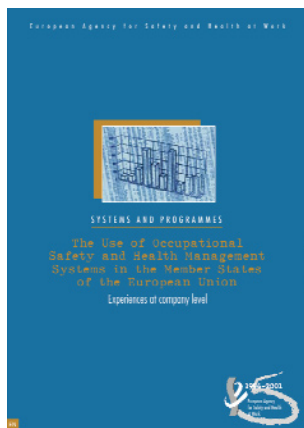




Používání systémů řízení bezpečnosti a zdraví při práci v členských státech Evropské unie

Shrnutí zprávy Agentury



Systémy řízení bezpečnosti a zdraví při práci (BZP) jsou obecně uznávány jako nezbytné složky při vytváření zdravějších a bezpečnějších pracovních prostředí, jaký je ale nejefektivnější přístup? Mezinárodní organizace práce vydala Směrnice o řídicích systémech BZP (Guidelines on OSH Management Systems) (ILO-OSH2001), které podporují jejich integraci s dalšími řídicími systémy a uvádí, že BZP by měla tvořit neoddelitelnou součást obchodního řízení (1). V současnosti ale neexistuje standardizovaný a obecně odsouhlasený systém.

Různé organizace používají různé modely, což je důsledek vzrůstající složitosti a pestrosti pracovních procesů a podmínek. Nicméně v mnoha případech jsou tyto systémy neúplné. Některé společnosti se například zaměřují na prevenci úrazů, ale přehlížejí choroby z povolání, zatímco jiné mají jasné cíle a strategie, avšak postrádají komunikační kanály pro integraci správného postupu BZP do jejich každodenního pracovního prostředí.

Pan Helmut Hägale, ISG, Německo připravil zprávu Agentury, která stanovuje pět klíčových stavebních bloků ideálního systému řízení BZP a zkoumá, jak si 11 společností v EU oproti nim stojí. Všechny tyto podniky buď zavedly, nebo zlepšily své systémy řízení BZP. Jejich zkušenosti – při stanovování cílů, navrhování a zavádění systému – cenným způsobem ukazují jaké jsou přednosti a slabiny různých přístupů a co je potřebné pro vytvoření efektivního, integrovaného systému. Souhrnně pak ukazují správný postup a zdůrazňují důležitost inovačního myšlení v dnešním pracovním prostředí.

Pět prvků ideálního systému řízení BZP

1. Zahájení – Vstup BZP

Nezbytné vstupy zahrnují:

- závazek vedení a zdroje, včetně organizačních struktur pro podporu vývoje a integrace programu BZP;
- splnění právních a regulačních požadavků;
- odpovědnost a pravomoci;
- účast zaměstnance, buď přímo individuální zaměstnanci, nebo nepřímo prostřednictvím reprezentativních orgánů, jako je bezpečnostní komise.

2. Formulace a implementace – proces BZP

Základními požadavky pro formulaci systému OSH jsou:

- Cíle BZP;
- výkonnostní opatření;
- základní vyhodnocení a vyhodnocení nebezpečí/rizik;
- plánování a rozvoj systému;
- příručka řízení systému BZP a postupy.

Pro implementaci systému jsou nezbytné následující prvky:

- školení, zvláště pak technické znalosti a kvalifikace personálu;
- systém řízení nebezpečí, včetně krizových plánů, za účelem snížení nebezpečí při práci;
- preventivní a nápravné systémy pro ochranu personálu v případě, že nastane problém;
- nákup zboží a služeb, které splňují bezpečnostní standardy organizace.

3. Účinky – Výstupy BZP

Opatření týkající se efektivity systému BZP musí být kvantifikovatelné a praktické. K dispozici jsou různé možnosti:

- úspěch při plnění cílů BZP;
- nemocnost a nehodovost, případné srovnání s podniky ve stejném odvětví;
- obecné zdraví a blahobyt pracovních sil;
- změny v efektivitě organizace, měřené například zvýšenou produktivitou;
- celková výkonnost organizace.

4. Vyhodnocení – zpětná vazba BZP

- Komunikační systém pro návrh, aktualizaci a rozšiřování informací o BZP napříč organizací;
- systém hodnocení pro provádění auditů standardů BZP, šetření a analýza hlubších příčin incidentů a poskytování zdravotního a lékařského dohledu.

5. Neustálé zlepšování a integrace – prvky otevřeného systému

- Procesy pro zajištění neustálého zlepšování, včetně pravidelných vyhodnocování a postupů, kdy je možné se s incidentů poučit;
- pravidelná přezkoumání managementem za účelem vyhodnocení efektivity systému BZP a zajištění souladu se zákonnými a právními požadavky;
- integrace systému řízení OSH do všech vrstev podniku.

Různé styly řízení BZP

Autoři této zprávy našli čtyři možné systémy řízení BZP:

1. **Tradiční návrh a inženýring:** Odborníci OSH, nebo inspektoři stanoví požadavky, na kterých jsou zaměstnanci zaangažováni jen málo, nebo vůbec a zaměří se na řízení nebezpečí u fyzického zdroje rizika.
2. **Minimalizace nebezpečného chování:** Jedná se o přístup od shora dolů, jehož cílem je povzbudit pracovníky k minimalizaci rizik.
3. **Adaptivní řízení nebezpečí:** Důraz je kladen na snížení rizik "u zdroje", nicméně na tomto procesu jsou zaangažováni zaměstnanci a management.
4. **Sofistikované chování:** Silné zaměření na bezpečnost personálu, podtržené vysokou úrovní zangažovanosti pracovníků. Priority BZP jsou úzce sladěny s cíly managementu a s podnikovými cíly.

(1) <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/download/promo.pdf>



Analýza 11 společností z celé EU

Většina z 11 analyzovaných společností v této zprávě zlepšila své stávající systémy řízení OSH (OSHMS), často došlo ke snížení počtu nehod a jiných problémů a několik z nich poprvé představilo systémy vyhovující nové legislativě OSH. Nižší uvádíme příklady, jak se tyto společnosti vypořádaly s těmito změnami, jejich úspěchy a relativně silné a slabé stránky různých použitých přístupů.

Případová studie - Sermelux

Sermelux podnikl čtyři hlavní kroky při svém úsilí o dosažení cíle nulového počtu úrazů. Zaprvé, provedl detailní analýzu rizik. Zadruhé, uskutečnil pravidelná školení vedená dvěma externími konsultanty, kteří měli rovněž na starosti koordinaci všech aktivit OSH a zajistili, že společnost vyhovuje odpovídajícím předpisům. Zatřetí, byla stanovena jasně definovaná zodpovědnost jednotlivých osob. To ovšem neznamená, že za OSH mají zodpovědnost pouze oni. Všichni zaměstnanci jsou požádáni, aby se k programu připojili a předkládali své nápady. Jakékoli předložené iniciativy jsou poté prodiskutovány jasným a srozumitelným způsobem. Všechna rizika jsou projednána, jakmile se stanou v jakémkoli úseku společnosti zjevnými. Tato opatření firmě umožnila celkově snížit počty nehod a onemocnění.

Důvody pro zavádění OSHMS

Převažujícími cíli všech společností bylo zlepšení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, ale v rámci tohoto cíle byla zahrnuta různá podtémata:

- zvýšení zodpovědnosti zaměstnavatele;
- zlepšení spoluúčasti zaměstnanců a jejich zástupců;
- motivace top managementu a zaměstnanců;
- zlepšení kvality výrobků, služeb a pracovního prostředí;
- snížení provozních nákladů;
- využití potenciálních synergií s ostatními systémy řízení, jako je ISO 9000;
- zvýšení transparentnosti organizace.

Formulace a implementace OSHMS

Všechny společnosti volí takové systémy OSH, které by mohly být spojeny přímo s jinými řídicími funkcemi. Například Agfa-Gavaert z Belgie spojil svůj systém s ISO 9002, zatímco luxembourgská stavební společnost Sermelux učinila OSHMS součástí své firemní filosofie včetně podrobných pokynů, jaký by měl být vztah ke zdravému zároveň však esteticky atraktivnímu prostředí. Rovněž německá důlní společnost MIBRAG postavila bezpečnost a zdraví při práci do středu svého podnikání a dala mu stejnou důležitost jako ostatním cílům.

Zaměstnanci byli požádáni o radu ohledně zavádění tohoto systému, nicméně velice málo společností se ohledně rady obrátilo na externí konsultanty. Jedním z nejpozoruhodnějších zjištění bylo, že ačkoli byly nové systémy vnímány pozitivně, jejich zavádění bylo často zdlouhavé a obtížné.

Dopad OSHMS

Několik organizací mělo měřitelné cíle a několik se jich snažilo snížit míru úrazovosti na nulu. Zajímavé je to, že společnostem, které měly konkrétní měřitelné cíle, se počet nehod snížit podařilo. Agfa-Gavaert, MIBRAG a Austrian Berlandmilch dairy copany byly těmito příklady. Mnoho organizací rovněž tvrdilo, že motivace zaměstnanců a produktivita po zavedení nového OSHMS rovněž vzrostly, i když to nebylo přesně změřeno.

Silné a slabé stránky použitého systému

Společnostmi použitý systém řízení OSH se zaměřil spíše než na zdraví spojené s prací na prevenci úrazů. Mnoho z nich rovněž stanovilo

bezpečnost a zdraví při práci jako exekutivní povinnost, jako zjevnou podmínku pro úspěch. Všeobecně mají všechny společnosti pevné systémy řízení OSH.

Slabými stránkami se většinou ukázaly komunikační principy OSH, neoficiální postupy a nedostatečně kvalifikovaná pracovní síla zastávající určité funkce OSH. Takovým příkladem byly organizace, kde byla účast zaměstnanců dobrovolná, což mělo tendenci vést k malému zainteresování jejich nadřízených. Vysoké počáteční náklady byly dalším problémem. V některých případech tuhost systému omezila denní pracovní rutinu.

U analyzovaných společností existovala shoda o tom, že inovované strategie řízení byly nadřazené tradičním přístupům a nabízely množství klíčových výhod:

- sloužily i jako nástroj pro systematické analyzování nebezpečí, rizik a nehod;
- větší povědomí o nehodách a riziku;
- větší transparentnost interních procesů;
- zlepšenou komunikaci mezi zaměstnanci;
- lepší motivaci zaměstnanců a ztotožnění se se společností;
- integrovaný pohled na pracovní prostředí;
- větší účinnost opatření OSH

Hlavním klíčem k úspěchu je podle zprávy pečlivé plánování implementace jakéhokoli systému OSH a přihlídnutí k specifickým podmínkám společnosti.

Případová studie – MIBRAG



MIBRAG má inovovaný a na zaměstnance orientovaný systém OSHMS, který nejenom dramaticky snížil počet nehod, ale zároveň získal cenu od UK's Royal Society for the Prevention of Accidents. Systém podporovaný top managementem společnosti je založen vizi „nulového počtu nehod“ a speciálním programem OSH, který podporuje zaměstnance v aktivní roli při vytváření bezpečného a zdravého pracovního prostředí a při identifikaci potenciálních rizik. Důležitým prvkem tohoto programu je pečlivá dokumentace všech hodnocení, rizik, nehod a k nim se vztahujících iniciativ. Toto společnosti pomáhá k přizpůsobování školících programů OSH nejnovějšímu vývoji ve svém oboru. MIBRAG má rovněž dobře organizovaný komunikační systém umožňující rychlé šíření novinek z oblasti OSH zaměstnancům. Všechny tyto iniciativy a mnohé další jsou jasně vyjmenovány v detailním tříletém plánu.

Jak získat zprávu

Kompletní text zprávy je dostupný zdarma na stránkách agentury:

<http://osha.eu.net.int/publication/reports/accidents/>

Vytištěnou zprávu „Použití systému řízení bezpečnosti a zdraví při práci v zemích EU“, European Agency for Safety and Health at work, 2002, ISBN 92-95007-59-X- je možno objednat u EC Publications Office EUR-OP v Luxembourgu (<http://eur-op.eu.int/>) nebo od jejich prodejců. Cena 7 EURO (bez DPH).