

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE
FAKULTA EURÓPSKYCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

Evidenčné číslo: 1131120

**OCHRANA PRÁCE A JEJ REALIZÁCIA V PODMIENKACH
VYBRANÉHO PODNIKATEĽSKÉHO SUBJEKTU**

2011

Hajnalka Lelkesová

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

**OCHRANA PRÁCE A JEJ REALIZÁCIA V PODMIENKACH
VYBRANÉHO PODNIKATEĽSKÉHO SUBJEKTU**

Bakalárska práca

Študijný program:	Manažment rozvoja vidieckej krajiny a vidieckeho turizmu
Študijný odbor:	6218700 Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra práva
Školiteľ:	JUDr. PaedDr. Podhorec Ivan

Nitra, 2011

Hajnalka Lelkesová

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Hajnalka Lelkesová vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Ochrana práce a jej realizácia v podmienkach vybraného podnikateľského subjektu“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 15. mája 2011

Hajnalka Lelkesová

Pod'akovanie

Touto cestou si dovoľujem poďakovať sa môjmu školiteľovi JUDr. PaedDr. Ivanovi Podhorcovi za odbornú pomoc a cenné rady, ktoré mi poskytol pri vypracovaní bakalárskej práce.

Abstrakt (v štátnom jazyku)

Cieľom bakalárskej práce „Ochrana práce a jej realizácia v podmienkach vybraného podnikateľského subjektu“ je analýza a hodnotenie ochrany práce a jej realizácia v podmienkach spoločnosti SES a. s. Tlmače. Ochrana práce tvorí systém legislatívnych, sociálnych, organizačných, technických a zdravotných opatrení. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného prostredia na zdravie zamestnancov. Právnu legislatívu v oblasti BOZP tvorí množstvo zákonov a nariadení, napríklad Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a Zákonník práce. V spoločnosti SES a. s. Tlmače sa realizuje ochrana práce prostredníctvom dobre vypracovanej politiky BOZP, dôkladnej starostlivosti o zamestnancov a pravidelných školení. Dôležité je aj hodnotenie rizika a následné zavedenie opatrení na odstránenie rizík.

Kľúčové slová: ochrana práce, hodnotenie rizík, bezpečnostné opatrenia

Abstrakt (v cudzom jazyku)

„Work Safety and its Application in the Conditions of the Selected Company“. The aim of this bachelor thesis is to analyse and comment on Work Safety and its application in the conditions of SES a. s. Tlmače. Work safety is ensured by a system of legislative, social, organisational, technical and health precautions. Health safety at work is a set of working conditions which minimise or eliminate the occurrence of life-threatening factors in the working environment. There are many laws and directives governing work safety, e.g. The Workplace Safety and Health Act. Work safety at SES a. s. Tlmače is ensured by well-designed safety policies, thorough care of its employees, regular trainings. What's important is also the estimation of risks and adoption of procedures that should help to eliminate them.

Key words: work safety, the estimation of risks, measures to eliminate risks

Obsah

Zoznam skratiek.....	6
Úvod.....	7
1 Prehľad riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	9
1.1. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	10
2 Cieľ práce.....	15
3 Metodika práce.....	16
4 Výsledky práce.....	17
4.1 Ochrana práce.....	17
4.1.1 Právna úprava ochrany práce v právnom poriadku EÚ.....	17
4.1.2 Riadiace dokumenty štátnej politiky BOZP.....	19
4.1.3 Ochrana práce v medzinárodných dokumentoch a v práve EÚ.....	21
4.1.4 Povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov....	24
4.1.5 Pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania.....	26
4.1.6 Orgány dohľadu na ochranu práce.....	26
4.2 Charakteristika podnikateľského subjektu.....	27
4.2.1 Organizačná štruktúra spoločnosti.....	28
4.2.2 Politika BOZP v SES a.s. Tlmače.....	29
4.2.3 Starostlivosť o zamestnancov v SES a.s. Tlmače.....	30
4.2.4 Havárijná pripravenosť.....	32
4.2.5 Vzdelávanie zamestnancov SES a.s. Tlmače v oblasti BOZP.....	32
4.2.6 Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci.....	33
4.2.7 Pracovné úrazy.....	34
4.3 Posudzovanie rizík.....	36
4.3.1 Postup pri posudzovaní rizík.....	37
4.4 Posudzovanie rizík v spoločnosti SES a.s. Tlmače.....	37
4.4.1 Popis posudzovaného systému.....	38
4.4.2 Hodnotenie rizík.....	39
4.4.3 Navrhnuté opatrenia podľa rizík jednotlivých ohrození.....	41
Záver.....	43
Zoznam použitej literatúry.....	44

Zoznam skratiek

BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
NPPZ	Národný program podpory zdravia
OOPP	osobné ochranné pracovné prostriedky
PÚ	pracovný úraz
PZS	Pracovná zdravotná služba
RÚVZ	Regionálny úrad verejného zdravotníctva
SES a.s.	Slovenské energetické strojárne akciová spoločnosť

Úvod

Každý podnikateľský subjekt, ktorý chce byť úspešný sa musí starať o svojich zamestnancov a o ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. S tým súvisí aj realizácia bezpečného pracovného procesu, prostredia a bezpečných pracovných podmienok. Zanedbávanie ochrany práce má negatívny dopad nielen na zamestnávateľa, ale aj na celý podnik. Povinnosťou zamestnávateľa a aj všetkých vedúcich pracovníkov je neustála starostlivosť o zamestnancov. Je potrebné vytvárať také pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú bezpečnú a zdraviu nezávadnú prácu. Takisto je veľmi dôležité dodržiavanie bezpečnostných požiadaviek (predpisov, pokynov, pravidiel, pracovných postupov a pod.), pretože len tak možno znížiť na minimum ohrozenie života a zdravia osôb. Každý zamestnávateľ môže pozitívne ovplyvniť pracovné prostredie ak investuje do ochrany práce. Existuje niekoľko dôvodov prečo je bezpečnosť a ochrana zdravia dôležitou súčasťou riadenia podniku. Chráni a posilňuje meno obchodnej značky, pomáha maximalizovať produktivitu zamestnancov, zvyšuje sa kvalita a efektívnosť práce, vytvára sa konkurencieschopnejšia pracovná sila. Prostredníctvom jednoduchých zlepšení možno výrazne zvýšiť motiváciu a výkonnosť zamestnancov.

O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci môžeme všeobecne povedať, že ide o súbor opatrení prostredníctvom, ktorých možno obmedziť poškodenie zdravia pri vykonávaní pracovnej činnosti. Súbor opatrení predstavuje kombináciu rôznych legislatívnych, sociálnych, organizačných, technických a zdravotných opatrení. Zavedenie správnych opatrení, systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prináša podniku pozitívne výsledky ako je minimalizácia úrazovosti a chorobnosti.

V súčasnosti bezpečnosť a ochranu pri práci netvorí len opatrenia zabraňujúce poškodeniu zdravia, ale aj snaha vytvoriť predpoklady na pracovnú a sociálnu pohodu. Cieľom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) je nielen predchádzať škodám na ľudskom zdraví pri pracovných úrazoch, choroby z povolania a iných poškodeniach pri práci, ale aj vyhnúť sa veľkým materiálnym stratám. S problematikou BOZP sa človek dostáva väčšinou do styku až po uzavretí pracovného pomeru. V zamestnaní by sa mal zúčastniť školení a zoznámiť sa so zásadami bezpečného konania a správania sa. Úlohy, ktoré súvisia s výchovou a vzdelávaním BOZP, sú zakotvené v právnej legislatíve Európskej únie i v Slovenskej republike a v medzinárodných dokumentoch. Výchova a vzdelávanie bezpečnosti a ochrany zdravia

pri práci je veľmi dôležitá. Je to proces utvárania a rozvíjania si vedomostí a zručností, odborných schopností a návykov. Formuje sa vzťah zamestnancov k úlohám v oblasti ochrany práce, bezpečnejšiemu manipulovaniu technických zariadení a rešpektovaniu vnútorných predpisov v podnikoch.

Nestačí len poznať všetky predpisy, vzdelávať sa a vychovávať v oblasti BOZP. Je potrebné, aby sa bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci stala súčasťou bežného výkonu pracovnej činnosti. To sa dá dosiahnuť pomocou pravidelných previerok školenými bezpečnostnými technikmi.

1 Prehľad riešenej problematiky doma a v zahraničí

Marek, Škřehot (2009) uvádzajú, že kvalita života je úzko spätá s kvalitou pracovných podmienok. Práca je proces troch základných zložiek, a to sociologických, technických a spoločensko-ekonomických. Výsledkom práce je určitá hmotná alebo nehmotná hodnota a preto, aby ju človek získal musí vyvinúť určité úsilie (fyzické, duševné alebo aj oboje). Každá pracovná činnosť predstavuje pre organizmus človeka určitú záťaž. Pracovná záťaž je vlastne súhrn vonkajších podmienok okolností a požiadaviek v danom pracovnom systéme, ktoré ovplyvňujú fyziologický a psychický stav človeka. Následky pracovnej záťaže na zdraví sú spôsobované škodlivými vplyvmi, ktoré pôsobia na človeka počas práce. Základným krokom prevencie pred zdravotnými rizikami sú vstupné a opakované preventívne lekárske prehliadky, školenia a poučovanie pracovníkov.

Podľa **Hatinu** (2010a) sa v súčasnosti na Slovensku prevencia pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce realizuje prostredníctvom:

- legislatívnej sústavy,
- štátnej politiky a štátneho riadenia,
- systémom štátnych inšpekčných a dozorných orgánov,
- dohľadom nad bezpečnosťou výrobkov,
- spoločenskou kontrolou,
- činnosťou reprezentatívnych orgánov zamestnávateľov,
- preventívnymi opatreniami zamestnávateľov,
- výskumu negatívnych účinkov práce,
- svetovo-výchovného pôsobenia,
- činnosti špecializovaných inštitúcií,
- ostatných podporných mechanizmov prevencie.
- informačných činností a poradenstva,
- výchovy a vzdelávania.

1.1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Kopča (2002) uvádza, že medzi základné práva občanov v každej vyspelej demokratickej spoločnosti patrí právo na ochranu života a zdravia. Toto právo obsahuje aj starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá sa uskutočňuje prostredníctvom určitých organizovaných systémov, ktoré štát vytvára. Sú to napríklad ekonomické a právne nástroje, normotvorba, systém dozorných a inšpekčných orgánov, výskum, výchova a vzdelávanie v oblasti BOZP.

Čerkala (2006) tvrdí, že bezpečnosť a ochrana zdravia je súčasťou pracovného prostredia, tvorí jeho komponent a zároveň pracovné prostredie a bezpečnosť a ochrana zdravia sú vo vzájomnej interakcii. BOZP je stav pracovných podmienok, ktoré pre zdravie zamestnancov minimalizujú alebo vylučujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia. V súčasnosti sa bezpečnosť a zdravie pri práci stáva cieľným záujmom sociálnej politiky Európskej únie. K problematike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa pristupuje z nového uhľá pohľadu, z ktorého vyplýva celostný prístup k vytváraniu pohody pri práci, to je dosahovanie takých subjektívnych pocitov v pracovnom procese, keď sa v pracovnom prostredí človek cíti dobre, bez akýchkoľvek nových rizík, ktoré sa objavujú a predovšetkým rizík psychosociálnej povahy akými sú napríklad depresie, strach, stresy, a násilie v práci. Podstatnými prvkami determinujúcimi kvalitu práce sú zdravie a bezpečnosť pri práci. Kvalita práce dodáva podniku imidž a to nielen vo vzťahu k pracovnej sile, spotrebiteľom, klientom, ale aj vo vzťahu k širokej verejnosti.

Škvarková (2005) poukazuje na to, že v hospodárskych subjektoch stav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odzrkadľuje okrem ekonomickej situácie aj postoj zamestnávateľov a zamestnancov k otázkam bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V súčasnosti je charakteristická nedostatočná úroveň starostlivosti o BOZP, ktorá je dokumentovaná nedostatkami zistenými orgánmi inšpekcie práce a spoločenskej kontroly najmä v malých a stredných podnikoch. Liberalizácia hospodárskych procesov a transformácia ekonomickej sféry neposkytuje dostatok podnetov pre zvyšovanie úrovne BOZP. Podľa doterajších poznatkov z praxe zamestnávateľa uprednostňujú

hlavne komerčné ciele a BOZP sa dostáva na okraj ich podnikateľského záujmu. Vzhľadom na súčasnú situáciu na trhu práce sú zamestnanci ochotní tolerovať riziko ohrozenia zdravia, pracovať v nevyhovujúcich pracovných podmienkach a riskovať stratu práceschopnosti, aby si zachovali základné existenčné životné podmienky. Z takejto situácie vyplýva, že v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov treba cielene ovplyvňovať správanie a konanie zamestnancov a zamestnávateľov vo vzťahu k bezpečnosti práce.

Podľa **Bogdanovskej** (2008) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je relatívne komplikovaný mechanizmus spočívajúci na množstve právnych predpisov, zasahujúcich rôzne vedné oblasti a kladúci nároky na organizáciu a riadenie. BOZP je viac ako len prevencia proti úrazom a haváriám. Zahŕňa všetky aspekty ochrany zamestnancov, ktoré súvisia s prácou ako napríklad fyzická a psychická pohoda, sociálna ochrana, pracovné podmienky a pracovno-právne vzťahy, pracovné prostredie, hygienické podmienky, vybavenie pracovísk. Legislatívu BOZP na Slovensku tvoria rôzne druhy právnych predpisov s rôznou právnou silou. Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci treba chápať v európskom kontexte oveľa širšie s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou, v celej šírke ochrany zamestnancov pri práci. Z toho hľadiska možno oblasť ochrany zamestnancov rozdeliť na bezpečnosť pri práci, tzv. pracovná bezpečnosť, technická bezpečnosť a bezpečnosť výrobkov počas ich životného cyklu, požiarna ochrana, sociálna ochrana, ochrana zdravia pri práci, pracovné prostredie a hygiena práce.

Majer (2007) o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci tvrdí, že je multidisciplinárnu oblasťou, ktorá zahrňuje širokú škálu vedných a spoločenských disciplín ako napr. sociológia, ergonómia, medicína, riadenie a organizácia práce, výchova a vzdelávanie, právo a atď. Je toľko disciplín, ktoré možno aplikovať v bezpečnosti práce, že nie je v možnostiach jedného človeka ich zvládnuť. Aby sme dokázali držať krok s vývojom v meniacom sa svete práce, musíme sledovať vývoj techniky, technológie a používaných látok, meniace sa aj pracovné prostriedky a pracovné vzťahy a organizáciu práce. V súčasnej dobe na presadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nestačí vydať predpisy a spoliehať sa, že povinné subjekty a osoby budú automaticky všetky ustanovenia dodržiavať. Je treba organizovať aktívnu

kampaň, vysvetľovať a presadzovať formy ďalšej motivácie, ktoré pomôže zamestnávateľom pochopiť, čo im prinesie dôsledné dodržiavanie zásad na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Jednou z foriem takejto kampane je i poradenstvo. Cieľom je zníženie počtu úrazov, chorôb z povolania, zlepšenie pracovných podmienok, zníženie materiálnych strát, optimalizovanie pracovného procesu a zvýšenie produktivity práce.

Podľa **Radvanskej** (2009) zdravie je základom existencie človeka a rozvoja spoločnosti. Vplývajú naň životné, pracovné podmienky a aj spôsob života človeka. Väčšina ekonomicky aktívneho obyvateľstva pracuje v pracovných podmienkach, na ktoré vplývajú rôzne biologické, chemické, fyzikálne, fyziologické, sociálne a psychologické faktory ovplyvňujúce zdravie a výsledky práce jedinca v pracovnom procese. Okrem iného patrí sem aj režim práce, podmienky oddychu a technické podmienky pracovného prostredia. Zdravé pracovné podmienky sú také, ktoré chránia človeka, jeho zdravie a pôsobia naň pozitívne. Pri prevencii poškodenia zdravia pri práci sa dôraz kladie hlavne na opatrenia, ktoré znižujú alebo eliminujú riziká poškodenia zdravia následkom pracovných, ekonomických, sociálnych podmienok alebo následkom životného štýlu. Kladie sa dôraz aj na podporu opatrení, ktoré pozitívne vplývajú na zdravie človeka.

Hatina (2000) uvádza, že poznatkovú základňu o bezpečnosti práce možno v sústave vedných disciplín zaradiť medzi mladšie disciplíny. Preto je terminologický súbor používaný v rôznych disciplínach bezpečnosti práce rôznorodý. Bezpečnosť práce je stav pracoviska poskytujúci vysokú mieru istoty, že pri dodržiavaní pravidiel (bezpečnostných požiadaviek, pracovných postupov, technologických požiadaviek a pod.), ktoré platia pre príslušné pracovisko a pracovný proces a bez pôsobenia vonkajších nepredvídateľných vplyvov, bude znížená alebo vylúčená možnosť ohrozenia zdravia a života osôb, poškodenia alebo zničenia hospodárskych hodnôt. Bezpečnosť pri práci je zníženie, respektíve vylúčenie možného ohrozenia osôb, ktorí priamo vykonávajú pracovné operácie na konkrétnom pracovisku. Systém práce sa vytvára a existuje vo vzájomnej závislosti rozhodujúcich komponentov a to v jednote subsystému človeka, pracovného prostredia a technických prostriedkov. Základnou podmienkou kultúry bezpečnosti práce je vnútorná vyváženosť stavu a vývoja týchto

subsystémov. Subsystém pracovného prostredia obsahuje rôzne faktory pracovného prostredia, napríklad mikroklimatické podmienky ako sú farba, intenzita a smer osvetlenia, teplotné pomery, cirkulácia vzduchu, ďalej škodlivé faktory prostredia ako sú hluk, vibrácie, prašnosť a ďalšie fyzikálne, biologické a chemické vlastnosti a atď. V subsystéme technických prostriedkov sa často vyskytujú situácie s nedokonalosťou výrobo-technických zariadení emitujúcich škodlivé faktory. Je potrebné chrániť človeka pred ich škodlivými účinkami osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami. Prostriedky osobnej ochrany okrem jej funkčnej vlastnosti zvyčajne pôsobia obťažujúco, sťažujú kontakt človeka s nástrojmi a pracovnými predmetmi, sťažujú interpersonálnu komunikáciu. Výsledkom je znižovanie kultúry bezpečnosti práce.

Kordošová (2006) tvrdí, že o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa v súčasnej dobe často predpokladá, že opatrenia na jej zabezpečenie sú úlohou zamestnávateľskej organizácie a človek sa s problematikou BOZP dostáva do styku až po uzavretí pracovného pomeru, čo znamená, že až v dospelosti. Tento predpoklad je však nesprávny, lebo so zásadami bezpečného konania a správania by sa mal stretnúť už vo výchovno-vzdelávacom procese, ako príprava na prácu. Stále viac sa preferujú formy vzdelávania, ktoré z materiálneho i časového hľadiska predstavujú určitú úsporu. Napríklad dištančné vzdelávanie, určité formy diaľkového štúdia sprostredkovaného médiami (rozhlas, telefón, televízia, počítač a podobne), ktoré je založené na vopred pripravených programoch a samovzdelávaní. Obdobou tejto formy je korešpondenčné vzdelávanie. Vo vzdelávaní odborníkov BOZP a vo výchove a vzdelávaní manažmentu organizácií sa začína využívať elektronické vzdelávanie, nazývané e-learning. Základným predpokladom dosiahnutia efektívnosti vzdelávania BOZP v organizáciách je odstránenie formálnosti zo vzdelávania a výchovy BOZP, prehĺbenie právneho vedomia zamestnancov a zamestnávateľov a obsahové orientovanie školenia BOZP podľa vykonávanej práce, výsledkov analýzy rizík na pracovisku a v súlade s manažovaním rizika. Pre zabezpečenie efektívnej spolupráce bol zákonom ustanovený inštitút zástupcov zamestnancov. Títo majú za úlohu presadzovať záujmy svojich kolegov, ktorých zastupujú, zabezpečovať komunikáciu so zamestnávateľom a zapájanie zamestnancov do otázok súvisiacich s ich ochranou pri práci.

Dorman (2000) uvádza, že pracovný úraz a choroba z povolania sú súčasťou otázky zdravia, ale aj otázkou ekonomiky, pretože súvisia s prácou a práca je ekonomická činnosť. Ekonomický pohľad na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci má rôzne dôsledky, ktoré vplyvajú na pracovníkov a na podniky. Existuje niekoľko významov, prečo je ekonomika dobrá pre BOZP. Napríklad identifikácia a meranie nákladov, ktoré vznikli pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania môže motivovať verejnosť, aby sa k problematike BOZP venovala serióznejšie.

Paleček (2004) tvrdí, že absolútna bezpečnosť neexistuje. Vznikajú inštitúcie, ktorých úlohou je skúmať ako zvýšiť bezpečnosť strojov a zariadení, pretože sa predpokladá, že bezpečný stroj automaticky znamená bezpečnú prácu. Prax však ukázala, že tento predpoklad má len obmedzenú platnosť. Bezpečné technické zariadenie je dôležitým a nenahraditeľným predpokladom, ale v pracovných systémoch je bezpečnosť práce významne ovplyvňovaná človekom a jeho vlastnosťami, schopnosťami a chovaním. Človek, ľudský činiteľ, je najslabším a najmenej spoľahlivým článkom pracovných systémov. Skúsenosti západných štátov ukazujú, že sa prístupy uplatňované v minulých rokoch vyčerpali. Myšlienka, že problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú spôsobované predovšetkým nedostatkom informácií nepriniesla také výsledky, aké sa očakávali. Počet úrazov neklesá, rastie ich závažnosť predovšetkým z hľadiska nákladov na liečenie, vyskytujú sa aj závažné priemyselné havárie. Nebolo by však správne podceniť dôležitosť informácií a znalosti v tejto oblasti. Nedá sa očakávať bezpečné chovanie, ak nie sú znalosti týkajúce sa bezpečného jednania.

Podľa **Wendlinga** (2000) na to, aby sa napredovalo k zníženiu počtu pracovných úrazov je potrebné, aby všetci, ktorých sa problém týka napríklad výskumníci, sociálni partneri, administratíva, sa zaujímali o proces prevencie. Vývoj myšlienok o spôsobe riešenia problému prevencie sa prejavuje v zákonoch a nariadeniach, ktoré prechádzajú z osobných opatrení k organizačným a konceptuálnym opatreniam. Nariadenia v oblasti bezpečnosti, hygieny a pracovných podmienok sú už teraz dostatočne objemné a komplexné. Nezaoberajú sa len aplikáciou presných opatrení, ale vyžadujú, aby sa do podniku zaviedla ozaj „dynamická“ bezpečnosť, ktorá je založená na jasne definovanej politike.

2 Cieľ práce

Cieľom našej bakalárskej práce je analýza a hodnotenie ochrany práce a jej realizácie v podmienkach vybraného podnikateľského subjektu. Vybraným podnikateľským subjektom sú Slovenské energetické strojárne akciová spoločnosť (ďalej len „SES a. s. Tlmače“).

Medzi ďalšie ciele práce, ktoré sú potrebné pre dosiahnutie hlavného cieľa patrí :

- analýza podnikateľského subjektu SES a. s. Tlmače,
- analýza realizácie BOZP v spoločnosti podľa interných smerníc,
- posudzovanie a hodnotenie rizík,
- návrh opatrení podľa rizík jednotlivých ohrození.

Realizácia ochrany práce v podnikateľskom subjekte SES a. s. Tlmače sa koná na základe právnej legislatívy a preto práca poukazuje na právnu úpravu ochrany práce v právnom poriadku SR, na riadiace dokumenty štátnej politiky BOZP a na ochranu práce vo vybraných medzinárodných dokumentoch. Zameriava sa aj na práva, povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov v oblasti BOZP, na zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze z povolania a na definíciu pracovného úrazu a iných úrazov v zmysle Zákonníka práce a ďalších zákonov, ktoré súvisia s danou problematikou. Ďalej práca poukazuje na orgány dohliadajúce na ochranu práce a na opatrenia, ktoré sú potrebné v podniku pri výkone ochrany práce.

3 Metodika práce

Vypracovanie bakalárskej práce si vyžiadalo preštudovanie mnohých informácií, ktoré buď priamo alebo nepriamo súviseli s danou problematikou. V našej bakalárskej práci analyzujeme podnikateľský subjekt Slovenské energetické strojárne a.s. Tlmače, ktorý patrí medzi významných dodávateľov kotlov pre elektrárne, teplárne a spaľovne.

Bakalárska práce je tvorená využitím odbornej knižnej literatúry, literárnych zdrojov dostupných na internete, článkov z odborných časopisov. Súčasťou sú aj informácie o spoločnosti, interné smernice a dokumenty týkajúce sa realizácie ochrany práce v spoločnosti, ktoré po konzultácií poskytol bezpečnostný technik SES a. s. Tlmače.

Na dosiahnutie hlavného cieľa bakalárskej práce bol vypracovaný nasledovný metodický postup:

- prehľad riešenej problematiky domácimi a zahraničnými autormi,
- právna úprava ochrany práce v právnom poriadku SR,
- riadiace dokumenty štátnej politiky BOZP,
- ochrana práce v medzinárodných dokumentoch a v práve EÚ,
- povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov,
- pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania, nebezpečná udalosť a závažná priemyselná havária,
- zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania,
- orgány dohľadu na ochranu práce,
- opatrenia na ochranu práce v podniku,
- analýza materiálov poskytnutých bezpečnostným technikom SES a. s. Tlmače.

Informácie sme získali:

- zhromažďovaním a štúdiom odbornej literatúry a článkov z internetu, ktoré sa týkajú problematiky,
- konzultáciou s autorizovaným bezpečnostným technikom,
- spracovávaním údajov do tabuliek.

4 Výsledky práce

4.1 Ochrana práce

Ochrana práce a starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa realizuje prostredníctvom sústavy právnych noriem upravujúce základné požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktoré disponujú s rôznou právnou silou. Je jedným z rozhodujúcich predpokladov existencie a efektívneho fungovania systému organizovanej starostlivosti o BOZP.

4.1.1 Právna úprava ochrany práce v právnom poriadku SR

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov je základom, ktorý v Piatom oddieli Hospodárske, sociálne a kultúrne práva v Článku 36 ustanovuje, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, pričom im zákon zabezpečuje aj ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Uvedená ústavná zásada plne rešpektuje všetky významné medzinárodné právne dokumenty, ako sú najmä Charta OSN, Listina ľudských práv a slobôd, Európska sociálna charta, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví zamestnancov a o pracovnom prostredí a iné. Tieto dokumenty požadujú, aby zásady starostlivosti o BOZP boli premietnuté do právnych predpisov každého štátu.

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje základné požiadavky na zaistenie BOZP. Vztahuje sa na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnjej a nevýrobnjej sféry.

Zákon uvádza najmä:

- všeobecné zásady prevencie, ktorými sú napríklad: posudzovanie rizika na pracoviskách, vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev, uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred opatreniami individuálnymi.

- zodpovednosť zamestnávateľov a úlohy vedúcich zamestnancov za plnenie povinností v oblasti BOZP,
- všeobecné základné povinnosti zamestnávateľov,
- povinnosti konštruktérov, projektantov a tvorcov pracovných postupov,
- práva a povinnosti zamestnancov vo vzťahu k BOZP,
- spoluprácu zamestnávateľa so zamestnancami pri riešení oblasti BOZP,
- spoluprácu zamestnávateľov pri zaisťovaní BOZP, ak plnia úlohy na spoločnom pracovisku,
- ďalšie povinnosti zamestnávateľov.

Zákon ďalej upravuje: výchovu a vzdelávanie žiakov, študentov i ostatných občanov, úlohy preventívnych a ochranných služieb, podmienky ich činnosti, a vykonávanie odborných činností významných z hľadiska BOZP.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov uvádza, že rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh je starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a zlepšovanie pracovných podmienok. Trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov je znalosť predpisov na zaistenie BOZP. Zákonník upravuje:

- povinnosti zamestnávateľov sústavne uskutočňovať BOZP a vykonávať s ním súvisiace potrebné opatrenia,
- zodpovednosť zamestnávateľa za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- zdôrazňuje právo zamestnancov na BOZP, právo na príslušné informácie a ich povinnosť dbať pri práci o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, ktorých sa ich činnosť týka,
- zaručuje právo odborových orgánov vykonávať kontrolu nad stavom BOZP a ustanovuje ich kompetencie,
- právo na zabezpečenie pracovných podmienok.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje:

- organizáciu, orgány a výkon verejného zdravotníctva, upravuje ich úlohy pri ochrane a podpore verejného zdravia a výkone štátneho zdravotného dozoru,

- vykonávanie prevencie ochorení a iných porúch zdravia,
- požiadavky na odbornú spôsobilosť a na zdravé životné a pracovné podmienky,
- povinnosti zamestnávateľov v oblasti ochrany zdravia pri práci,
- posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov.

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov:

- upravuje orgány inšpekcie práce, prostredníctvom ktorých sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce,
- vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a ich pôsobnosť pri výkone dohľadu podľa osobitného predpisu
- ustanovuje práva a povinnosti inšpektora práce a povinnosti fyzickej osoby, právnickej osoby.

4.1.2 Riadiace dokumenty štátnej politiky BOZP

Podporu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochranu zamestnancov, spoločnosti a životného prostredia pred negatívnymi účinkami práce zahŕňa štátna politika na Slovensku, rovnako ako vo všetkých krajinách sveta. Politika je úsilie najvyšších výkonných štátnych orgánov vytvoriť také podmienky, aby dosiahli čo najväčší objem pracovnej sily. Cieľom politiky je maximalizácia výkonnosti ekonomiky a dosiahnutie kultúry podnikateľských aktivít tak, aby zamestnanci mali spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, najmä na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako to uvádza Ústava Slovenskej republiky. Medzi riadiace dokumenty štátnej politiky patria:

- Programové vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010 - 2014
- Štátna politika zdravia v Slovenskej republike
- Národný program podpory zdravia
- Konceptia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012

Programové vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2010 – 2014

na úseku verejného zdravotníctva vláda plánuje aktualizáciu národných programov, medzi ktoré patrí aj aktualizácia Národného programu podpory zdravia obyvateľov Slovenskej republiky, kde okrem iných cieľov patrí aj prehodnotenie doterajšieho systému kontroly nad činnosťou pracovnej zdravotnej služby a zabezpečenie zvyšovania kvality poskytovaných odborných poradenských služieb pre zamestnávateľov v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Štátna politika zdravia v Slovenskej republike (ďalej len „politika“) považuje zdravie za základné ľudské právo. Cieľom politiky je dosiahnuť, aby všetky zložky spoločnosti smerovali svoje záujmy a snahy na zdravie, ako kľúčový faktor spoločnosti. Ďalším cieľom je vytvoriť také prostredie, v ktorom občania, bez ohľadu na vek, či sociálnu skupinu budú mať zaručené podmienky na rozvoj, ochranu, podporu a prinavrátenie zdravia. Základnou stratégiou pre rozvoj zdravia je podpora a posilňovanie zdravia u zdravých občanov a ochrana občanov ohrozených fyzikálnymi, biologickými či chemickými, či faktormi prostredia. Ďalej zlepšiť systém zdravotnej starostlivosti a jej dostupnosť, zvýrazniť kľúčovú úlohu verejného zdravotníctva v procese starostlivosti štátu o verejné zdravie a takisto aj umiestňovať a využívať finančné zdroje tak, aby všetci mali rovnakú možnosť na poskytnutie dostupnej, medicínsky účinnej a nákladovo efektívnej zdravotnej starostlivosti.

Národný program podpory zdravia (ďalej len „NPPZ“) je integrovaný program, do ktorého sa môže zapojiť vláda SR, ministerstvá, orgány štátnej správy a samosprávy, mimovládne organizácie, podnikateľský sektor, ako aj všetky ostatné zložky spoločnosti (dobrovoľné zväzy a iné organizácie). Rovnako je dôležitá koordinácia programu so stratégiou Štátnej politiky zdravia. NPPZ bližšie rozpracováva jednotlivé úlohy štátnej politiky zdravia. NPPZ rovnako ako koncepcia štátnej politiky zdravia sa riadi a vychádza z politiky „Zdravie pre všetkých“ - „Zdravie 21“, dokumentom prijatým WHO na 51. Svetovom zdravotníckom zhromaždení v roku 1998. Aktualizovaný NPPZ v roku 2005 bol zameraný na vybrané determinanty zdravia a skladá sa z 11 cieľov, medzi ktoré patrí aj cieľ „Zdravé pracovné podmienky“. Definícia cieľa je presadzovať a dodržiavať princípy zdravých pracovných podmienok vo veľkých a stredných podnikoch.

Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012 (ďalej len „koncepcia“) bola dňa 20. februára 2008 schválená vládou Slovenskej republiky. Koncepcia bola aktualizovaná dňa 11. augusta 2010 vládou SR po prerokovaní materiálu Vyhodnotenie plnenia Koncepcie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012 za rok 2009. 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“. Koncepcia je riadiacim dokumentom štátnej politiky, v ktorom je vytýčený význam BOZP, politika BOZP, medzinárodné aspekty BOZP, súčasný stav BOZP v SR, vzťah k legislatíve BOZP, cieľ, priority, financovanie, presadzovanie uplatňovania koncepcie.

Cieľom koncepcie BOZP je optimalizácia pracovných podmienok zamestnancov, vrátane podmienok na zaistenie BOZP. Koncepcia BOZP je utváraná na súčasný stav BOZP a aktuálne spoločenské podmienky v SR. Navrhuje opatrenia na ochranu života a zdravia zamestnancov pri práci a samostatne podnikajúcich fyzických osôb pri uskutočňovaní ich podnikateľských aktivít.

4.1.3 Ochrana práce v medzinárodných dokumentoch a v práve EÚ

Zdravie a bezpečnosť pri práci sú v súčasnosti jedným z najdôležitejších a najrozvinutejších aspektov politiky EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí. Prijatie rozsiahlych dokumentov, upravujúcich ochranu zdravia a ich konkrétne uplatňovanie v posledných desaťročiach umožnilo zlepšiť pracovné podmienky v členských štátoch EÚ a urobiť veľký pokrok, pokiaľ ide o zníženie počtu úrazov a chorôb súvisiacich s prácou.

Všeobecná deklarácia ľudských práv bola schválená Organizáciou spojených národov v New Yorku 10. decembra 1948. Obsahuje 30 článkov, ktorých súčasťou je aj článok č. 23, v ktorom sa deklaruje, že každý má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti.

Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) bola podpísaná na summite EÚ v Nice 7. decembra 2000. V Charte sa uvádza právo na výkon práce, na slobodu podnikania, pracujúcich na informácie a konzultáciu v rámci podniku a napríklad v Oblasti Solidarita článok 31 Primerané a spravodlivé pracovné podmienky uvádza, že každý pracujúci má právo na pracovné podmienky s ohľadom na svoje zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.

Európska sociálna charta (ďalej len „Charta“) je obdobou Európskeho dohovoru o ľudských právach, ibaže jej predmetom sú práva ekonomické a sociálne. Charta bola otvorená na podpis 18. októbra 1961 v Turíne a platnosť nadobudla 26. februára 1965, keď ju ratifikovalo päť štátov. Charta zaručuje, bez diskriminácie, využívanie základných práv medzi ktoré, patrí aj právo na prácu, právo na spravodlivé pracovné podmienky, právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky, právo na spravodlivú odmenu a iné.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí bol prijatý dňa 23. júna 1981 na 67. Zasadnutí generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce. Vztahuje na všetky odvetvia hospodárskej činnosti. Každý členský štát s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky a zvyklosti a po prerokovaní s najreprezentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov má ustanoviť, vykonávať a pravidelne preskúšavať celkovú vnútroštátnu politiku týkajúcu sa bezpečnosti a zdravia pracovníkov a pracovného prostredia. Cieľom je predchádzať úrazom a ujmom na zdraví, ktoré vznikajú v dôsledku alebo v súvislosti s prácou alebo počas nej, tým že sa znížia na prakticky najmenšiu možnú mieru príčiny nebezpečenstiev súvisiacich s pracovným prostredím.

Európske smernice- smernica je právny akt, ako to stanovuje Zmluva o EÚ. Je záväzná v celom svojom rozsahu a zaväzuje členské štáty, aby ju v stanovenej lehote transponovali do vnútroštátneho práva. Smernica nadobúda účinnosť hneď po uverejnení v Úradnom vestníku EÚ. Členské štáty môžu pri preberaní smerníc EÚ do vnútroštátneho práva prijať prísnejšie pravidlá na ochranu pracovníkov, takže legislatívne požiadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa môžu v rámci členských štátov líšiť.

- **Rámcová smernica o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci- smernica 89/391/EHS** z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Cieľom je stanoviť rovnakú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pre všetkých pracovníkov (jedinou výnimkou sú zamestnanci v domácnostiach a určitých verejných a vojenských služieb). Smernica zaväzuje zamestnávateľov, aby na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prijali vhodné preventívne opatrenia.

Na základe rámcovej smernice sa prijal súbor jednotlivých smerníc zameraných na osobitné aspekty bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Rámcová smernica sa však naďalej uplatňuje vo všetkých oblastiach, ktorých sa jednotlivé smernice týkajú. Ak jednotlivé smernice obsahujú prísnejšie a osobitné ustanovenia, majú tieto osobitné ustanovenia prednosť. V jednotlivých smerniciach sa upravujú princípy rámcovej smernice v týchto oblastiach:

- osobitné úlohy (napr. manuálna manipulácia s nákladmi),
- špecifické nebezpečenstvá pri práci (napr. vystavenie sa nebezpečným látkam alebo fyzikálnym faktorom),
- špecifické pracoviská a sektory (napr. dočasné pracoviská, ťažobný priemysel, rybárske plavidlá),
- špecifické skupiny pracovníkov (napr. gravidné ženy, mladí pracovníci, pracovníci s pracovnou zmluvou na určitý čas),
- určité aspekty súvisiace s prácou (napr. organizácia pracovného času).

Európske usmernenia nie sú právne záväznými dokumentmi, ich cieľom je uľahčiť vykonávanie európskych smerníc. Usmernenia sa môžu vydávať v rozličných podobách vrátane praktických usmernení Európskej komisie o najlepších postupoch na predchádzanie vzniku rizík, odporúčaní Rady, oznámení Európskej komisie.

Stratégia európskeho Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 – 2012 (ďalej len Stratégia) bola na jednom zo zasadnutí prijatá Európskym parlamentom ako reakcia na oznámenie Komisie európskych Spoločenstiev s názvom Zlepšenie kvality a produktivity práce. Stratégia sa zakladá na globálnom

prístupe k dobrým podmienkam na pracovisku so zreteľom na vývoj v oblasti práce a výskyt nových rizík, najmä psychosociálneho charakteru. Hlavným cieľom Stratégie je nepretržité, trvalo udržateľné a homogénne zníženie výskytu pracovných úrazov a chorôb z povolania. V záujme dosiahnutia tohto cieľa navrhuje napr. zaručiť správne uplatňovanie právnych predpisov EÚ, podporiť rozvoj a uplatňovanie vnútroštátnych stratégií, podporiť zmeny v správaní u pracovníkov, ako aj zdraviu prospešné prístupy u zamestnávateľov, vypracovať metódy na identifikáciu a hodnotenie nových potenciálnych rizík a iné.

4.1.4 Povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov

Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu. V záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 6 zákona č. 124/2006 Z.z. je zamestnávateľ povinný napríklad:

- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbiť ich zamestnancom,
- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko, vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- preventívne vykonávať potrebné ochranné opatrenia ako napríklad zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné i výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest, organizácia práce, fyzikálne, chemické, biologické a sociálne faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie a vykonať opatrenia na ich obmedzenie, odstránenie,
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a zdraviu nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce,
- určovať bezpečné pracovné postupy,
- starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch,

- vypracovať, vykonávať a podľa potreby aktualizovať koncepciu politiky BOZP a program jej realizácie,
- vydávať vnútorné predpisy, pravidlá BOZP,
- oboznamovať a informovať zamestnancov o požiadavkách BOZP,
- viesť vzdelávanie a odbornú výchovu o BOZP,
- vykonávať kontrolu zameranú na dodržiavanie požiadaviek BOZP,
- dodržiavať stanovené postupy pri vzniku pracovného úrazu, choroby z povolania, nebezpečnej udalosti alebo závažnej priemyselnej havárie.

Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovno-právnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo odmenu. Podľa § 12 zákona č. 124/2006 Z.z. medzi práva a povinnosti zamestnancov vo vzťahu k BOZP patrí:

- právo na prerokúvanie so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou,
- právo na odmietnutie vykonávať prácu, alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia ak sa domnieva, že práca ohrozuje jeho život alebo zdravie, alebo ohrozuje život alebo zdravie iných osôb,
- povinnosť dodržiavať právne predpisy, ostatné predpisy, pokyny a zásady na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- povinnosť spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru,
- povinnosť vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s osvedčením či preukazom na vykonávanie práce,
- povinnosť používať ochranné pracovné prostriedky,
- povinnosť podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam, nepoužívať alkoholické nápoje, omamné a psychotropné látky na pracovisku a v pracovnom čase, nenastupovať do práce pod ich vplyvom a podrobiť sa vyšetreniu, či

zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok,

- povinnosť zúčastňovať sa na vzdelávaní o BOZP.

4.1.5 Pracovný úraz, iný úraz, choroba z povolania

Väčšina pracovných úrazov nevzniká náhodne. Často sú dôsledkami zle organizovanej práce, nesprávne vytvorených pracovných podmienok a nevhodného pracovného prostredia. K úrazovosti prispieva aj nízka zodpovednosť zamestnancov za vlastné zdravie a nerešpektovanie predpisov. Problematiku pracovného úrazu, iného úrazu, choroby z povolania, nebezpečnej udalosti a závažnej priemyselnej havárie, rieši § 17 zákona č. 124/2006 Z.z. o BOZP.

4.1.6 Orgány dohľadu na ochranu práce

Dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa predchádza rôznym ohrozeniam a poškodeniam ľudského zdravia pri vykonávaní práce. Preto majú orgány dohľadu na ochranu práce dôležitú úlohu v zaistení BOZP. Dozorné orgány overujú, či zamestnávateľ prijal potrebné opatrenia na plnenie legislatívy, či dodržiaval všetky predpisy, poskytoval potrebné informácie, poradenstvo zamestnávateľom aj zamestnancom, poskytoval primerané vzdelávanie ohľadom BOZP, vytvoril predpoklady z hľadiska organizácie a materiálu na zisťovanie, odstránenie a na prevenciu nedostatkov, ktoré by mohli ohrozovať zamestnancov. Ich úlohou je sústavná kontrola pracovísk, aby išlo o bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a o bezporuchovú prevádzky. Zákomom vytvorenú sústavu orgánov inšpekcie práce tvoria:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako ústredný orgán štátnej správy,
- Národný inšpektorát práce, ktorý slúži na zabezpečovanie úloh pôsobnosťou v celej SR (vytvorený z bývalého Úradu bezpečnosti práce SR),
- osem Inšpektorátov práce, ktoré slúžia ako regionálne výkonné inštitúcie.

4.2 Charakteristika podnikateľského subjektu

Slovenské energetické strojárne akciová spoločnosť (ďalej len „SES a. s.“) je strojárskou firmou, ktorá patrí medzi významných dodávateľov kotlov pre elektrárne, teplárne, spaľovne na svetovom trhu. SES a. s. vyrába a dodáva parné kotly na spaľovanie uhlia, oleja, plynu a biomasy a ďalšie zariadenia, ktoré spĺňajú najnáročnejšie požiadavky ochrany životného prostredia pri dosahovaní vysokej účinnosti a dlhodobej prevádzkyschopnosti. Spoločnosť zabezpečuje komplexný systém služieb v energetike ako vývoj, projektovanie, výrobu, montáž, uvedenie do prevádzky, zaškolenie obsluhy a servis.

Je to firma viac ako s 59 ročnou históriou. Bola založená v roku 1950 pod názvom „Levická kotláreň“. Počas svojej existencie prešla spoločnosť rôznymi formami vlastníctva a názvami spoločnosti. V roku 1992 sa stala akciovou spoločnosťou. Od augusta 2006 je novým majoritným akcionárom SES a. s. Tlmače spoločnosť Segfield Investment, Ltd. Rozloha celej spoločnosti je 95,15 ha. SES a. s. Tlmače dodávajú nielen do tuzemska, ale aj do viac ako 54 štátov sveta, napríklad do elektrární v Maďarsku, Španielsku, Nemecku, Turecku, ale aj do Brazílie, Spojených arabských emirátov, do Číny.

Výrobná základňa SES a. s. Tlmače sa skladá z ôsmich sekcií a to zo sekcie výroby tlakových častí, výroby netlakových častí, výroby ťažkých celkov, výroby hadov, komôr a potrubí v Želiezovciach, súčasť sekcie netlakových častí mechanickej obrobne a prípravkov, sekcie zákazkovej výroby, doprava a expedícia, logistika a zo sekcie montáž a servis.

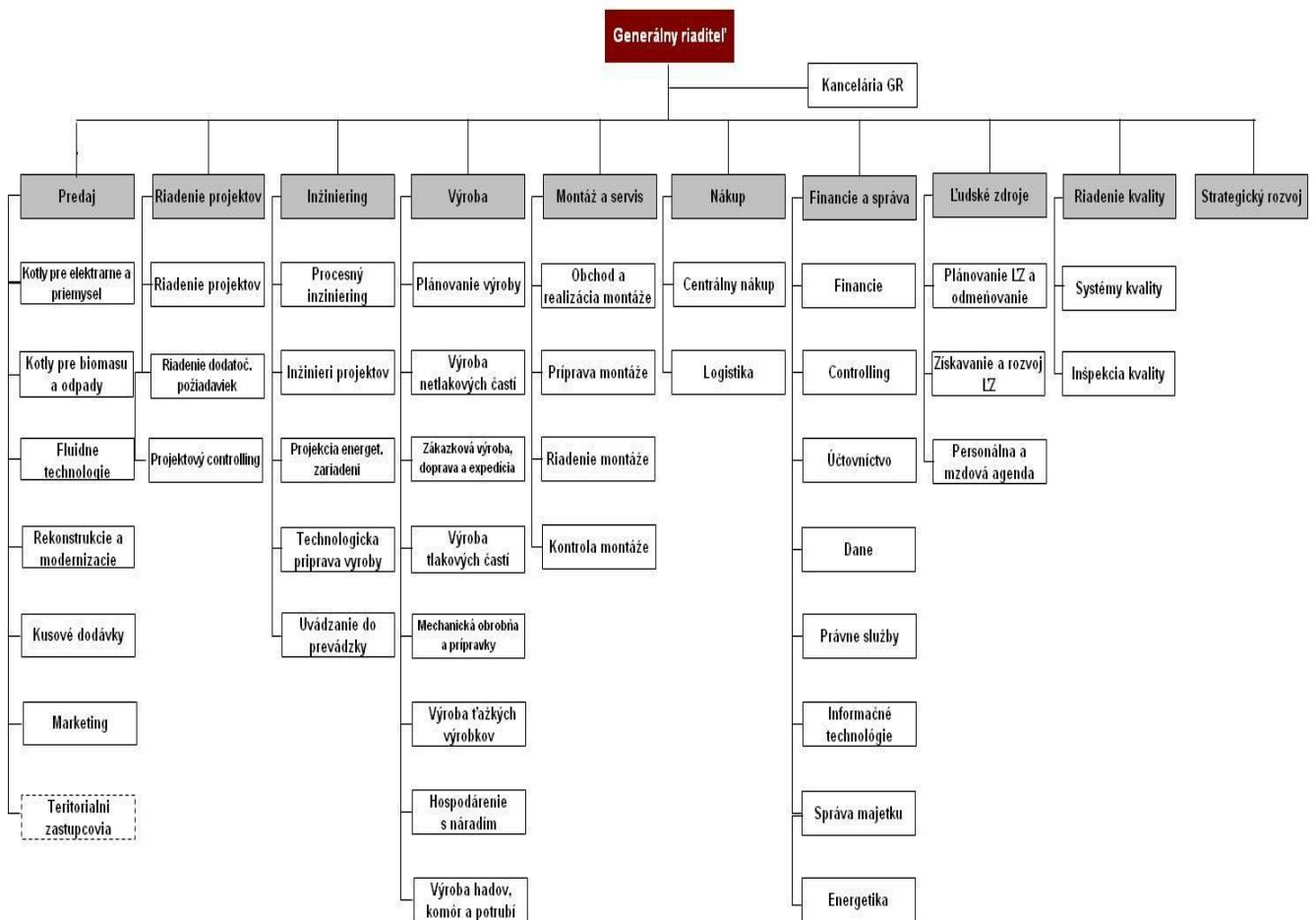
V oblasti samostatných inžinierskych činností SES a. s. zabezpečuje spracovanie technických štúdií, projektovej dokumentácie, diagnostiku tlakových i netlakových systémov kotlov, tepelné a pevnostné výpočty, prevádzkovú diagnostiku, garančné a overovacie skúšky energetických zariadení technickej pomoci a iné inžinierske činnosti. Moderné softvérové a hardvérové vybavenie umožňuje rozsiahle využitie výpočtovej techniky v oblasti projekčno-inžinierskych a konštrukčných činností a tým zvýšenie kvality a spoľahlivosti zariadení.

Spoločnosť kladie v súlade so strategickými zámermi a cieľmi veľký dôraz na oblasť kvality, životného prostredia, bezpečnosti pri práci a ochrane zdravia a s tým súvisiace neustále zdokonaľovanie procesov. V oblasti bezpečnosti pri práci

a ochrane zdravia spoločnosť vychádza z legislatívnych predpisov platných v SR, resp. EÚ, ktoré si prispôbujú k svojim podmienkam. Ako napríklad Zákon č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení všetkých zákonov, Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti technických zariadení č.508/2009 Z.z.

4.2.1 Organizačná štruktúra v spoločnosti

Obr. č. 1: Organizačná štruktúra SES a. s. Tlmače



Zdroj: SES a. s. Tlmače, 2010

4.2.2 Politika BOZP v SES a. s. Tlmače

Politika BOZP stanovuje základné ciele, názory a prístupy zamestnávateľa s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia. Vypracovanie politiky BOZP je veľmi dôležitá, pretože napomáha k dosiahnutiu procesu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Návrh politiky BOZP v SES a.s. Tlmače predkladajú poverení členovia vedenia spoločnosti a prejednáva, schvaľuje ju vrcholové vedenie spoločnosti a vyhlasuje generálny riaditeľ. Ako uvádza vedenie Inštitútu pre výskum práce a rodiny cieľom politiky BOZP je nielen prispieť ku kvalitnému riadeniu ochrany zamestnancov, ale aj ovplyvňovať ich postoje k zdravému spôsobu života a k posilňovaniu zodpovednosti za vlastné zdravie. (Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008).

Vo vyhlásení politiky BOZP v SES a. s. Tlmače si vrcholový manažment SES a.s. Tlmače plne uvedomuje, že vytváranie priaznivých pracovných podmienok pre bezpečné pracovné prostredie a zdravie zamestnancov sú zárukou vyššej kvality práce, efektívnosti a produktivity vo všetkých oblastiach výrobnjej i nevýrobnej sféry. Trvalým zlepšovaním riadenia BOZP chce spoločnosť dosiahnuť v rámci svojich podnikateľských aktivít bezpečnejšie a zdravšie pracovné prostredie, uspokojivé pracovné podmienky a ochranu človeka pri práci v zhode s celkovou firemnou politikou a s politikou kvality a enviromentu. A dôsledku tohto vrcholový manažment v SES a. s. Tlmače stanovuje nasledovnú politiku BOZP a to:

- dodržiavať všetky platné právne predpisy v oblasti BOZP,
- uprednostňovať prevenciu a cielenou analýzou zistených nedostatkov predchádzať nehodám a nežiaducim udalostiam,
- klásť väčší dôraz na dôležitosť ochrany zdravia pri práci,
- zvyšovať kvalifikáciu, odbornú spôsobilosť a angažovanosť zamestnancov pre realizovanie úloh, ktoré môžu mať vplyv na BOZP,
- zlepšovať zaisťovanie vlastnej BOZP najmä rozvíjať procesy identifikovania nebezpečenstva, ohrozenia, posudzovania a hodnotenia rizík, navrhovania a určovania ochranných opatrení.

Politika je základným strategickým dokumentom BOZP spoločnosti a sú s ňou oboznamovaní všetci zamestnanci a všetky osoby pracujúce pre spoločnosť, alebo v mene spoločnosti prostredníctvom školení a na miestach vstupov do objektov.

Novoprijatí zamestnanci sú oboznámení pri vstupných školeniach, ktoré zabezpečuje útvar BOZP. Verejnosť je tiež oboznamovaná prostredníctvom regionálnej tlače a internetovej stránky www.ses.sk. Vedenie spoločnosti taktiež pravidelne hodnotí politiku a podľa potreby ju aktualizuje.

4.2.3 Starostlivosť o zamestnancov v SES a. s. Tlmače

SES a. s. Tlmače má regionálnym úradom verejného zdravotníctva (ďalej len „RÚVZ“) vyhlásené riziko hluku, vibrácií, chemický faktor- aerosoly, ionizujúce žiarenie. Preto spoločnosť venuje v oblasti starostlivosti o zamestnancov veľkú pozornosť. Svedčia o tom aj údaje o vývoji pracovnej úrazovosti. Z 1988 zamestnancov za posledné tri mesiace (január- marec) bolo zaznamenaných 10 pracovných úrazov a 449 vymeškaných dní práceneschopnosti (ďalej len „PN“), z toho na výrobnom úseku 8 pracovných úrazov, v úseku montáže a servis 2 pracovné úrazy.

SES a. s. Tlmače má ohľadom starostlivosti o zamestnancov vypracovanú smernicu, ktorá je záväzná pre zamestnávateľa a všetkých jeho zamestnancov. Vzťahuje sa taktiež primerane aj na osoby, ktoré sa so súhlasom zamestnávateľa zdržiavajú v jej priestoroch a objektoch (napríklad živnostníci, brigádnicí a zamestnanci dodávateľských organizácií).

Účelom tejto smernice je zjednotenie postupov v oblasti organizovania starostlivosti o zdravie zamestnancov, pri absolvovaní lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci ako aj rekondičných pobytov, stanovenie postupov súvisiacich činností ako ich organizovanie, evidovanie, preukazovanie aktuálnosti, sledovanie termínu a kontrolu platnosti. Za spracovanie a aktualizáciu smernice, ako aj za kontrolu jej realizácie v praxi je zodpovedná vedúca útvaru BOZP. Systémovú zodpovednosť má zmocnenec generálneho riaditeľa pre BOZP a za dodržiavanie smernice sú zodpovední vedúci všetkých útvarov SES a. s. Tlmače.

Prvým krokom realizácie starostlivosti o zamestnancov v spoločnosti je vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok v zmysle zákona č. 126/2006 Z.z. a zákona č.355/2007 Z.z. Preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci sú vykonávané výlučne zmluvnými odbornými lekármi pracovnej zdravotnej služby spravidla v ambulanciách v SES a. s. Tlmače, alebo podľa určenia miesta výkonu preventívnej lekárskej prehliadky.

Zamestnanci sú povinní zúčastňovať sa preventívnych lekárskeho prehliadok u lekárov pracovnej zdravotnej služby (ďalej len „PZS“) v časových intervaloch určených právnymi normami a rozhodnutím RÚVZ podľa zaradenia do profesii a kategórii rizík. V SES a. s. sa zdravotná spôsobilosť v súvislosti s výkonom práce posudzuje formou preventívnych vstupných, periodických, mimoriadnych a výstupných lekárskeho prehliadok u všetkých profesií :

- pred nástupom do práce, resp. pred zmenou pracovného zaradenia (vstupná prehliadka),
- v súvislosti s výkonom práce (periodické, mimoriadne prehliadky),
- pri skončení pracovného pomeru (výstupné prehliadky).

Priamo nadriadený vedúci zamestnanec pred nástupom do práce pri periodických preventívnych prehliadkach a pred zmenou pracovného zaradenia vydáva zamestnancovi Zápisník bezpečnosti práce, v ktorom zaktualizuje a vyznačuje profesiu pre výkon, ktorej má lekár posúdiť zdravotný stav a negatívne faktory pracovného prostredia.

Druhým krokom starostlivosti o zamestnancov sú rekondičné pobyty. Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný v zmysle §11 zákona č. 124/2006 Z.z. zabezpečiť rekondičné pobyty pre svojich zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania. Medzi vybrané povolania zaraďuje spoločnosť tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok. Medzi také kritériá patria napríklad nadmerná fyzická záťaž, vibrácie prenášané na ruky, aerosóly, prach, chemické faktory, biologické faktory, hlučnosť. Zamestnancovi sa musí na celý čas rekondičného pobytu zabezpečiť programovo riadený zdravotný režim a pri internátnom rekondičnom pobyte aj ubytovanie a celodenné stravovanie. Spoločnosť posiela svojich zamestnancov na pobyty každé tri roky.

Tretím krokom je zavedená pracovná zdravotná služba. PZS zisťuje nebezpečenstvá a hodnotí zdravotné riziká, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci, dohliada na faktory pracovného prostredia a na stav pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov, podporuje prispôbovanie práce zamestnancom, poskytuje poradenstvo, zúčastňuje sa na vypracúvaní programov ochrany a podpory zdravia zamestnancov, na zlepšovaní pracovných podmienok a na vyhodnocovaní nových zariadení a technológií zo zdravotného hľadiska.

Štvrtým krokom je zavedenie režimu práce a odpočinku z dôvodu zníženia denného vystavovania sa škodlivým faktorom ako sú fyzikálne a chemické. Pre výrobný aj pre montážny úsek sú zmenové časy definované príslušným platným normatívom a obsahujú aj čas nutných prestávok v rozsahu 14 minút. Tento čas zamestnanci používajú individuálne na regeneráciu pri zaťažení fyzikálnym, alebo chemickým faktorom.

4.2.4 Havarijná pripravenosť

Spoločnosť a organizačné jednotky v rámci zoskupenia SES a. s. pôsobiace v lokalite Tlmače majú pre činnosti, pri ktorých môže dôjsť k havárii, vypracované havarijné plány. Systémovú zodpovednosť za oblasť havarijnej pripravenosti má finančný riaditeľ. V SES a. s. Tlmače rešpektujú zásady, povinnosti a zodpovednosti v oblasti havarijnej pripravenosti a odozvy, ktoré sú popísané v smernici OS-E č.471/07 – Havarijná pripravenosť a tvorba havarijných plánov. Smernica popisuje:

- možné príčiny a riziká k vzniku havárie,
- preventívne opatrenia na zabránenie vzniku havárie,
- postupnosť činností a opatrení po zistení vzniku havárie,
- spôsob hlásenia zistenej havárie,
- zloženie a povinnosti havarijnej komisie,
- postup tvorby, obsah a aktualizáciu havarijných plánov.

4.2.5 Výchova a vzdelávanie zamestnancov SES a. s. Tlmače v oblasti BOZP

Znalosť právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP je neoddeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov každého zamestnanca v SES a. s. Tlmače. Spoločnosť má vypracovanú smernicu, ktorá určuje zásady odbornej prípravy zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V smernici sa uvádzajú povinnosti pri výchove zamestnancov v oblasti BOZP, kde zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a je povinný overovať ich znalosť. Plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP

zabezpečujú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu úloh vyplývajúcich z ich funkcií.

V podmienkach spoločnosti sa výchova a vzdelávanie zamestnancov v oblasti BOZP realizuje formou :

- vstupných školení- oboznámenie každého novoprijatého zamestnanca so základnými a vnútornými predpismi BOZP,
- doplňovacích školení- ak dôjde k zmene pracovnej náplne alebo je preradení na inú prácu, prípadne sú zavádzané nové technológie,
- opakovaných školení- obnovovanie vedomostí získaných pri predchádzajúcom školení prípadne sa tu doplňujú vedomostí o nové skutočnosti,
- školení vedúcich zamestnancov- oboznámenie všetkých vedúcich zamestnancov so všetkými úlohami a povinnosťami z oblasti BOZP,
- školení stanovených záväznými predpismi- tí zamestnanci, ktorí potrebujú k výkonu svojej činnosti príslušné oprávnenia – odbornú spôsobilosť,
- osobitných školení- v prípade, keď ide zamestnanec vykonávať zvlášť nebezpečnú prácu, keď sa zamestnanec vráti na pracovisko po dlhodobej práceneschopnosti alebo je po závažnom pracovnom úraze,
- inštruktážnych školení- slúžia na oboznámenie zamestnancov dodávateľa s miestom výkonu práce, možnými nebezpečenstvami a rizikami, ktoré sa pri výkone ich práce môžu vyskytnúť a ako sa voči nim chrániť,

Koordinátorom formálnej i obsahovej stránky školení je autorizovaný technik BOZP . Každé z týchto školení musí byť zaprotokolované do Zápisníka bezpečnosti práce.

4.2.6 Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci

Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci je jedným zo spôsobov prevencie pri bezpečnej organizácii práce. Zamestnávateľ musí zreteľne označovať pracoviská a zariadenia, ktoré môžu ohroziť alebo poškodiť zdravie zamestnanca a používať označenia, symboly a signály na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pritom je potrebné zohľadniť výsledky posudzovania rizika.

Vedenie spoločnosti v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších

predpisov a Nariadenia vlády SR č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci vydáva pokyn, ktorý určuje podmienky používania bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci v priestoroch spoločnosti. Postupy a zásady stanovené v tomto pokyne sú záväzné pre všetkých zamestnancov spoločnosti a primerane aj pre zamestnancov dodávateľských organizácií, ktoré sú so spoločnosťou v obchodnom styku.

V spoločnosti sa používajú značky:

- výstražné,
- zákazové,
- príkazové,
- informatívne, značky na ochranu pred požiarmi a pre núdzový východ, únikové cesty a prvú pomoc.

Okrem značiek sa v spoločnosti využíva aj svetelné označenie a ručné signály.

4.2.7 Pracovné úrazy

Spoločnosť SES a. s. Tlmače má vypracovanú smernicu na určenie postupov pri vzniku úrazu a nebezpečnej udalosti. Sú tu definované povinnosti zamestnancov, vedúcich zamestnancov a hlavné pojmy v oblasti 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.

Pracovný úraz je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Iný úraz je úraz, ku ktorému nedošlo následkom pracovného úrazu a ktorý vznikol na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa.

Registrovaný pracovný úraz je pracovný úraz, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu.

Závažný úraz je pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť, ťažká ujma na zdraví alebo ak predpokladaná dĺžka liečenia je najmenej 42 dní.

Nebezpečná udalosť je udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie zamestnanca, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia.

Ťažkou ujmu na zdraví sa rozumie vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie. Postupmi a zásadami, ktoré sú uvedené v smernici sa musia riadiť všetci zamestnanci. So smernicou ich oboznamuje technik BOZP.

Spoločnosť sa snaží vytvoriť také podmienky, aby počet pracovných úrazov klesol na minimum. Každoročne vyhlasuje mesiac apríl za Mesiac bezpečnosti a ochrany práce a vykonáva verejnú previerku za účasti zástupcov zamestnancov, bezpečnostno-technickej služby a pracovnej zdravotnej služby a kontroluje sa väčšina pracovísk v SES a. s. Tlmače. Prípadne ak sa nájdu isté nezhody, príslušné vedenie sekcií spoločnosti je povinné ich okamžite odstrániť. Prijímajú opatrenia a upozorňujú na ne zamestnancov, aby sa znížilo možné riziko zdroja úrazu. Úroveň bezpečnosti práce v spoločnosti najlepšie dokumentuje stav pracovnej úrazovosti v tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 1: Štatistika pracovnej úrazovosti v spoločnosti SES a.s. Tlmače

Názov ukazovateľa	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Priemerný počet zamestnancov v SES	2091	2010	1943	2166	2058	2030
Počet pracovných úrazov	51	42	42	65	42	44
Počet zameškaných kal.dní pre PÚ	2511	2327	2415	2655	1896	2166
Počet ťažkých a závažných PÚ	1	0	4	21	10	8
Počet smrteľných úrazov	1	1	0	0	0	0
Pracovné úrazy žien	2	1	1	1	1	1
Choroby z povolania	0	0	0	0	1	0

Neodpracované hodiny z titulu PÚ	18052	16672	17332	19132	14220	16245
OOPP v sk	5555695	3923823	5549212	8658356	217.760€	150.052€

Zdroj: SES a. s. Tlmače, 2010 (vlastné spracovanie)

Spoločnosť vedie knihu „Evidencia pracovných úrazov“, kde sú zaznamenané pracovné úrazy, ktorými nebola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca viac ako tri dni. Pracovnú neschopnosť zamestnanca trvajúcu viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu sú povinní registrovať príslušní vedúci zamestnanci a následne sú povinní okamžite to nahlásiť zamestnávateľovi, technikovi BOZP, príslušnému odborovému orgánu.

Ak sa jedná o závažný pracovný úraz riaditeľ vymenováva vyšetrovaciu komisiu a príslušný vedúci zamestnanec alebo technik BOZP je povinný oznámiť PÚ príslušnému útvaru policajného zboru (ak všetko nasvedčuje tomu, že bol spáchaný trestný čin) a príslušnému inšpektorátu práce.

4.3 Posudzovanie rizík

Pri posudzovaní rizík sa preveruje, či sú súčasné bezpečnostné opatrenia dostatočné. Preveruje sa, čo by mohlo ublížiť ľuďom alebo spôsobiť nežiaducu udalosť. K posudzovaniu rizík sa v praxi kladie zbytočný rešpekt. Mnohí to pokladajú za komplikovanú vedu a neodvážia sa posúdiť, čo môže ľuďom ublížiť. Každý si môže zvoliť vlastný, ale systematický postup, ktorý bude zohľadňovať špecifické podmienky vo firme a tak sa podaria odhaliť organizačné i riadiace nedostatky. V zložitejších prevádzkach s viacerými technických zariadeniami a technológiami a kde sa vykonávajú rôzne činnosti, je potrebné posúdiť riziká komplexne a systematicky. Hodnotenie by malo byť vykonané tak, že sa berú do úvahy všetky okolnosti týkajúce sa práce, aby pracovisko, usporiadanie pracovných miest, organizácia práce, zariadenia, stroje, nástroje, materiály, pracovné pomôcky, pracovné postupy neohrozovali bezpečnosť a zdravie pri práci. Je potrebné sem zahrnúť všetkých zamestnancov a ostatné osoby, ktoré môžu byť vystavené riziku.

Problematika posudzovania rizík sa objavuje vo viacerých ustanoveniach slovenských predpisov ako napríklad v Zákone č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v Nariadení vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP“).

Posúdenie rizík v spoločnosti SES a. s. Tlmače sa vykonáva spravidla v spolupráci s odborníkmi na túto oblasť.

4.3.1 Postup pri posudzovaní rizík

Postup pri posudzovaní rizík je nasledovný:

1. **Výber posudzovaného systému k riadeniu rizík**- berie sa do úvahy predmet činnosti spoločnosti, charakter pracovných činností, pracovné priestory , používané pracovné prostriedky a možný výskyt nebezpečenstiev.
2. **Identifikácia nebezpečenstiev a ohrození**- sledujú sa tie charakteristiky posudzovaného systému, ktoré sú možnou príčinou ohrozenia zdravia, ochorenia, smrti, škody.
3. **Hodnotenie rizika**
4. **Posúdenie bezpečnosti systému**
5. **Realizácia opatrení na zníženie alebo odstránenie rizika**

4.4 Posudzovanie rizík v spoločnosti SES a. s. Tlmače

Na posudzovanie rizík má SES a. s. Tlmače vypracovanú smernicu, v ktorej definuje aj nasledovné pojmy:

Riziko – vzťah medzi pravdepodobnosťou vzniku a dôsledkom určitej nebezpečnej udalosti. Vyjadruje pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia zamestnanca pri práci a stupeň možných následkov na zdraví.

Hodnotenie rizika – celkový proces hodnotenia rizika a rozhodovania o tom, či je riziko znesiteľné, alebo nie.

Manažérstvo (riadenie rizika) - tá časť manažérstva, ktorá zahŕňa zavedenie politiky, noriem, postupov a fyzikálnych zmien na odvrátenie nepriaznivých rizík.

Udalosť (nebezpečná, nežiaduca udalosť) - situácia, ktorá vyvolala nehodu, alebo môže viesť k nehode.

Vybraný posudzovaný systém – napríklad stroj, pracovný priestor, zariadenie, pracovný prostriedok, pracovná činnosť, technológia, používaný materiál alebo energia, kde sa môže vyskytovať nebezpečenstvo, ohrozenie.

Účelom smernice je stanoviť zodpovednosti, právomoci, zásady a postupy súvisiace s manažérstvom rizík v SES a. s. Tlmače. Cieľom manažérstva rizík je zabezpečiť systematické riešenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak, aby zlepšené pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci mali pozitívny vplyv na zvyšovanie kvality a produktivity práce zamestnancov v SES a. s. Tlmače.

4.4.1 Popis posudzovaného systému

V spoločnosti SES a. s. Tlmače posudzujeme výrobnú základňu, ktorú tvorí niekoľko výrobných hál.

Sekcia výroby tlakových častí- výrobná hala má rozlohu výrobných plochy 17 438 m². Technologicky je zameraná na výrobu tlakových častí parných. Zamestnanec pracuje s najmodernejšími technologickými zariadeniami v oblasti zvarovania rúrok, prežarovania zvarových spojov, ohýbania rúrok a pre priváranie nástavcov na komory zvaracím automatom. Súčasťou je aj podniková kováreň pre zápusťkové kovanie a kovanie voľných výkovkov do hmotnosti 25kg.

Sekcia výroby netlakových častí- výrobná hala, ktorá má rozlohu výrobných plochy 10 386 m². Hala je technologicky vybavená k výrobe netlakových častí parných kotlov.

Sekcia výroby ťažkých celkov- výrobná plocha je 16 105 m². Hala je zameraná prevažne na výrobu ťažkých celkov, zvarencov a tlakových nádob. Nachádzajú sa tu stroje na delenie materiálu, tvárniace stroje, ľahké a ťažké obrábacie stroje, zvaračské a zámočnicke pracoviská. Patria sem aj zariadenia ako horizontálna vyvrtávačka W200H/DUO, zvislý sústruh (karusel) SKJT 63/140, hlbokovrtací stroj LOCH TB-4000, mostové žeriavy s nosnosťou do 200 ton a žihacia pec o rozmeroch 7,5x7,5x10 metrov.

Súčasť sekcie netlakových častí mechanickej obrobne a prípravkov je hala, ktorá predstavuje dvojloďový objekt o šírke 2x18 m, dĺžke 70 m a výške 6 m po úroveň žeriavovej dráhy, 1900 m² výrobnej plochy. V hale sa zaisťuje trieskové obrábanie na malých a stredne ťažkých obrábacích strojoch ako sú hrotové a revolverové sústruhy, horizontálne a vertikálne frézy, horizontálne vyvrtávačky, radiálne vrtačky, hrotové a rovinné brúsky, frézy na ozubenie. Okrem obrábania hala slúži na výrobu prípravkov, špeciálneho náradia a údržbu nástrojov.

Sekcia zákazkovej výroby, doprava a expedícia- výrobná plocha je 7970 m². Realizuje sa tu výroba ocelových konštrukcií, povrchovú úpravu a balenie výrobkov. Sú tu stroje na delenie materiálu, obrábacie a tvárniace stroje, zámočnícke, zvaračské a montážne pracoviská.

Sekcia Logistika- výrobná plocha je 4070 m². Je určená na vykonávanie prípravných operácií pred vstupom materiálu na výrobné prevádzky. Nachádzajú sa tu stroje na delenie materiálu, t.j. píly, nožnice, páliace stroje a pieskovacie zariadenia.

Hala na montáž a servis je vybavená manipulačnou a zvaracou technikou pre montáž, rekonštrukcie a opravy energetických celkov v oblasti klasickej a jadrovej energetiky. Disponuje špeciálnymi zariadeniami na manipuláciu.

4.4.2 Hodnotenie rizík

Spoločnosť pri posudzovaní rizika využíva jednoduchú bodovú metódu, ktorá je zrozumiteľná a jednoduchá na vyhodnotenie miery ohrozenia. Vyjadruje sa priradeným bodových hodnôt od 1 do 5 pri hodnotení pravdepodobnosti a bodových hodnôt od 1 do 4 pri hodnotení dôsledku a tu je aj priradené slovné vyjadrenie závažnosti.

$$R = P \times D$$

P – pravdepodobnosť vzniku a existencie rizika, udáva odhad možnosti, že k nežiadúcej udalosti dôjde a pravdepodobnosť ako často k nej dôjde

D – dôsledok, vyjadruje závažnosť dôsledku nežiaducej udalosti.

R – riziko, určuje výslednú hodnotu rizika. Najnižšia hodnota je 1 a najvyššia 20.

Tabuľka č.2 znázorňuje parameter „pravdepodobnosť“, ktorý vychádza z početnosti vzniku rizikovej situácie v rámci posudzovaného systému. Čím viac alebo častejšie je zamestnanec vystavený pôsobeniu rizikových faktorov, tým je väčšia pravdepodobnosť vzniku rizika.

Tabuľka č. 2: Hodnotenie pravdepodobnosti rizika

Hodnota	Pravdepodobnosť	Frekvencia vzniku	Časové pôsobenie ohrozenia
1	veľmi nízka	vznik javu je takmer vylúčený	takmer nemožné ohrozenie
2	nízka	vznik javu je málo pravdepodobný, alebo možný	veľmi zriedkavé ohrozenie
3	stredná	jav vznikne niekedy počas životnosti zariadenia, príp. činnosti	zriedkavé ohrozenie
4	vysoká	jav vznikne niekoľkokrát počas životnosti zariadenia, príp. činnosti	časové ohrozenie
5	veľmi vysoká	jav vznikne veľmi často	nepretržité ohrozenie

Zdroj: Vnútrošná smernica SES a. s. Tlmače, 2010 (vlastné spracovanie)

V nasledujúcej tabuľke č.3 ide o posudzovanie miery poškodenia zdravia zamestnanca, ku ktorej by došlo vplyvom nežiaducej udalosti spôsobenej rizikovým stavom.

Tabuľka č. 3: Hodnotenie dôsledku nežiaducej udalosti

Hodnota	Dôsledok	Charakteristika dôsledku
1	Zanedbateľný	menej ako ľahký úraz, zanedbateľná porucha systému
2	Málo významný	ľahký úraz, začiatok choroby z povolania alebo menšie poškodenie systému, finančné straty
3	Kritický	ťažký úraz, choroba z povolania, rozsiahle poškodenie

		systemu, straty vo výrobe, veľké finančné straty
4	Katastrofický	usmrtenie v dôsledku pracovného úrazu alebo úplné zničenie systému, nenahraditeľné straty

Zdroj: Vnútorňa smernica SES a. s. Tlmače, 2010 (vlastné spracovanie)

4.4.3 Navrhnuté opatrenia podľa rizík jednotlivých ohrození

Použitím jednoduchej bodovej metódy sa konkrétnemu riziku, ktoré existuje v pracovnom procese pridelujú bodové hodnoty. Tieto potom umožňujú hodnotenie výsledného rizika. Podľa výsledkov je možné určiť aké opatrenie je potrebné urobiť.

Tabuľka č. 4 znázorňuje, že riziko pri jednoduchej bodovej metóde je zatriedené do štyroch kategórií. Výsledná hodnota rizika vyjadruje skutočnosť, či je dané riziko akceptovateľné alebo či je nutné prijať opatrenia na odstránenie alebo minimalizáciu rizika.

Tabuľka č. 4: Posúdenie rizika a potreba bezpečnostných opatrení

Bodové rozpätie	Posúdenie (kritériá)	Potreba bezpečnostných opatrení
1 - 3	Prijateľné	System je bezpečný, bežné postupy- potreba informovať
4 - 11	Mierne	System je bezpečný s podmienkou zaškolenia obsluhy, prehliadok, snažiť sa dosiahnuť zlepšenie,
12 - 15	Nežiaduce	System je nebezpečný, je potrebné prijať technické, organizačné, bezpečnostné opatrenia
16 - 20	Neprijateľné	System je neprijateľný- okamžité uplatnenie ochranných opatrení, odstavenie systému- vyradenie z prevádzky

Zdroj: Vnútorňa smernica SES a.s. Tlmače, 2010 (vlastné spracovanie)

Vzhľadom k rozsahu práce sme si vybrali jeden príklad na posudzovanie rizík v spoločnosti SES a.s. Tlmače a to vykonávanie činnosti strojného zámočníka. Tabuľka č. 5 poukazuje na možné ohrozenia vznikajúce pri práci a na bezpečnostné opatrenia.

Tabuľka č. 5: Príklady posúdenia rizík a bezpečnostné opatrenia- strojný zámočník

Nebezpečenstvo	Ohrozenie	Bezpečnostné opatrenia
Ručné náradie	kontakt náradia s rukou	prax, zručnosť, používanie vhodného typu náradia; zaistenie možnosti výberu vhodného náradia, dodržovanie zákazu používania poškodeného náradia;
Rozbrusovacie píly	odlet iskier	OOPP, správne pracovné postupy, protipožiarne opatrenie podľa miestnych podmienok;
Mechanizované náradie - elektrické, pneumatické všeobecne	porezanie rotujúcim nástrojom	postupovať podľa návodu na používanie, nastavenie, čistenie; mazania a opravy náradia vykonávať len ak je náradie v klúde;
Pracovisko	hlučnosť	sledovanie hluku na pracovisku; v prípade zvýšenej (nepovolenej) hodnoty hluku na pracovisku zisťovať príčinu a vykonať opatrenia (údržba, výmena opotrebovaných častí, ktoré majú vplyv na hlučnosť); v prípade potreby použiť OOPP na ochranu sluchu;
Zdvíhacie zariadenia	ohrozenie zdvíhacím zariadením	venovať zvýšenú pozornosť pri pohybe v okolí zdvíhacích zariadení
Mechanizované náradie - elektrické, pneumatické všeobecne	vykláznutie, vypadnutie náradia z ruky obsluhy	používať náradie len pre práce a účely pre ktoré je určené, náradím pracovať s citom, nepreťažovať ho, nepracovať s nadmernou silou;
Ručné náradie	práce v stiesnených priestoroch	úpravou pracoviska a organizáciou zaistiť prácu tak polohách, aby pracovník nemusel pracovať s náradím napr. nad hlavou;

Zdroj: Vnútorňa smernica SES a. s. Tlmače, 2010 (vlastné spracovanie)

Záver

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je zákonnou a sociálnou povinnosťou zamestnávateľov a zároveň nevyhnutnou podmienkou úspešného riadenia každého podniku. Zamestnávatelia by mali vytvoriť také pracovné podmienky, ktoré garantujú bezpečnú a nezávadnú prácu. Dobrá realizácia ochrany práce zvyšuje kvalitu práce a tým dodáva podniku imidž a to nielen vo vzťahu k zamestnancom, klientom, ale aj širokej verejnosti. Pri plnení pracovných povinností sa často vyskytujú nebezpečenstvá, ktoré ohrozujú alebo poškodzujú zdravie zamestnancov. Nebezpečenstvá a ich účinky na zamestnancov možno odstrániť alebo obmedziť vhodnými opatreniami na zaistenie BOZP.

Pri inšpekcii práce bolo zistené, že v súčasnej dobe zamestnávatelia uprednostňujú komerčné ciele a úroveň starostlivosti o BOZP má len formálny charakter. Nízka pozornosť sa venuje posudzovaniu rizík. Dôsledkom sú nedostatočne zabezpečené a vybavené pracovné priestory, nevyhovujúce technické zariadenia a stroje. Neuspokojivá je aj spolupráca zamestnancov s vedúcimi zamestnancov a nedostatočná úroveň oboznamovania zamestnancov s problematikou BOZP. Zamestnanci vzhľadom na súčasnú ekonomickú situáciu sú ochotní pracovať aj v nevyhovujúcich pracovných podmienkach a vystaviť sa tak riziku ohrozenia zdravia.

Zamestnávatelia si často neuvedomujú, že náklady na starostlivosť o BOZP sú často krát menšie, ako náklady za náhradu škody, ktorá vznikla zamestnancovi pri pracovnom úraze či chorobe z povolania. Aj len jednoduché zlepšenia môžu pozitívne ovplyvniť podnik. Napríklad vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok, zabezpečovanie kvalitného poradenstva, ekonomická motivácia, zlepšenie organizácie práce, vykonávanie analýzy rizík, respektíve prehodnotenie existujúceho systému riadenia rizík, vykonávanie opatrení.

Zavedenie systému riadenia BOZP do podniku poskytuje účinný rámec na prevenciu a minimalizáciu úrazov a chorobnosti. To, že je systém v spoločnosti SES a. s. Tlmače zavedený a funkčný bolo preverené aj pri certifikačnom audite. Vedenie spoločnosti venuje značnú pozornosť problematike BOZP pravidelným hodnotením a preskúmaním manažmentom. V spoločnosti sa riadia hlavne podľa týchto zásad: účinná politika a postupy BOZP, angažovanosť a iniciatívnosť pri zlepšovaní BOZP, aktívne programy na hodnotenie rizík, vyškolení a kvalifikovaní zamestnanci, trvalé monitorovanie a kontrola procesov.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*, Bratislava: SPRINT, 2007. 814 s. ISBN 80-890-85-95-8
2. BOGDANOVSKÁ, Gabriela 2008. *Štandardy pre BOZP*. 1. vyd. Košice: fakulta BERG TU, 2008. 85 s. ISBN 978-80-8073-907-2
3. ČERKALA, E. 2006. *Manažment bezpečnosti a ochrany zdravia v pracovnom procese*. 1. vyd. Zvolen: Technická univerzita vo Zvolene, 2006. 70 s. ISBN 80-228-1667-1.
4. DORMAN, P. 2000. The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview. In *Focus Program on Safe Work, International Labour Organisation, The Evergreen State College*. [online] [cit 2011-01-05]. Dostupné na:<<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/papers/ecoanal/ecoview.htm>>
5. Európska sociálna charta (revidovaná), 2009. Bratislava: Ing. Miroslav Mračko – EPOS, 2009. 47s. ISBN 978-80-8057-817-6.
6. HATINA, T. 2000. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. 4. vyd. EUROUNION spol. s.r.o, 2000. 471 s. ISBN 80-88984-10-4.
7. HATINA, T. 2010a. Systém prevencie poškodenia zdravia pri práci v Slovenskej republike. In *Rodina a práca*. [online], roč. 3, 2010, s. 8-59 [cit 2011-03-05] Dostupné na: < <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/Bulletin-3-2010.pdf>>. ISSN 1336-7153
8. HATINA, T. a i. 2010b. *Príprava koncepcie prevencie poškodení zdravia pri práci v Slovenskej republike*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. 221 s.
9. Charta základných práv Európskej únie. In *Úradný vestník Európskej únie* [online], roč. 2007, č. 50, s. 1-17 [cit. 2011-02-15]. Dostupné na: <http://www.een.sk/docs/FXAC07303SKC_002.pdf > ISSN 1725-5236.
10. INŠTITÚT PRE VÝSKUM PRÁCE A RODINY, 2008. Politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [online] [cit. 2011-04-21]. Dostupné na: <<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/BOZP/Bozp.pdf>>
11. Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008 až 2012 schválená uznesením vlády Slovenskej republiky č. 114 z 20. februára 2008

12. Koncepcia štátnej politiky zdravia Slovenskej republiky schválená uznesením vlády Slovenskej republiky č. 11 z 9. januára 2008
13. KOPČA, M. – BISTÁK, P. – LELÁK, J. – ŠÁLY, V. 2002. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci /1. časť/ Základné normy a predpisy*. Bratislava: Vydavateľstvo STU, 2002. 101 s. ISBN 80-227-1809-2.
14. KOPČA, M. – VÁRY, M. 2009. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci: BOZP II*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská technická univerzita, 2009. 113 s. ISBN 978-80-227-3047-1.
15. KORDOŠOVÁ, M.. 2006. Bezpečnosť práce je trvalým faktorom. In *Časopis vlády SR Verejná správa* [online], roč. 2006, č. 24, s. 12-13 [cit. 2011-02-15]. Dostupné na: < <http://www.civil.gov.sk/archiv/p17-2006-24/p17-c24-2006-12.shtm>> ISSN 1335-7883.
16. MAJER, I. 2000. *Poradenská činnosť v oblasti BOZP*. 1.vyd. Košice: Technická univerzita, 2000. 30 s. ISBN 80-7099-555-6.
17. MAREK, J. – SKŘEHOT, P. 2009. *Základy aplikované ergonomie*. Praha: VÚBP, v.v.i., 2009. 118 s., ISBN 978-80-86973-58-6.
18. NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. 2002. Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. In *Pravidlá dobrej praxe BOZP*. [online] [cit 2011-03-03]. Dostupné na: <http://www.ip.gov.sk/Download/dobraprax/system_riadenia_bozp.pdf>
19. Národný program podpory zdravia schválený uznesením vlády Slovenskej republiky č. 39 z 6. Júla 2005 [online]
20. PALEČEK, M. 2004. Bezpečnosť práce a 50 let VÚBP. In *BOZPinfo.cz* [online], 2004-05-31, [cit 2011-02-16]. Dostupné na: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna_bozp/citarna/publikace/vyrocipre040524.html/>
21. RADVANSKÁ, A. 2009. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Prešov : Fakulta výrobných technológií TU Košice so sídlom v Prešove , 2009. 154 s. ISBN 978-80-553-0251-5.
22. Rámcová smernica o BOZP 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci
23. Správa o plnení Národného programu podpory zdravia za roky 2006 – 2010 vzatá na vedomie vládou Slovenskej republiky 12. januára 2011
24. Stratégia európskeho Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 – 2012 schválená 21. februára 2007

25. ŠKVARKOVÁ, V. 2005. Postoj k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v praxi zamestnávateľských subjektov. In *Rodina a práca*. [online], roč. 5,2005. [cit. 2011-04-25]. Dostupné na: < http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/bulletin_5.pdf>
26. ÚRAD VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA, 2011. *Programové vyhlásenie vlády SR na roky 2010 – 2014 na úseku verejného zdravotníctva*. Bratislava [online] [cit. 2011-04-21]. Dostupné na: <http://www.uvzs.sk/docs/pvv/PVV_VZ_2010_2014.pdf>
27. Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. ako vyplýva zo zmien a doplnení niektorých zákonov. ISBN 80-89052-20-7.
28. Všeobecná deklarácia ľudských práv schválená Organizáciou spojených národov v New Yorku 10. decembra 1948
29. Vyhláška č. 20/1989 Zb. Ministerstva zahraničných vecí zo 16. februára 1989 o Dohovore o bezpečnosti o zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí (č. 155).
30. WENDLING, R. - LESEUX, B. - SINAY, J. 2000. *Manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. Košice: Technická univerzita, 2000. 38 s. ISBN 80-7099-578-5.
31. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
32. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
33. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
34. Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Internetové zdroje:

35. <http://osha.europa.eu>
36. <http://www.ebts.besoft.sk>
37. <http://www.employment.gov.sk>
38. <http://www.safework.gov.sk>
39. <http://www.ses.sk>