencie v podniku. Tento nástroj vlastného hodnotenia vám umožňuje zhromaždiť potrebné informácie a zmapovať príležitosti na zlepšenie situácie.

Kto by to mal urobiť?

Odporúča sa, aby hodnotenie vykonal samotný výkonný riaditeľ. Môže ho vykonať aj viac osôb, pričom záverečné hodnotenie sa získa spriemerovaním výsledkov alebo po diskusii zacielenej na identifikáciu stavu, ktorý najvýstižnejšie charakterizuje situáciu v podniku.

Ako to funguje?

Počas hodnotenia sa dostanú do popredia určité aspekty prístupu podniku k BOZP:

- politika prevencie,
- vedenie,
- nástroje prevencie,
- informácie, školenia a konzultácie.

Pomocou nástroja vlastného hodnotenia sa v rámci každého z týchto aspektov skúmajú tri prvky. Pri každom prvku je potrebné na základe štyroch charakteristík odhadnúť úroveň, na ktorej sa podnik nachádza. Pre každý prvok určíte charakteristiku (A, B, C alebo D), ktorá najlepšie vystihuje situáciu v podniku. Záverečné hodnotenie sa vypočíta pomocou matrice.

Ako sa zlepšiť?

Na základe výsledku vlastného hodnotenia možno získať predstavu o úrovni prevencie. Tento nástroj môže poskytnúť inšpiráciu a ukázať konkrétne možnosti na zlepšenie, vedúce k lepšiemu výsledku hodnotenia.

„Úspešné podniky budúcnosti sú tie, ktoré už v súčasnosti dokážu skombinovať víziu s predvídavosťou a investovať do inovácií, bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov.“



A B C D

Politika prevencie				
Ciele politiky prevencie	V oblasti BOZP nie sú stanovené žiadne ciele.	V oblasti BOZP sú stanovené všeobecné ciele.	V oblasti BOZP sú stanovené konkrétne ciele, ktoré sa z času na čas preskúmajú.	Merajú sa konkrétne ukazovatele BOZP, podľa ktorých sa prijímajú politiky na zabezpečenie neustálych zlepšení.
Stanovenie politiky	V oblasti BOZP nie je stanovená žiadna politika.	V oblasti BOZP je stanovená všeobecná a neurčitá politika.	Je vypracovaná a jasne stanovená politika, ktorá vyjadruje záväzok podniku.	Jasne stanovená politika, ktorá vyjadruje záväzok podniku, je oznámená zamestnancom a klientom.
Akčné plány	Z času na čas sa prijímajú opatrenia v oblasti BOZP (po nehodách, kontrolách atď.).	Na základe globálneho hodnotenia činností podniku sa plánujú určité aktivity v oblasti BOZP.	Na základe hodnotenia rizík je zavedený akčný plán v oblasti BOZP (určujúci načasovanie, povinnosti a zdroje).	Na základe hĺbkového hodnotenia rizík je zavedený akčný plán v oblasti BOZP (určujúci načasovanie, povinnosti a zdroje), ktorý sa pravidelne preskúma a upravuje.

A B C D

Vedenie				
Vedenie	Nikto sa neujíma vedenia v oblasti prevencie, pretože sa predpokladá, že všetci si uvedomujú dôležitosť tejto témy aj sami.	Vedenie v oblasti prevencie má na starosti podnikový odborník na BOZP. Ten stelesňuje túto politiku tak, že sám ide dobrým príkladom.	Vedenie v oblasti prevencie má na starosti manažment. To sa jasne uvádza v stanovenej politike.	Manažment vedie vlastným príkladom, a tak preukazuje vedenie v oblasti prevencie.
Zodpovednosť	Nikto v podniku nenesie jednoznačnú zodpovednosť za BOZP.	Zodpovednosť v oblasti BOZP je delegovaná na podnikového odborníka na BOZP.	Za politiku v oblasti BOZP zodpovedá podnikový odborník na BOZP spolu s vrcholovým manažmentom.	Za uvádzanie politiky BOZP do praxe zodpovedá vrcholový manažment.
Manažment	O otázkach BOZP sa na zasadnutiach manažmentu alebo správnej rady takmer nikdy nediskutuje, tieto otázky nepatria ani ku kritériám hodnotenia práce manažmentu.	O otázkach BOZP sa diskutuje na zasadnutiach manažmentu alebo správnej rady iba po závažných nehodách a v takom prípade patria tieto otázky ku kritériám hodnotenia práce manažmentu.	Otázky BOZP patria bežne do programu zasadnutí manažmentu alebo správnej rady a v prípade potreby sa o nich diskutuje. Patria ku kritériám hodnotenia práce manažmentu.	Otázky BOZP patria bežne do programu zasadnutí manažmentu alebo správnej rady, a to vrátane následných opatrení a komunikácie. Patria k hlavným kritériám hodnotenia práce manažmentu.



A B C D

Nástroje prevencie

Hodnotenie rizík	A	B	C	D
	Hodnotenie rizík spojených s činnosťami podniku sa začne po vzniku vážnej nehody.	Podnikový odborník na BOZP má jasnú predstavu o profile rizík v rámci podniku.	Manažéri majú presnú predstavu o profile rizík v rámci podniku.	Všetky bezpečnostné a zdravotné riziká sa vyhodnocujú, dokumentujú a pravidelne hodnotia a skúmajú. O výsledkoch a následných pokynoch sú informovaní všetci zamestnanci.
Kontroly na pracovisku	Na pracovisku sa nevykonávajú žiadne kontroly, pretože sú v platnosti dostatočné pokyny a postupy na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia.	Podnikový odborník na BOZP z času na čas vykonáva kontroly na pracovisku s cieľom na mieste vyhodnotiť situáciu v oblasti BOZP.	Podnikový odborník na BOZP pravidelne vykonáva kontroly na pracovisku spolu s vrcholovým manažérom príslušného oddelenia alebo pracoviska.	Kontroly na pracovisku vykonáva pravidelne manažment, ktorý prijíma aj príslušné opatrenia na riešenie každého nedostatku.
Obstarávanie (služby, dodávateľia, výroby)	Pri obstarávaní sa zvažuje niekoľko aspektov, ako napríklad cena a efektívnosť. Kritériá BOZP sa za konkrétny aspekt nepovažujú.	Pri obstarávaní sa zvažuje niekoľko aspektov, ako napríklad cena a efektívnosť. Kritériá BOZP sa zvažujú pri obstarávaní „nebezpečných“ strojov.	Pri obstarávaní zariadení, tovarov a služieb sa zvažujú konkrétne kritériá BOZP.	Pri obstarávaní zariadení, tovarov a služieb sa zvažujú konkrétne kritériá BOZP, ktoré sa overujú po prijatí strojov a pred ich uvedením do prevádzky.

A B C D

Informácie, školenia a konzultácie

Úvodné školenie a pokyny	Noví zamestnanci (vrátane zamestnancov na dobu určitú a učňov) začínajú okamžite pracovať. Informácie a pokyny dostávajú, pokiaľ je na to čas.	Noví zamestnanci (vrátane zamestnancov na dobu určitú a učňov) začínajú pracovať po získaní písomných pracovných pokynov.	Predtým, než noví zamestnanci (vrátane zamestnancov na dobu určitú a učňov) začnú pracovať, získajú všetky potrebné informácie a pokyny a overí sa, že im rozumejú.
Školenia	Zamestnanci a manažment sa nezúčastňujú na školeniach v oblasti BOZP. Učia sa zo skúseností.	Zamestnanci sa zúčastňujú na konkrétnych školeniach v oblasti BOZP, ktoré sa týkajú ich práce.	Každá osoba v podniku, či už je to zamestnanec alebo člen manažmentu, sa pravidelne zúčastňuje na všetkých potrebných školeniach v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia.
Konzultácie	Podnikový odborník pre BOZP vymedzuje politiku prevencie a informuje o nej manažment.	Manažment vymedzuje politiku prevencie. O výsledku sú informovaní zamestnanci.	Manažment sa zapája do prebiehajúceho dialógu so zamestnancami (zástupcami) o všetkých otázkach týkajúcich sa BOZP.

Hodnotenie

Pomocou tejto tabuľky vypočítajte svoje bodové hodnotenie.

Počet odpovedí A =		x 1	=	
Počet odpovedí B =		x 3	=	
Počet odpovedí C =		x 5	=	
Počet odpovedí D =		x 7	=	
SPOLU			=	

Výsledok

61 a viac bodov: Politika prevencie v oblasti BOZP je vo vašom podniku na dostatočne vysokej úrovni. Len tak ďalej.

37 – 60: Na prevencii vám záleží, ale v niektorých aspektoch sa môžete zlepšiť.

12 – 36: Prevencia vo vašom podniku je stále v plienkach. Čo najskôr sa pripravte na prijatie ďalších preventívnych opatrení.



Zdroje a ďalšie informácie

Na internetovej stránke kampane Zdravé pracoviská vznikla zvláštna sekcia s cieľom poskytnúť manažérom ďalšie poradenstvo a usmernenia. Obsahuje odkazy na rôzne publikácie a internetové stránky, ako aj na internetové verzie tejto príručky, ktoré je možné si stiahnuť.

Tieto informácie sú k dispozícii v 24 jazykoch na stránke: <http://www.healthy-workplaces.eu>

Ďalšie informácie vám môžu poskytnúť tieto organizácie:

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Zastúpenie zamestnancov v oblasti BOZP a konzultácie s nimi – analýza zistení Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)
- Riadenie BOZP – analýza zistení Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)
- Riadenie psychosociálnych rizík – analýza zistení Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)
- Riadenie psychosociálnych rizík v európskych podnikoch: zisťovanie pohnútok, prekážok a potrieb na základe zistení vyplývajúcich z prieskumu ESENER

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Medzinárodná organizácia práce (ILO)

<http://www.ilo.org>

Systémy riadenia BOZP, program Medzinárodnej organizácie práce „Safework“



0 projekte

Kampaň Zdravé pracoviská, ktorú koordinuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a jej partneri v 30 krajinách, podporuje širokú škálu činností na vnútroštátnej a európskej úrovni. Kampaň na roky 2012 – 2013 s názvom **Spolupráca pri prevencii rizík** sa zameriava na zvyšovanie informovanosti o dôležitosti vedenia v oblasti BOZP a participácie zamestnancov na prevencii pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Kľúčové dátumy

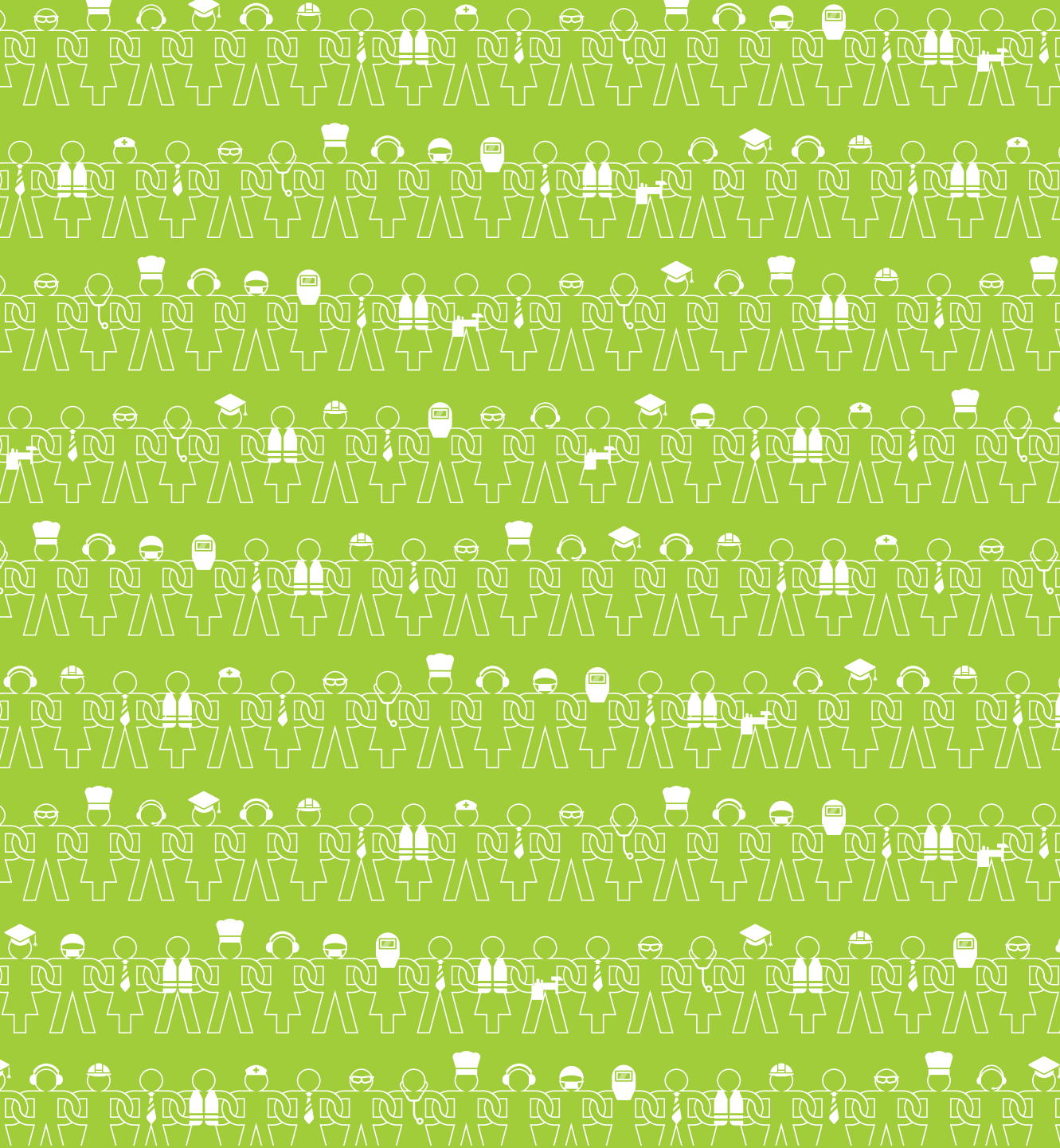
- Začiatok kampane: 18. apríla 2012
- Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci: október 2012 a 2013
- Slávnostné odovzdávanie cien za dobrú prax: apríl 2013
- Samit kampane Zdravé pracoviská: november 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Cieľom **Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)** je prispieť k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejším, zdravším a produktívnejším miestom na prácu. Agentúra skúma, vyvíja a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Agentúra, ktorú zriadila Európska únia v roku 1996 a ktorej sídlo sa nachádza v španielskom Bilbau, združuje zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov z 27 členských štátov EÚ i mimo nich.

Členmi organizácie **BUSINESSEUROPE** je 41 ústredných priemyselných združení a združení zamestnávateľov z 35 krajín, ktoré spolupracujú pri dosahovaní cieľov rastu a konkurencieschopnosti v Európe. BUSINESSEUROPE zastupuje malé, stredné a veľké podniky.

BUSINESSEUROPE je najvýznamnejšou horizontálnou organizáciou, ktorá reprezentuje podniky a spoločnosti na úrovni EÚ. Organizácia BUSINESSEUROPE zastupuje 20 miliónov podnikov a spoločností prostredníctvom svojich 41 členských združení. Jej hlavnou úlohou je zastupovať a obhajovať záujmy podnikov v európskych inštitúciách, pričom má neustále na pamäti cieľ zachovať a posilniť ich konkurencieschopnosť. BUSINESSEUROPE sa aktívne zapája do európskeho sociálneho dialógu s cieľom podporovať bezproblémové fungovanie pracovných trhov.



Vedenie na riadiacej úrovni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – praktická príručka

Luxemburg: Úrad pre publikácie Európskej únie

2012 — 22 pp. — 17.6 x 25 cm

ISBN 978-92-9191-634-4

doi:10.2802/39710

Návrh a dizajn: Kris Kras Design, Holandsko

Fotografie prevzaté z britských stránok spoločností Baxter Healthcare, Ideal Standard, Pirelli Tyres a Toyota Material Handling. Ďakujeme partnerom za veľkorysú podporu.

Reprodukcia povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Vedenie na riadiacej úrovni v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – praktická príručka

Bezpečné a zdravé pracoviská prinášajú podnikom a organizáciám úspech a prosperitu, pričom sú prospešné aj pre širokú spoločnosť. Táto príručka poskytuje vedúcim pracovníkom praktické informácie o tom, ako možno prostredníctvom efektívneho vedenia, zapojenia zamestnancov a priebežného hodnotenia a skúmania zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia, a tým zabezpečiť bezpečné a zdravé firmy a organizácie pre všetkých. Vytvorenie predstavy o úrovni ochrany vo firme a nápadov na jej zlepšenie umožňuje diagnostická kontrola.



Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Gran Vía 33
48009 Bilbao
ŠPANIELSKO
Tel. +34 944794360
Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenberg/Kortenberglaan 168
1000 Brusel
BELGICKO
Tel. +32 22376511
Fax +32 22311445
E-mail: main@businessseurope.eu
<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-634-4



9 789291 916344



Úrad pre publikácie