



## HODNOTENIE RIZÍK V KONCEPCII BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI V SR

Adrián Banski

### Abstract

*High standard of work safeguard and health protection is important in order to prevent and minimize human lives losses and bodily harm caused by occupational accident, occupational disease and other occupational bodily harm. A proposal of the work safeguard and health protection approach in Slovakia in years 2008 to 2011 solves this question quite comprehensively and rationally and the risk valuation in this approach is put on the top in order to reach positive results. The article shows the importance of health protection during work and solves one of the possible ways to minimize occupational accidents and occupational diseases during better risk valuation.*

**Key words:** *safeguard, health and safety, risk, occupational injury*

### ÚVOD

Právo na ochranu života a zdravia je základným právom ľudského jedinca. Medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva patrí právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci zamestnancom výslovne zaručuje Ústava Slovenskej republiky.

Kvalita a úroveň ochrany „pracovného“ života a zdravia zamestnancov v širšom kontexte prezentuje kultúrnu, spoločenskú a ekonomickú vyspelosť zamestnávateľov a štátu. Zlepšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) možno zabezpečiť predovšetkým vykonávaním preventívnych opatrení a konkrétnych programov a opatrení zo strany zamestnávateľov, ktorými zlepšia pracovné podmienky a eliminujú riziká a faktory podmieňujúce vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Kontinuálne zlepšovanie BOZP možno podporiť sociálnou politikou vlády a aktívnym zapájaním sa oboch sociálnych partnerov do riešenia otázok BOZP, a to tak jednotlivo, ako aj vo vzájomnej spolupráci.

Návrh Konceptie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012 vychádza z Programového vyhlásenia vlády SR, z európskej sociálnej a právnej kultúry, rešpektovania dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, Európskej sociálnej charty, práva Európskej únie a stratégie Európskej komisie „Zlepšenie kvality a produktivity práce: stratégia Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 - 2012“. Uznesením Rady z 25. júna 2007 o novej stratégii Spoločenstva pre BOZP sú členské štáty výslovne vyzvané, aby v spolupráci so sociálnymi partnermi vypracovali a vykonávali jednotné vnútroštátne stratégie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v záujme ďalšieho zníženia počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania, najmä v tých odvetviach, ktoré vykazujú ich nadpriemernú mieru. [1], [2]

## **VÝZNAM, KONKURENCIESCHOPNOSŤ A ZODPOVEDNOSŤ ZA BOZP**

Dobrou úrovňou BOZP možno predchádzať a minimalizovať straty na ľudských životoch a zdraví vzniknutých v dôsledku pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Tieto poškodenia zdravia predstavujú okrem humánneho aspektu aj materiálne straty. Pozitívny ekonomický vplyv zlepšovania pracovných podmienok a osobitne BOZP je vyjadrený aj vyššou produktivitou, efektívnosťou, ako aj kvalitou práce a kvalitou poskytovaných služieb. Starostlivosť o bezpečné a zdravé pracovné podmienky tak napomáha zvyšovanie konkurencieschopnosti determinovanej kvalitnými výrobkami, kvalitnými službami pre zákazníkov, novými výrobkami a službami, rentabilnosťou, ktoré vytvárajú len zdraví a motivovaní zamestnanci. Tak vytvára predpoklady pre konkurencieschopnosť výrobkov a služieb slovenských zamestnávateľov a samostatne podnikajúcich fyzických osôb aj v medzinárodnom prostredí.

Podľa údajov EUROSTATU zomrie každoročne v Európskej únii 5 720 ľudí v dôsledku nehôd súvisiacich s prácou. Medzinárodná organizácia práce okrem toho odhaduje, že v dôsledku chorôb z povolania zomrie v EÚ každoročne ďalších 159 500 zamestnancov. Vzhľadom na tieto údaje sa odhaduje, že každé tri a pol minúty niekto v EÚ zomrie v dôsledku príčin súvisiacich s prácou. Väčšine týchto úrazov a ochorení možno predchádzať a prvým krokom pri ich prevencii je hodnotenie rizík. [3]

Za BOZP je zodpovedný zamestnávateľ. Povinný je vytvárať a udržiavať podmienky na zaistenie BOZP najmenej na úrovni štandardov ustanovených právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP. Je vhodné, aby tieto štandardy ďalej dobrovoľne zlepšoval podľa konkrétnych podmienok jednotlivých pracovísk. Za BOZP samostatne podnikajúcich fyzických osôb zodpovedajú tieto osoby.

Štát realizuje svoju politiku legislatívnymi opatreniami, ktorými riadi oblasť BOZP a sústavou inšpekčných a dozorných orgánov kontroluje dodržiavanie a presadzovanie opatrení na zaistenie BOZP u zamestnávateľov a samostatne podnikajúcich fyzických osôb. Zabezpečuje plnenie aj ďalších významných úloh, napr. zahraničnú spoluprácu, výskum, vývoj, výchovu, vzdelávanie, osvetu, propagáciu, poradenstvo, poisťováciu, daňovú a odvodovú politiku.

Problematika BOZP má významný medzinárodný rozmer – SR je v oblasti BOZP viazaná medzinárodnými zmluvami a dohovormi Medzinárodnej organizácie práce (MOP). Pre SR je osobitne významné najmä právo Európskeho spoločenstva upravujúce oblasť BOZP.

BOZP je v kontexte medzinárodného hľadiska preferovaná nielen ako protiúrazová prevencia a vytváranie a udržiavanie podmienok na zaistenie BOZP. V širšom kontexte zahŕňa aj 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. To má výrazný pozitívny dosah na verejné zdravie a ochranu environmentu. Obsahuje prvky ochrany bezpečnosti a zdravia so zreteľom na všetky aspekty práce, priamo alebo sprostredkované súvisiace s prácou vrátane sociálnych a psychosociálnych faktorov, napr. zamestnateľnosť, stres, násilie a obťažovanie na pracovisku, rodová rovnosť. To je tiež v súlade s filozofiou Svetovej zdravotníckej organizácie, podľa ktorej je zdravie stavom fyzickej, psychickej a sociálnej pohody.

## **SÚČASNÝ STAV BOZP V SR**

Z poznatkov získaných pri inšpekcii práce a pri dozornej činnosti vyplýva, že starostlivosť o BOZP je zo strany zamestnávateľov často minimálna a formálna. Vytváranie

vhodných pracovných podmienok pre zamestnancov a osobitne ochrana ich života a zdravia na pracovisku nie je pre viacerých zamestnávateľov v SR prioritou ani prirodzenou potrebou. V nezriedkavých prípadoch prevláda nezáujem zamestnávateľov o zabezpečovanie uspokojivých pracovných podmienok a uprednostňovanie hospodárskych a obchodných záujmov. Tieto konštatovania platia najmä v prípade malých a stredne veľkých zamestnávateľov, spravidla výrobných podnikateľských subjektov a obzvlášť u samostatne podnikajúcich fyzických osôb. Najmä vo výrobe a tiež v službách sa vyskytujú nebezpečné pracovné postupy, organizácia práce, nebezpečné zariadenia a rizikové práce, ktoré potenciálne neustále ohrozujú život a zdravie a pri ktorých sa častejšie vyskytujú prípady poškodenia zdravia.

Výsledkom takého prístupu je chýbajúci systémový a holistický (celostný) prístup k problematike, starostlivosť o BOZP býva formálna. Nízka pozornosť sa venuje posudzovaniu rizík, spolupráca vedúcich zamestnancov a zamestnancov je príliš často neuspokojivá, kvalita oboznamovania zamestnancov z problematiky BOZP je nedostatočná. Aktivity zamestnancov i zástupcov zamestnancov pre BOZP pri vyžadovaní a presadzovaní uspokojivých pracovných podmienok vrátane podmienok na zaistenie BOZP u zamestnávateľov je limitovaná aj ich obavami o zamestnanie. Priamym dôsledkom nízkej úrovne starostlivosti o BOZP sú nedostatočne zabezpečené a vybavené prevádzkové objekty, pracovné priestory a pracovné prostredie, nevyhovujúce stroje a technické zariadenia.

Primárnym cieľom koncepcie BOZP SR je v období rokov 2008 až 2012 postupne znížiť v Slovenskej republike počet pracovných úrazov pripadajúcich na 100 zamestnancov o 25% oproti ich stavu v roku 2006. Pri nezmenenom počte zamestnancov ide prakticky o zníženie počtu pracovných úrazov z 13 826 v roku 2006 na 10 373 v roku 2012, tzn. o zníženie počtu pracovných úrazov o viac ako 3 450. [1]

Tento cieľ je možné dosiahnuť dôsledným plnením daných priorít:

1. Vykonávanie prevencie
2. Kvalitné poradenstvo
3. Zlepšenie informovanosti a propagácie
4. Rozvoj výchovy a vzdelávania
5. Účinná spolupráca
  - o Spolupráca sociálnych partnerov
  - o Medzinárodná spolupráca
6. Účinný inštitucionálny rámec
  - o Inšpekcia práce a štátny dozor
7. Adekvátny výskum
8. Zodpovedajúca legislatíva

## **OPATRENIA A ÚLOHY NA ZNÍŽENIE POČTU PRACOVNÝCH ÚRAZOV V SR V ROKOCH 2008 AŽ 2012**

Nasledujúce a ďalšie opatrenia a úlohy, ktoré v záujme ďalšieho rozvoja starostlivosti zamestnávateľov o BOZP je podľa potreby a možností vhodné iniciatívne plniť príslušnými relevantnými inštitúciami a zainteresovanými subjektmi v záujme efektívnej podpory dosiahnutie cieľov koncepcie BOZP.

- Primerane integrovať problematiku BOZP do jednotlivých politík, napr. v záležitostiach školstva, poľnohospodárstva, pridelovania verejných zdrojov, výskumu.
- Pripraviť metódy na identifikáciu a hodnotenie nových a potenciálnych rizík.

- Zvyšovať povedomie o BOZP a zlepšovať pozitívne postoje k BOZP u zamestnávateľov, zamestnancov a samostatne podnikajúcich fyzických osôb.
- Zlepšovať predpoklady na vyhovujúce ergonómické riešenie pracovísk a presadzovať ich praktické uplatňovanie v záujme zlepšovania BOZP.
- Identifikovať a propagovať existujúce ekonomické nástroje významné z hľadiska BOZP, napríklad možnosť odpočítania nákladov na BOZP zo základu dane, poskytovanie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.
- Pripraviť relatívne jednoduché a ľahko vnímateľné praktické, informačné príručky na zaistenie BOZP pre jednotlivé typy prác a vzorové a metodické materiály pre riadenie vybraných typov rizika a pod.
- Do odbornej prípravy študentov stredných a vysokých škôl zaviesť učebné kapitoly z príslušných oblastí BOZP s dôrazom na identifikovanie a riadenie rizík v konkrétnych podmienkach vrátane prevencie.
- Výchovno-vzdelávacie činnosti uplatňovať nielen v pracovnom procese, ale začať s nimi už na školách a zvyšovať povedomie detí a mládeže v starostlivosti o svoje zdravie aj v súvislosti s prípravou na výkon pracovnej činnosti.
- Pripraviť, uskutočniť a propagovať projekt „Chráni si život a zdravie“ realizovaný formou vývesiek, tabuliek, nálepiek a pod. na pracoviskách, ktoré obsahujú obmedzený počet 8 až 10 základných upozornení na nebezpečenstvá a bezpečný postup práce pri danej pracovnej činnosti.
- Zabezpečiť celoštátnu a regionálnu informačnú a motivačnú kampaň o koncepcii BOZP.
- Nepravidelne vykonávať dozor špecificky zameraný na pracovné podmienky cudzincov, žien, mladistvých a starších zamestnancov.
- Zvýšiť počet a frekvenciu dozoru vrátane následného u zamestnávateľov v odvetviach a pri prácach s vyšším výskytom poškodenia zdravia a v prípade opakovaného alebo neodstráneného nedostatku uplatniť výraznú finančnú sankciu.
- Intenzifikovať výkon inšpekcie práce a dozornej činnosti ich orientáciou na systémové zložky ochrany práce.
- Podporovať rozširovanie a etablovanie pracovnej zdravotnej služby a zvyšovanie kvality jej činnosti v prospech zamestnávateľov.
- Vykonať prieskum postojov zamestnávateľov a zamestnancov k BOZP vo väzbe na uplatňovanie koncepcie BOZP.
- Navrhnuť „Projekt finančnej podpory BOZP“ na financovanie aktivít potrebných pre BOZP vrátane prevencie a na financovanie aktivít koncepcie BOZP.
- Medializovať pozitívne a negatívne skutočnosti z oblasti BOZP, napr. zlepšenie pracovných podmienok, nové technológie a zariadenia, znižovanie počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania, neúčelne vynaložené náklady na odstránenie škôd, odobraté živnosti a pod.
- Podporiť rozširovanie a zavádzanie skúseností tzv. „Dobrej praxe v BOZP“ a každoročne oceňovať vybranú aktivitu zamestnávateľov v oblasti BOZP v štruktúre podľa odvetví a podľa veľkosti zamestnávateľa. [1]

## **ZNÍŽENIE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA PROSTREDNÍCTVOM LEPŠIEHO HODNOTENIA RIZIKA**

Najdôležitejším európskym právnym predpisom, ktorý sa týka hodnotenia rizík je Rámcová smernica 89/391 [4]. Táto smernica je skutočne rámcová, pretože obsahuje

„všeobecné princípy týkajúce sa prevencie ohrozenia pri práci, bezpečnosti a ochrany zdravia ... ako aj všeobecných predpisov na vykonanie uvedených princíпов“ (čl. 1 ods. 2). Podľa nej sú zamestnávateľia zodpovední za zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov vo všetkých aspektoch týkajúcich sa práce a hodnotenie rizík, je neoddeliteľnou súčasťou tohto povinného riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (riadenie BOZP). Hodnotenie rizík musí podľa smernice stáť na začiatku komplexného procesu riadenia BOZP. Má ústrednú úlohu, pretože umožňuje zamestnávateľom zaviesť opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu bezpečnosti a zdravia ich zamestnancov. Rámcová smernica je transponovaná do národných právnych predpisov. Členské štáty však majú právo zaviesť prísnejšie opatrenia na ochranu svojich zamestnancov.

### **Definovanie základnej terminológie**

#### **Nebezpečenstvá**

Nebezpečenstvo môže byť čokoľvek, čo môže spôsobiť ujmu, či už je to pracovný materiál, vybavenie, pracovné metódy alebo postupy.

#### **Riziká**

Riziko je pravdepodobnosť, či už vysoká alebo nízka, že niekto môže kvôli týmto nebezpečenstvám utrpieť ujmu.

#### **Hodnotenie rizík**

Hodnotenie rizík je proces posúdenia rizík pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov, ktoré vyplývajú z nebezpečenstiev na pracovisku. Ide o systematické preskúvanie všetkých aspektov práce, konkrétne:

- čo by mohlo spôsobiť zranenie alebo ujmu;
- či je možné riziko odstrániť a, ak to nie je možné;
- aké preventívne alebo ochranné opatrenia sa na pracovisku prijali alebo treba prijať s cieľom regulovať riziko.

#### **Cieľ hodnotenia rizík**

Všeobecnou povinnosťou zamestnávateľov na každom pracovisku je zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov vo všetkých aspektoch súvisiacich s ich prácou. Cieľom vykonávania hodnotenia rizík je umožniť zamestnávateľovi prijať potrebné opatrenia na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov.

K týmto opatreniam patrí:

- prevencia pracovných rizík;
- poskytovanie informácií zamestnancom;
- zabezpečenie vzdelávania pre zamestnancov;
- zabezpečenie organizácie a prostriedkov na zavedenie potrebných opatrení.

Zatiaľ čo cieľ hodnotenia rizík zahŕňa prevenciu pracovných rizík, a to by malo byť vždy cieľom, v praxi sa to nie vždy bude dať dosiahnuť. Ak nie je možné odstrániť riziká, mali by sa obmedziť a zvyšné riziká kontrolovať. Neskôr sa v rámci hodnotiaceho programu tieto zvyšné riziká opätovne posúdia a možnosť odstránenia rizika sa prípadne môže opätovne posúdiť z hľadiska nových poznatkov.

Hodnotenie rizík je potrebné organizovať a vykonávať tak, aby zamestnávateľom pomohlo:

- určiť nebezpečenstvá, ktoré vznikajú pri práci a posúdiť riziká spojené s týmito nebezpečenstvami; určiť, aké opatrenia majú prijať na ochranu zdravia a bezpečnosti svojich zamestnancov a iných pracovníkov s náležitým zohľadnením legislatívnych požiadaviek;

- zhodnotiť riziká, aby si vedeli na základe najlepších informácií vybrať pracovné zariadenia, chemické látky alebo používané prípravky, vybavenie pracoviska a organizáciu práce;
- skontrolovať, či sú zavedené opatrenia primerané;
- stanoviť priority pre akcie, ak sa zistí na základe hodnotenia, že sú potrebné ďalšie opatrenia;
- preukázať sebe samým, príslušným orgánom, zamestnancom a ich zástupcom, že boli posúdené všetky faktory týkajúce sa práce a že sa uskutočnilo informované právoplatné posúdenie rizík a opatrení potrebné na zaistenie ochrany zdravia a bezpečnosti;
- zabezpečiť, aby preventívne opatrenia a pracovné a výrobné metódy, ktoré sa pokladajú za potrebné a ktoré sa realizujú na základe hodnotenia rizík, zabezpečili zvýšenie úrovne ochrany zamestnancov.

### **Nástroje hodnotenia rizík**

Existujú mnohé dostupné nástroje a metodiky na hodnotenie rizík, ktoré firmám a organizáciám umožňujú vyhodnotiť ich riziká. Výber metódy bude závisieť od podmienok na pracovisku, napr. počtu zamestnancov, typu pracovných činností a vybavenia, konkrétnych prvkov pracoviska a každého špecifického rizika.

Najbežnejšími nástrojmi hodnotenia rizík sú kontrolné zoznamy, ktoré sú užitočným nástrojom na určenie nebezpečenstiev. K ďalším typom nástrojov na hodnotenie rizík patria: príručky, usmernenia, manuály, brožúry, dotazníky a „interaktívne nástroje“ (bezplatný interaktívny softvér vrátane aplikácií zameraných obvykle na konkrétny sektor, ktorý si je možné stiahnuť z internetu).

Tieto nástroje môžu byť buď všeobecné alebo zamerané na konkrétne odvetvie/riziko.

### **Metóda postupných krokov na hodnotenie rizík**

Pre väčšinu podnikov, najmä malé a stredné podniky, je vhodný priamy postup hodnotenia rizík v rámci piatich krokov, zahŕňajúci prvky riadenia rizík.

#### Ako vykonávať hodnotenie rizík

##### **1. krok: Určenie rizík a ohrozených osôb**

Vyhľadanie tých skutočností na pracovisku, ktoré by mohli spôsobiť ujmu a identifikovanie zamestnancov, ktorí môžu byť týmto nebezpečenstvám vystavení.

##### **2. krok: Zhodnotenie rizík a určenie poradia ich dôležitosti**

Zhodnotenie existujúcich rizík (ich závažnosť, pravdepodobnosť prípadnej ujmy...) a určenie poradia ich dôležitosti.

##### **3. krok: Stanovenie preventívnych opatrení**

Určenie vhodných opatrení na odstránenie alebo kontrolu rizík.

##### **4. krok: Prijatie opatrení**

Zavedenie preventívnych a ochranných opatrení pomocou plánu určujúceho priority.

##### **5. krok: Monitorovanie a kontrola**

Hodnotenie by sa malo v pravidelných intervaloch kontrolovať, aby bolo stále aktuálne.

##### **Zaznamenávanie hodnotenia rizík**

Je však potrebné pripomenúť, že existujú aj iné metódy, ktoré prinášajú rovnako kvalitné výsledky, najmä v prípade zložitejších rizík a okolností. Výber prístupu k hodnoteniu bude závisieť od:

- charakteru pracoviska (napr. stála alebo prechodná prevádzka);

- typu procesu (napr. opakované činnosti, rozvíjajúce sa/meniace procesy, práca na zákazku);
- vykonávanej úlohy (napr. opakovaná, príležitostná alebo vysokoriziková);
- technickej zložitosti.

V niektorých prípadoch môže postačovať jediné opatrenie pokrývajúce všetky riziká na pracovisku alebo v prevádzke. V iných prípadoch môžu byť vhodné rozdielne prístupy k rôznym častiam pracoviska. [5]

#### Čo musím spraviť?

##### **Úlohy a povinnosti zamestnávateľov**

Je potrebné, aby sa zamestnávatelia starostlivo pripravili na činnosti v rámci plnenia svojich povinností v oblasti hodnotenia rizík a aby zaviedli opatrenia potrebné pre bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov. Odporúča sa, aby si v tejto súvislosti pripravili akčný plán na elimináciu a kontrolu rizík.

##### **Úlohy a povinnosti zamestnancov**

Je dôležité, aby sa zamestnanci podieľali na hodnotení rizík. Poznajú problémy a majú informácie o tom, čo sa v skutočnosti deje, keď vykonávajú svoje úlohy alebo činnosti, preto je potrebné, aby sa zapájali do hodnotenia. Ich praktické poznatky alebo spôsobilosti často bývajú potrebné aj pri príprave účinných preventívnych opatrení. Účast' zamestnancov nie je len právo, ale je mimoriadne dôležité pre efektívne a účinné riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré vykonávajú zamestnávatelia.

##### **Rady pre každého, kto vykonáva hodnotenie rizík**

Osoby vykonávajúce hodnotenie rizík na pracovisku by mali mať poznatky a/alebo informácie o:

- nebezpečenstvách a už existujúcich rizikách a o spôsobe ich vzniku;
- materiáloch, vybavení a technológiách používaných pri práci;
- pracovných postupoch a organizácii a pôsobení používaných materiálov na zamestnancov;
- type, pravdepodobnosti, frekvencii a dobe vystavenia nebezpečenstvám. V niektorých prípadoch to môže znamenať uplatňovanie moderných, validovaných techník merania;
- vzťahu medzi vystavením nebezpečenstvu a jeho účinkom;
- právnych normách a požiadavkách týkajúcich sa rizík vyskytujúcich sa na pracovisku;
- tom, čo sa považuje za dobrú prax v oblastiach, kde neexistujú konkrétne právne normy.

Zamestnávatelia by sa mali ubezpečiť, aby každý, kto vykonáva hodnotenie rizík, bez ohľadu na to, či je to zamestnanec alebo externý konzultant, hovoril so zamestnancami alebo inými osobami, napr. zmluvnými partnermi, ktorí skutočne vykonávajú prácu. [5]

## **ZÁVER**

Je potrebné prispôbiť politiku a prax v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pracovné prostredie sa neustále mení z dôvodu zavádzania nových technológií, zmien organizácie práce a posunov v oblasti hospodárskych, sociálnych a demografických podmienok.

Európska pracovná sila:

- starne;
- má čoraz väčšie zastúpenie žien;
- má vo svojich radoch čoraz väčší počet príst'ahovalcov, či už legálnych alebo neprihlásených;
- vo väčšej miere pozostáva zo zamestnancov na dobu určitú a na čiastočný úväzok;
- čoraz viac využíva nové technológie.

**“Každý pracovný úraz a choroba z povolania sú zbytočné“.**

Aj keď nemajú za následok smrť, následky sú neprijateľné, či už pre danú osobu alebo pre ekonomiku. Každý rok milióny zamestnancov v EÚ utrpia pracovný úraz, v dôsledku ktorého musia zostať doma minimálne tri pracovné dni, čo pre ekonomiku predstavuje vysoké náklady. Hodnotenie rizika je kľúčom k zníženiu týchto čísiel. Je to však len prvý krok – nasledovať musí realizácia.”

Po prvé, hodnotenie rizík nemusí byť komplikované, byrokratické a ani to nie je úloha iba pre odborníkov. Ide o mylnú predstavu, ktorý je rozšírený najmä medzi malými a strednými podnikmi. Existuje však množstvo dostupných nástrojov (napríklad zoznamy), ktoré sú v tomto procese nápomocné, a EU-OSHA propaguje jednoduchý prístup založený na piatich krokoch. Po druhé, náležité hodnotenie rizík takisto prináša množstvo podnikových výhod, pretože vytváranie bezpečnejšieho a zdravšieho pracovného prostredia pomôže znížiť absentérstvo a náklady na poistenie, a zvýšiť motiváciu a produktivitu zamestnancov. [5]

## **POUŽITÁ LITERATÚRA**

- [1] Konceptia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012,  
[http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/193554FC1C08AF50C12573F40027EBDB/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/193554FC1C08AF50C12573F40027EBDB/$FILE/Zdroj.html), 20.4.2008
- [2] Očkajová, Alena: Bezpečnostné inžinierstvo v drevospracujúcom priemysle. Zvolen: Vydavateľstvo TU vo Zvolene, 2004. 132 s. ISBN 80 -228 – 1360 -0
- [3] EUROSTAT 2005: Údaj v zaznamenaných hospodárskych odvetviach predstavujúcich 87 % pracovnej sily v 27 členských štátoch EÚ.
- [4] Smernica Rady 89/391 z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci:  
<http://osha.europa.eu/legislation/directives/A/1/1>
- [5] <http://osha.europa.eu/sk/>

**Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu:  
Kultúrna a edukačná grantová agentúra (KEGA) MŠ SR, číslo 3/6068/08, Technická legislatíva v drevospracujúcom priemysle.**