

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A JEJICH VLIV NA EKONOMICKOU VÝKONNOST PODNIKU

JAROSLAVA HYRŠLOVÁ – JAN VÁVRA – MARIE BEDNAŘÍKOVÁ

Abstract

The aim of the paper is discuss the query of occupational health and safety and their influence on the corporate economic performance. The paper is concerned with the aspects of costs related to the occupational health and safety. Attention is dedicated particularly to categorization of these costs. In a great many cases, it is expedient to monitor, evaluate and provide both external and internal users with data on the health and safety costs – i.e. use them to support decision-making processes. Occupational health and safety is an important element of the social pillar of sustainable development. In order to understand the social aspects of sustainable development, it is necessary that the corporation be aware of the importance of human resources for its present and future success. The people in the company and their potential form the basis for this success. In this connection, an important role is played by the aspect of occupational safety and health protection, which constitutes a necessary (but not sufficient) condition for exploitation of this potential.

Key words: occupational health and safety, occupational health and safety costs, economic performance, sustainable development.

Classification JEL: M 140 Corporate Culture, Social Responsibility

1. Úvod

Zajištění zdravého a bezpečného pracoviště a maximální možné vyloučení zdravotních a bezpečnostních rizik patří mezi základní povinnosti každého pracovníka podniku; povinností managementu je dosáhnout a ve skutečnosti dokonce *překročit* normy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou vyžadovány zákony [1]. Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále BOZP) na podnikové úrovni zahrnuje v rovině strategické vymezení, řízení implementace a kontrolu strategie, v rovině takticko-operativní pak její prosazování do praxe; v rámci tohoto procesu dochází k měření, sledování a vyhodnocování výkonnosti podniku v oblasti BOZP a je také realizován reporting pro interní a externí zainteresované strany. Podle M. Armstronga je třeba v rámci řízení BOZP realizovat tyto činnosti: vytvářet politiku BOZP; vyhodnocovat rizika; provádět audity a inspekce; implementovat do podnikové praxe zdravotní programy pro pracovníky; zvládat stres; zaměřit se především na prevenční činnosti (tj. na prevenci nehod a úrazů); měřit základní charakteristiky BOZP; zajistit informovanost o postupech směřujících k odpovídající úrovni BOZP; vytvořit systém vzdělávání v této oblasti a zajistit kvalitní organizaci celého systému [1].

Zajištění odpovídající úrovně BOZP prostřednictvím správně nastaveného systému řízení je velmi důležité z několika důvodů. Povinnost eliminovat nebo alespoň minimalizovat rizika v oblasti BOZP je zakotvena do zákonů a představuje základní zákonnou (ale i morální) povinnost zaměstnavatelů. Zvýšená pozornost věnovaná problematice BOZP však může přinést podniku i výhody. Úrazy, pracovní neschopnosti i narušení průběhu podnikových činností (např. v důsledku nehod či havárií) znamenají pro podnik a ostatní zainteresované strany (stakeholdery) ekonomické ztráty, které mohou dosahovat velmi významných hodnot. Podniku vznikají nejen náklady související s odškodněním v důsledku pracovních úrazů, ale i další náklady a ztráty (např. ztráty vyplývající z přerušení, popř. zastavení provozů, pokles výnosů v důsledku přerušení výroby, náklady na obnovení činností, ztráty vyplývající z poškození image podniku

atd.). Díky péči o BOZP se lze přitom těmto nákladům a ztrátám vyhnout. Mezi další výhody kvalitní péče o oblast BOZP patří vyšší produktivita práce, nižší absence a lepší morálka zaměstnanců i pracovní vztahy. Kvalitní systém BOZP představuje také významný stimulační faktor. Je zřejmé, že základním předpokladem péče o lidské zdroje v podniku je posilování motivace všech pracovníků podniku. Jedině vysoce motivovaný pracovník se ztotožní s cíli podniku a je ochotný jim přizpůsobit i své osobní cíle a podávat maximální výkon [6]. Za velmi silný stimulační faktor tedy obecně platí odměňování [2]. Tento stimulační faktor však podněcuje zaměstnance spíše k pasivnímu zvyšování výkonu, ovšem jeho dopady ve zlepšení pracovního nebo sociálního chování se většinou neprojeví. Dnešní zaměstnanec potřebuje cítit také zájem podniku na jeho rozvoji, informovanosti, budoucnosti. Do popředí ve stimulaci se tak dostávají volba a uplatňování vhodných stylů řízení, efektivní a průhledná komunikace a všeobecná informovanost zaměstnanců, hodnocení komplexního pracovního výkonu zaměstnanců, vzdělávání, úroveň pracovních vztahů a v neposlední řadě také péče o zdraví a bezpečnost při práci a péče o přijatelné pracovní prostředí.

Z výše uvedeného textu jednoznačně vyplývá, že oblast BOZP ovlivňuje výkonnost podniku a jeho ekonomické výsledky (v řadě průmyslových odvětví dokonce velmi významně). Cílem tohoto článku je diskutovat ekonomické souvislosti BOZP. Vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně širokou problematiku, je pozornost zaměřena hlavně na náklady související s BOZP. Pozornost je věnována především kategorizaci těchto nákladů. Náklady související s BOZP je v řadě případů účelné sledovat, vyhodnocovat a informace předávat uživatelům (externím i interním) – tedy využívat na podporu rozhodovacích procesů. Z tohoto důvodu je v poslední době dané problematice věnována ve světě velká pozornost. Problematika BOZP je řešena také v souvislosti s koncepcí udržitelného rozvoje společnosti. Tato vazba je zmíněna v závěru článku.

2. Základní kategorizace nákladů související s BOZP

Legislativní rámec pro oblast BOZP v České republice představuje zákoník práce. Tato norma ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Tato odpovědnost je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích pracovníků na všech úrovních řízení. V oblasti BOZP je podnik jako zaměstnavatel povinen [15]:

- Vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky; toho je třeba dosáhnout vhodnou organizací BOZP.
- Přijímat opatření k předcházení rizikům, rizika odstraňovat nebo alespoň minimalizovat jejich působení.
- Přijímat opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí (např. havárií, požárů a povodní).
- Zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.
- Poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky.
- Objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovních úrazů a vést jejich evidenci.
- Poskytovat zaměstnancům informace o rizicích jejich práce a opatřeních na ochranu před jejich působením.
- Organizovat prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních a zjištěné nedostatky odstraňovat.

Z výčtu povinností je zřejmé, že podnik musí identifikovat a analyzovat problémy související s BOZP, tyto problémy řešit, předcházet jim a zajistit tak bezpečnou a zdravou práci pro své pracovníky. Musí věnovat pozornost organizaci BOZP a především oblasti prevence. Musí být připraven řešit mimořádné události i analyzovat a vysvětlovat příčiny a okolnosti

vzniku pracovních úrazů. Všechny výše uvedené aktivity vyvolávají vznik nákladů, které snižují výsledek hospodaření podniku. Významné postavení v systému BOZP mají především aktivity zaměřené na prevenci. Preventivní opatření sice na jedné straně také vyvolávají náklady, ale na straně druhé mohou podniku přinést významné úspory (např. úspory z titulu snížení úrazovosti, zabránění vzniku havárií atd.), popř. přispět k růstu produktivity práce či ke zlepšení pracovních vztahů a zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Aktivity realizované v rámci BOZP tak ovlivňují ekonomickou výkonnost podniku, tedy jeho výsledky hospodaření.

Tradičně shromažďované informace z oblasti BOZP se zaměřují především na oblast pracovních úrazů. Podniky zaznamenávají např. frekvenci vzniku pracovních úrazů, jejich druh, místa vzniku, případnou délku pracovní neschopnosti apod. Tyto informace se pak dávají do souvislosti např. s počtem zaměstnanců, počtem odpracovaných hodin atd. V kontextu ekonomických souvislostí je však třeba si uvědomit, že je podstatné nejenom vyjádřit náklady s těmito úrazy spojené, ale zejména stanovit jakou hodnotu podnik ztrácí v důsledku těchto úrazů a jaká hodnota je tedy vytvořena realizovanými preventivními opatřeními [8, 9].

Náklady související s BOZP zahrnují řadu různorodých položek. Pro účely řízení a na podporu rozhodovacích procesů v podniku je přínosné členit tyto náklady na dvě souhrnné kategorie [10]:

- a) **Náklady na provozování systému řízení BOZP a jiných aktivit souvisejících se zajištěním BOZP v podniku.** Typy nákladových položek i výše těchto nákladů jsou v podniku relativně stabilní. Pro tyto náklady je charakteristické, že zpravidla nejsou ovlivněny negativními událostmi jako jsou např. nehody, havárie či pracovní úrazy.
- b) **Náklady vznikající jako důsledek negativních událostí (např. nehod, havárií, pracovních úrazů) - tzn. náklady související s následky.** Tyto náklady mohou mít podobu přímých výdajů zvyšujících stávající náklady, ale i potenciálních poklesů výnosů, popř. i oportunitních nákladů. Jsou závislé na typu a četnosti jednotlivých událostí (nehod, havárií, úrazů) a na jejich následcích.

Zejména pro náklady související s následky je charakteristické, že se velmi obtížně stanovuje jejich výše. Přesto lze identifikovat některé faktory, které umožňují výši těchto nákladů odhadovat [3, 10]:

- Typ události (nehody, havárie, úrazu) a délka absence.
- Mzdová politika podniku; pracovní pozice, kterých se události mohou týkat, mzdy zaměstnanců na těchto pozicích, jejich pracovní smlouvy; zákony a sociální politika státu apod.
- Rozsah a oblasti působnosti managementu BOZP v podniku. V případě velkých podniků (na rozdíl od malých firem) se událost dotýká většího počtu pracovníků, jsou nastartovány odpovídající aktivity a interní administrativní procesy a postupy, problém je řešen na mnoha organizačních úrovních atd.
- Charakter pracovních pozic, kterých se události mohou týkat, snadnost nalezení náhrad, zastupitelnost jednotlivých pracovníků apod.

V oblasti ekonomických souvislostí BOZP bylo realizováno mnoho studií. Předmětem jejich zájmu bylo buď stanovování nákladů vznikajících v důsledku negativních událostí souvisejících s BOZP (tedy např. v důsledku pracovních úrazů), nebo hodnocení nákladů a přínosů vyvolaných implementací opatření v rámci BOZP [7; 13]. Studie zaměřené na problematiku nákladů vznikajících v důsledku negativních událostí jednoznačně převažují. V dalším textu je pozornost soustředěna pouze na tuto kategorii nákladů; to však neznamená, že hodnocení nákladů a přínosů vyvolaných implementací opatření v rámci BOZP je pro řízení podniku méně přínosné.

3. Náklady vznikající v důsledku negativních událostí a jejich stanovení

Z realizovaných studií zaměřených na oblast nákladů, vznikajících v důsledku negativních událostí, vyplývá snaha o rozlišení mezi jednoznačně přímými náklady (např. odškodnění v důsledku pracovního úrazu) a náklady nepřímými, které také vznikají v důsledku negativní události, ale nejsou zřejmé na první pohled (jsou tedy skryté), např. neproduktivní čas spolupracovníků, administrativní náklady, pokuty apod. Pro začlenění do uvedených nákladových kategorií lze využít **kritéria pojistitelnosti**; jsou tedy velmi často rozlišovány náklady, které mohou být v důsledku pojištění refundovány (přímé náklady) a které nikoliv (nepřímé náklady). Vlivem tohoto faktoru se poměr mezi přímými a nepřímými náklady liší v jednotlivých zemích s ohledem na rozdílnost právního a pojišťovacího systému.

Další možností jak stanovit náklady, vznikající v důsledku negativních událostí, jsou **přístupy vycházející z aktivit**. Jde o přístupy, které zdůrazňují příčinný vztah mezi událostí (havárií, nehodou, úrazem) a jejími následky a snaží se postihnout jejich ekonomické souvislosti. Předmětem zájmu v rámci těchto přístupů jsou tedy aktivity, které následují po události, a jejich ekonomické dopady. I v těchto přístupech lze rozlišit náklady na jednoznačně přímé (tedy zřejmé, viditelné) a nepřímé (tedy skryté). Přímost a nepřímost je ale vázána na to, zda lze dané náklady zjistit z účetního systému podniku.

3.1. Metody vycházející z aktivit

Přístupu vycházejícího z aktivit využívají např. metody Accident Consequence Tree (ACT) a Systematic Accident Cost Analysis (SACA).

V rámci **metody ACT** jsou následky (a tedy i náklady, popř. přínosy) členěny na [10]:

- Ztracený pracovní čas.
- Ztráty krátkodobých aktiv (např. materiálů a produktů).
- Ztráty dlouhodobých aktiv (např. strojů, přístrojů).
- Dodatečné náklady (např. náklady na dopravu, konzultační a poradenské služby, pokuty).
- Ztráty výnosů (např. vlivem ztráty kontraktu či poklesu prodejní ceny).
- Příjmy (přiznané náhrady od pojišťovacích společností).
- Ostatní náklady (např. související s úpravou pojistných smluv pro příští období).

Jiné třídění nákladů využívá **metoda SACA**. Ta také jako předchozí přístup vychází z následků pracovních úrazů a zaměřuje se na náklady, které z nich vyplývají. Cílem této metody je poskytnout managementu návod pro identifikaci těchto nákladů, který lze využít i bez hlubší znalosti a zkušeností z oblasti účetnictví a finančních analýz. Náklady související s pracovními úrazy jsou členěny na [11]:

- Náklady způsobené absencí pracovníka (např. platby nemocenských dávek).
- Komunikační náklady (např. náklady na komunikaci mezi zaměstnanci navzájem, náklady na komunikaci mezi zaměstnanci a managementem).
- Administrativní náklady (souvisejí např. s mzdovou agendou, požadavky na výkaznictví, doplňujícími šetřeními).
- Náklady preventivních opatření (např. náklady na vybavení minimalizující rizika, tréninkové aktivity).
- Náklady související s narušením výrobního procesu (např. zapracování náhradních pracovníků, ztráta výnosů, přesčasová práce a pod.).
- Ostatní náklady (pokuty, dary postiženým zaměstnancům).

3.2. Metoda Health & Safety Executive

Výše uvedené přístupy k členění nákladů souvisejících s BOZP vycházejí ze snahy rozlišovat mezi přímými a nepřímými náklady. Přímost nákladů přitom vychází buď z kritéria pojistitelnosti nebo je bráno v úvahu začlenění nákladů do účetního systému podniku. Členění nákladů na přímé a nepřímé využívá i další metoda měření nákladů souvisejících s BOZP – metoda Health & Safety Executive (HSE). Metoda bere v úvahu tzv. finanční náklady a náklady oportunitní. Finanční náklady jsou vymezeny jako náklady vyvolané nezbytnými aktivitami, které musejí být uskutečněny v důsledku události (nehody, havárie, pracovního úrazu). Oportunitní náklady jsou pak náklady, za které podnik nedostane žádnou „náhradu“. Metoda tedy zdůrazňuje, že je třeba brát v úvahu náklady, které by podniku *nevznikly*, kdyby k události nedošlo.

V rámci metody HSE jsou náklady tříděny do těchto kategorií: náklady související s úrazy, náklady vznikající v důsledku negativních událostí (tedy nehod, havárií) a náklady v důsledku nemoci (viz <http://www.hse.gov.uk>).

Náklady související s úrazy obsahují náklady vyvolané úrazem; u těchto nákladů většinou platí, že jsou pokryty pojištěním a dochází u nich k následné refundaci. Větší význam mají náklady, které nejsou kryty pojištěním; zejména se jedná o náklady způsobené následnou absencí zaměstnance, škody na majetku, náklady na poskytnutí první pomoci.

Významnou nákladovou kategorií tvoří **náklady vznikající v důsledku negativních událostí**. Za negativní událost je považována jakákoli neplánovaná událost, která vyústí ve zranění či nemoc pracovníků nebo která způsobí škody na vybavení, zařízení či materiálu. Náklady vznikající v důsledku těchto událostí lze rozdělit do dvou kategorií:

- *Finanční náklady*: jedná se o dodatečně vynaložené náklady, které jsou vyvolány snahou dosáhnout požadovaného výstupu (např. přesčasová práce, náklady na opravy, náklady na dodatečný materiál, pokuty a penále a další).
- *Oportunitní náklady*: ty představují „neproduktivní“ mzdové náklady, kdy zaměstnanci v důsledku události nemohou pracovat. Jedná se např. o mzdy pracovníků čekajících na opravu strojů či zařízení, popř. pracovníků, kteří jsou neschopní pracovat v důsledku zranění, o ztráty vyvolané prostoji strojů či zařízení.

Pro úplnou kalkulaci těchto nákladů je třeba vzít v úvahu ještě další náklady (okolnosti), které mohou v souvislosti s událostí vznikat; řada položek přitom může být obtížně vyčíslitelných:

- Poskytnutí první pomoci.
- Odvoz pracovníka do nemocnice.
- Zajištění bezpečnosti pracoviště.
- Likvidace případného požáru.
- Okamžitá odstávka zařízení a zastavení všech činností.
- Čas pracovníků pro záznam a vyšetření události.
- Porady zaměřené na okolnosti události.
- Čas strávený s pracovníky BOZP/státními orgány.
- Poplatky externím konzultantům napomáhajícím šetření události.
- Stanovení/změnu rozvrhu pracovních aktivit.
- Obnovení provozu/výroby.
- Vyčištění pracoviště a okolí od odpadů, zařízení, produktů atd.
- Navrácení práce na standardní úroveň.
- Napravení škod/chyb.
- Zajištění potřebných nástrojů, zařízení, služeb, pracovních ploch, atd.
- Mzdové náklady zraněného pracovníka.

- Mzdové náklady zastupujícího pracovníka.
- Ztracený pracovní čas.
- Přesčasová práce.
- Náklady na zajištění nové pracovní síly / nábor pracovníků.
- Smluvní pokuty vzniklé z nesplnění podmínek kontraktu.
- Zrušení objednávek.
- Znovuzískání či „uklidnění“ zákazníků.
- Zajištění alternativních zdrojů pro zákazníky.
- Kompenzační poplatky.
- Advokátní a právní náklady.
- Čas zaměstnanců strávený při projednávání případu.
- Pokuty uložené v důsledku protiprávního chování.
- Navýšení pojistných plateb.

Náklady v důsledku nemoci jsou velmi významné; v celosvětovém měřítku každoročně představují ztrátu řádově několika desítek milionů pracovních dní. V řadě případů zůstávají tyto náklady skryty; do popředí zájmu se dostávají pouze tehdy, pokud se stává nemoc trvalou či způsobuje trvalé následky nebo jde-li o dlouhodobou pracovní neschopnost. Náklady v důsledku nemoci souvisejí s absencí pracovníka, s případnou přesčasovou prací, vzniká ztráta v důsledku poklesu produkce, může dojít k nedodržení termínů zakázek, v případě dlouhodobé nemoci vznikají podniku náklady na nábor a zaškolení nových zaměstnanců. Významným faktorem může být i neúměrné pracovní nasazení ostatních pracovníků a pracovní stres. Ten může vyvolat vznik dalších nákladů, např. v důsledku zvýšení nemocnosti může dojít ke snížení pracovní morálky, poklesu výkonnosti či časté migraci pracovní síly a následnému náboru a školení nové pracovní síly.

Při propočtech všech kategorií nákladů, vznikajících v důsledku pracovních úrazů či jiných negativních událostí, by měly být zvažovány všechny významné výše zmíněné faktory. Je zřejmé, že jednotlivé typy událostí se budou lišit v závislosti na odvětví, struktuře pracovních sil, nebezpečnosti látek, které jsou v rámci podnikových procesů používány, stáří výrobních zařízení, proškolení či kvalifikaci pracovníků a dalších faktorech.

4. Systém řízení BOZP v podniku

Z předchozího textu je zřejmé, že management podniků musí považovat za nedílnou součást svých rozhodovacích procesů požadavky související se zajištěním BOZP a přijímat opatření, která nebudou v rozporu s těmito požadavky. K tomu by mělo podniku napomoci zavedení systému řízení BOZP (Health and Safety Management System – dále HSMS).

HSMS sdílí zásady se systémy environmentálního managementu (EMS) a managementu kvality (QMS) a podporuje zavádění integrovaných systémů řízení ve firmách [12]. Stejně jako v případě QMS nebo EMS má podnik k dispozici standardy, podle kterých je možné HSMS vybudovat a zlepšovat a také standardy požadavků, podle kterých je možno provést audit a certifikaci. V současné době mohou podniky využít následující standardy [4]:

1. **OHSAS 18001:1999 Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - specifikace.** Tato norma stanovuje požadavky na systém tak, aby umožnila podniku řídit jeho rizika a zlepšovat jeho výkonnost.
2. **Kontrolní seznam pro bezpečnost dodavatelů (Safety Checklist for Contractors – SCC).** I tento standard je používán pro hodnocení a certifikaci HSMS ve firmách. Částečně též pokrývá i oblast ochrany životního prostředí. Je určen pro podniky, které provádějí činnosti představující zvýšenou míru ohrožení života a zdraví jejich zaměstnanců a nebo tyto činnosti subdodavately zajišťují. Základem tohoto standardu je katalog otázek z oblasti BOZP a

částečně i z oblasti ochrany životního prostředí. Katalog otázek tvoří seznam požadavků, které musí podnik splnit k úspěšné certifikaci. Certifikát SCC lze získat společně s certifikátem QMS podle ISO 9001.

3. **Bezpečný podnik.** Tento program, vyhlášený Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, je též návodem k zavedení HSMS. Zahrnuje i požadavky týkající se ochrany životního prostředí a požární ochrany. Program je určen pro velké a středně velké podniky, které provádějí rizikové práce. Svými požadavky je kompatibilní s požadavky standardů ISO 9001 a ISO 14001, což umožňuje vytvoření integrovaného systému řízení v podniku.

Implementace HSMS může přinést podniku tyto hlavní přínosy [12]:

- a) Dodržování příslušných legislativních a dalších technických požadavků týkajících se BOZP.
- b) Snížení ztrát za pokuty spojené s nedodržováním požadavků na bezpečnost.
- c) Výhody v konkurenčním prostředí.
- d) Prokázání systematického omezování rizik, resp. nebezpečí, které ohrožují bezpečnost a zdraví všech osob ovlivňovaných činnostmi nebo produkty podniku.
- e) Snižování rizika vzniku nežádoucích událostí (pracovní úrazy, havárie).
- f) Minimalizace nákladů spojených s nehodami na pracovišti.
- g) Prokázání závazku k zajišťování a zlepšování HSMS přijatého na všech úrovních a všemi funkcemi v podniku, zejména vrcholovým vedením.

Je zřejmé, že hlavním zájmem tohoto systému je zajištění bezpečnosti osob při práci a zajištění bezpečnosti celého provozu podniku a jeho okolí. V současné době přistupují průmyslové podniky, provozující svoji podnikatelskou činnost na území ČR, k této oblasti velmi aktivně a kladou důraz na prevenci a především na minimalizaci rizika poškození zdraví zaměstnanců a ztrát na životech. Přibývá také zájemců o certifikaci HSMS. Pokud bude systém v podniku budován v souladu s výše uvedenými zásadami, pak bude jeho fungování spojeno nejenom s náklady, ale bude mít i prokazatelné ekonomické efekty.

Zkušenosti s implementací HSMS lze doložit na příkladu podniků chemického průmyslu, kde otázka BOZP hraje velmi významnou roli. V druhé polovině roku 2005 byl realizován výzkum zaměřený na využívání HSMS v podnicích chemického průmyslu ČR¹. Z výzkumu vyplynulo [5]:

- a) Zvýšení bezpečnosti a zlepšení v oblasti ochrany zdraví při práci považují za důležité všichni respondenti. Právě v souvislosti s potřebou řídit tuto oblast, některé podniky chemického průmyslu přistoupily k implementaci HSMS.
- b) Téměř 21 % respondentů má systém zaveden i certifikován. Jedná se především o velké podniky. Systém v době výzkumu zavádělo 31 % respondentů (zástupci malých, středních i velkých podniků). O implementaci systému neuvažuje 31 % respondentů; respondenti se domnívají, že systém by nepřinesl zvýšení bezpečnosti a zlepšení v oblasti ochrany zdraví při práci a systém není navíc zatím vyžadován obchodními partnery.
- c) 60 % respondentů využilo pro budování systému metodického návodu OHSAS 18001; 40 % respondentů postupovalo podle programu Bezpečný podnik.
- d) Jako hlavní důvody implementace HSMS respondenti uvedli především zabezpečení trvalého zlepšování v oblasti BOZP; snahu o zajištění vyšší úrovně v oblasti bezpečnosti práce a vyšší zapojení zaměstnanců do těchto procesů. Za významný důvod lze považovat i snahu o snížení počtu pracovních úrazů.

¹ Výzkum provedla Univerzita Pardubice ve spolupráci se Svazem chemického průmyslu ČR. Pro zjištění primárních informací bylo použito písemné dotazování. Osloveno bylo 107 podniků, které byly v době výzkumu členy Svazu chemického průmyslu ČR. Z oslovených podniků se vrátilo 29 dotazníků (návratnost tedy činí 27 %). Podniky, které se zapojily do výzkumu, realizují cca 60 % celkového obrátu chemického průmyslu v ČR.

- e) Implementace HSMS přinesla podnikům prokazatelné efekty. Více než polovina respondentů, kteří systém využívají, vnímá tyto jeho základní přínosy: dosažení souladu s požadavky na BOZP; zlepšení v oblasti řízení bezpečnosti práce; zlepšení v oblasti zapojení zaměstnanců do problematiky BOZP; zlepšení vztahů s orgány státní správy.
- f) 90 % respondentů, kteří systém využívají, potvrdilo, že implementace a udržování systému je skutečným nástrojem zvyšování BOZP. 10 % respondentů vnímá systém pouze jako formální záležitost, ale poukazuje na zvýšení pořádku v podniku.

Výzkum potvrdil, že systémy splňují očekávání respondentů (přínosy ze zavedení systému korespondují s důvody, pro které byl systém implementován). 95 % respondentů vnímá, že přínosy systému převažují nad náklady vynaloženými v souvislosti s implementací a udržováním systému. 95 % podniků, které systém zavádějí nebo ho mají už delší dobu implementován, plánují systém i udržovat.

5. Závěry

Oblast BOZP velmi úzce souvisí s výkonností podniku a má vliv na jeho ekonomické výsledky. Zajištění BOZP v podniku vyvolává vznik nákladů, které snižují výsledek hospodaření podniku; naproti tomu kvalitní péče o oblast BOZP přináší podniku ekonomické výhody. Kvalitní systém BOZP představuje také významný stimulační faktor pro pracovníky podniku.

Náklady související s BOZP lze definovat jako náklady, které podnik vynakládá v souvislosti se zajišťováním požadavků souvisejících s BOZP a které podniku vznikají v důsledku negativních událostí (např. v souvislosti s pracovními úrazy, nehodami apod.). Už z definice této nákladové kategorie je zřejmé, že tyto náklady je v případě průmyslových podniků účelné sledovat, vyhodnocovat a řídit. V řadě průmyslových odvětví budou tyto náklady představovat významné položky (vzhledem k ostatním nákladovým kategoriím, popř. k výši obrátu). Pokud bude mít management podniku k dispozici relevantní informace o těchto nákladech, může je využít na podporu rozhodovacích procesů a výši těchto nákladů ovlivňovat. Informace lze využít pro návrhy opatření, která přispějí ke zkvalitnění péče o bezpečnost a ochranu zdraví, a tím zabránit vzniku nákladů a ztrát vyvolaných negativními událostmi. Kvalitní řízení BOZP se určitě významně projeví i v dalších oblastech. Jsou možná zlepšení v oblasti produktivity práce i účinnosti výrobních procesů. Snižuje se fluktuace zaměstnanců a nemocnost; to všechno přispívá ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zlepšení kvality jejich práce.

Pro management mají velký význam především informace o nákladech, které vznikají podniku v důsledku negativních událostí. Z realizovaných studií vyplývá snaha o rozlišení mezi jednoznačně přímými náklady a náklady nepřímými, které vznikají v důsledku těchto událostí, ale nejsou zřejmé na první pohled – jsou tedy managementu „skryty“. Pro stanovení těchto nákladů lze s výhodou využít přístupy vycházející z aktivit. Ty zdůrazňují příčinný vztah mezi událostí (havárií, nehodou, úrazem) a jejími následky a snaží se postihnout všechny jejich ekonomické dopady. Aplikací těchto přístupů lze identifikovat oblasti BOZP, které by měly být předmětem zájmu managementu především, a kvantifikovat přínosy, kterých lze vhodnými opatřeními dosáhnout. Významným nástrojem řízení oblasti BOZP jsou HSMS, které jsou v podnicích budovány především podle metodického návodu OHSAS 18001.

V poslední době je problematice BOZP ve světě věnována pozornost i v souvislosti se **sociálním pilířem udržitelného rozvoje společnosti**. Udržitelný rozvoj představuje nový rámec strategie civilizačního rozvoje. Cílem je zabezpečit takový rozvoj, který zajistí rovnováhu mezi třemi základními pilíři: ekonomickým, environmentálním a sociálním. Podstata udržitelnosti tedy spočívá v naplnění tří základních cílů: udržet vysokou a stabilní úroveň ekonomického růstu a zaměstnanosti, účinně chránit životní prostředí a šetrně využívat přírodní zdroje a zajistit takový sociální rozvoj, který respektuje potřeby všech. Pro zajištění udržitelnosti na úrovni

podniku to znamená zabezpečit ekonomický růst při respektování šetrného přístupu k životnímu prostředí a sociálních aspektů.

Za významné sociální aspekty udržitelného rozvoje jsou považovány vedle BOZP např. firemní filantropie, komunikace se zainteresovanými stranami, dodržování pracovních standardů, prosazování zákazu dětské práce, zajištění vyváženosti pracovního a osobního života zaměstnanců, prosazování rovných příležitostí (pro ženy a muže a ostatní znevýhodněné skupiny obecně), rozmanitost na pracovišti (etnické minority, handicapovaní a starší lidé), zajištění rekvalifikace propouštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění, jistoty zaměstnání atd. Péče o zdraví a bezpečnost při práci a péče o přijatelné pracovní prostředí představují tak nedílnou součást sociálního pilíře udržitelného rozvoje.

Trendem, který zdůrazňuje sociální aspekty udržitelného rozvoje, je koncept **společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility)**. Společensky odpovědné firmy se chovají tak, aby zohlednily potřeby svého vnitřního i vnějšího prostředí, aby přispívaly k udržitelnému rozvoji, byly transparentní a obecně napomáhaly celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení [14]. Pro udržitelný rozvoj sehrává významnou roli vnitřní potenciál podniku, který se následně promítá do její konkurenceschopnosti, tj. schopnosti dlouhodobě působit v konkurenčním prostředí na trhu a současně ovlivňovat environmentální a sociální dopady na okolí [14]. Pro pochopení významu sociálních aspektů pro udržitelný rozvoj je nutné, aby si podnik byl vědom důležitosti lidských zdrojů pro jeho současnou i budoucí úspěšnost. Podniky operují v prostředí, které je velmi dynamické, náročné a nepřehledné. Většina podniků musí vyvíjet maximální úsilí pro to, aby dokázaly být úspěšné nejen v blízké budoucnosti, ale aby si dokázaly zabezpečit úspěch i v dlouhodobějším časovém horizontu. Předpokladem tohoto úspěchu jsou lidé v podniku a jejich potenciál. V této souvislosti významnou roli hraje i aspekt BOZP, který představuje podmínku nezbytně nutnou (ale ne postačující) pro využití tohoto potenciálu.

Poznámka

Príspevek využívá poznatky získané při řešení grantového projektu Systémy účetnictví a reportingu udržitelného rozvoje a jejich aplikace na mikroekonomické úrovni (registrační číslo grantového projektu: 402/06/1100).

Použitá literatura:

- [1] ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha. Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
- [2] BLÁŠKOVÁ, M.: *Riadenie a rozvoj ľudského potenciálu. Uplatňovanie motivačného akcentu v procesoch práce s ľuďmi*. Žilina. Žilinská univerzita v Žiline. 2003. 212 s. ISBN 80-8070-034-6
- [3] DORMAN, P.: *The Economics of Safety, Health and Well-being at Work: An Overview*. In: ILO (International Labour Organization): Focus Program on Safe Work. Geneva, ILO, 2000
- [4] *HSMS – systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle SCC checklist* [online]. [cit. 2006-12-06]. Dostupné z <http://www.iso-standard.cz/hsms.html>
- [5] HYRŠLOVÁ, J. – BRANSKÁ, L. – ŠPAČEK, L.: *Současný stav implementace manažerských systémů v českých podnicích chemického průmyslu*. Research Papers, 2006, II, 4, s. 37 – 48. ISSN 1336-815X
- [6] KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha. Management Press. 2005. ISBN 80-7261-033-3

- [7] LANOIE, P. – TROTTIER, L.: *Cost and Benefits of Preventing Workplace Accidents: Going from a Mechanical to a Manual Handling System*. Journal of Safety Research, 1998, 29, 2, s. 65 – 75.
- [8] LARSSON, T. J. – BETTS, N. J.: *The Variation of Occupational Injury Cost in Australia; Estimates Based on a Small Empirical Study*. Safety Science, 1996, 24, 2, s. 143 – 155
- [9] MONNERY, N.: *The Costs of Accidents and Work-Related Ill Health to a Cheque-Clearing Department of Financial Services Organization*. Safety Science, 1998, 31, s. 59 – 69
- [10] RIKHARDSSON, P.: *Accounting for Health and Safety Costs*. In: Schaltegger, S. – Bennett, M. – Burritt, R. (Eds.): *Sustainability Accounting and Reporting*. Dordrecht, Springer. 2006, s. 129 – 151. ISBN 1-4020-4079-2
- [11] RIKHARDSSON, P.: *Accounting for the Costs of Occupational Accidents*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2004, 11, 4, s. 63 – 70
- [12] RUSKO, M. – BALOG, K. – TUREKOVÁ, I.: *Vybrané kapitoly z environmentálneho a bezpečnostného manažérstva*. Bratislava. VeV Bratislava, STRIX Žilina. 2006. 160 s. ISBN 80-969257-5-X
- [13] SÖDERQVIST, A. – RUNDMO, T. – AALTONEN, M.: *Costs of Occupational Accidents in the Nordic Furniture Industry (Sweden, Norway, Finland)*. Journal of Occupational Accident. 12/1990, s. 79 – 88
- [14] TRNKOVÁ, J.: *Společenská odpovědnost firem*. Business Leaders Forum. 2004
- [15] *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.*

Adresa autorů:

Doc. Ing. Jaroslava HYRŠLOVÁ, Ph.D.
Katedra ekonomiky a managementu ChaPP
Fakulta chemicko-technologická
Univerzita Pardubice
Studentská 84
532 10 Pardubice
Česká republika
e-mail: jaroslava.hyrslava@upce.cz

Ing. Jan VÁVRA, Ph.D.
Katedra ekonomiky a managementu ChaPP
Fakulta chemicko-technologická
Univerzita Pardubice
Studentská 84
532 10 Pardubice
Česká republika
e-mail: jan.vavra@upce.cz

Ing. Marie BEDNAŘÍKOVÁ, CSc.
Fakulta chemicko-technologická
Katedra ekonomiky a managementu ChaPP
Univerzita Pardubice
Studentská 84
532 10 Pardubice
Česká republika
e-mail: marie.bednarikova@upce.cz