

# „Darbuotojų sauga ir sveikata ES labai mažose ir mažosiose įmonėse. Požiūris iš darbo vietos“

Europos rizikos stebėjimo tarnyba

Santrauka

## Autoriai

Davidas Waltersas ir Emma Wadsworth, Kardifo universitetas Darbo aplinkos mokslinių tyrimų centras, Peteris Hasle'as ir Bjarke Refsland, Olborgo universiteto Kopenhagoje Medžiagų ir gamybos departamento Darnios gamybos katedra, Monique Ramioul, Leveno katalikiškojo universiteto Darbo ir visuomenės tyrimų institutas, Ann-Beth Antonsson, Švedijos aplinkos tyrimų institutas (IVL).

## Padėka

Norėtume padėkoti Carsteni Brückui, Claudiai Oldenburg ir Reikai Zayzon iš „Kooperationsstelle Hamburg IFE“ (KOOP) už tai, kad jie koordinavo šioje ataskaitoje analizuojamų duomenų rinkimą vietoje.

Ši santrauka parengta remiantis vietoje surinktais duomenimis, taip pat nacionalinėmis ir sektorių ataskaitomis, kurias parengė projekto „Saugios labai mažos ir mažosios įmonės“ (SESAME) projektų tyrimo grupė: Davidas Waltersas ir Emma Wadsworth, Kardifo universiteto Darbo aplinkos mokslinių tyrimų centras, Peteris Hasle'as ir Bjarke Refsland, Olborgo universiteto Kopenhagoje Medžiagų ir gamybos departamento Darnios gamybos katedra, Monique Ramioul ir Laurianne Terlinden, Leveno katalikiškojo universiteto Darbo ir visuomenės tyrimų institutas, Carstenas Brückas ir Claudia Oldenburg, „Kooperationsstelle Hamburg IFE“ (KOOP), Marina Järvis, Karin Reinhold ir Charlesas Woolfsonas, Talino technologijų universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo mokykla (TTU); Raluca Stepa, Rumunijos nacionalinis darbo saugos mokslinių tyrimų ir plėtros institutas (INCDPM); Guido Micheli ir Enrico Cagno, Politecnico di Milano (POLIMI), Sandrine Caroly ir Déborah Gaudin, Université Grenoble Alpes, Ann-Beth Antonsson ir Cecilia Österman, Švedijos aplinkos tyrimų institutas (IVL).

Be to, labai dėkojame projekto tarptautinės patariamiosios tarybos nariams Ellenai MacEachen, Joanai Eakin, Michaelui Quinlanui ir Jukkai Takalai už jų naudingas ir įžvalgas pastabas dėl šios santraukos. Už vertingas pastabas taip pat dėkojame EU-OSHA darbuotojams ir nacionalinių ryšių punktų atstovams.

Šią santrauką užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, įskaitant bet kokią joje išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai ir jos turinys nebūtinai atspindi EU-OSHA poziciją.

Projekto vadovai: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, Maurizio Curtarelli (EU-OSHA)

**„Europe Direct“ – tai paslauga, padėsianti Jums rasti  
atsakymus**

**į klausimus apie Europos Sąjungą.**

**Nemokamas telefono numeris (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>).

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2018

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

## Pratarmė

Labai mažos ir mažosios įmonės yra Europos Sąjungos ūkio pagrindas; laikoma, kad jos labai prisideda prie ekonomikos augimo, inovacijų, užimtumo ir socialinės integracijos. Apie pusę Europos darbo jėgos dirba labai mažose ir mažosiose įmonėse, o veiksmingas darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) valdymas yra labai svarbus siekiant užtikrinti ir darbuotojų gerovę, ir ilgalaikį tokių įmonių ekonominį gyvybingumą. Tačiau, remiantis turima statistika ir tyrimais, daugelio labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojų sauga ir sveikata prižiūrima prastai, o užtikrinti gerą DSS valdymą labai mažose ir mažosiose įmonėse – vis dar didelis iššūkis. Ši problema pripažinta Europos Komisijos priimtoje 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje, kurioje poreikis didinti labai mažų ir mažųjų įmonių gebėjimą diegti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos priemones yra nustatytas kaip vienas iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities pagrindinių strateginių tikslų.

Reaguodama į tai, kad trūksta informacijos, susijusios su DSS reikalavimais ir darbo praktika, EU-OSHA ėmėsi plataus masto trejų metų projekto (2014–2017 m.), kuriuo apskritai siekiama nustatyti pagrindinius su politika, strategijomis ir praktiniais sprendimais susijusius veiksnius, kurie padėtų gerinti Europos labai mažų ir mažųjų įmonių veiklą DSS srityje. Projekto, kurį atlikti ėmėsi Saugių mažųjų ir labai mažų įmonių (SESAME) konsorciumą sudarančių tyrėjų grupė, pagrindiniai tikslai yra trys. Įgyvendinus projektą bus pateikta faktinių duomenų politikos rekomendacijoms rengti ir prisidėta prie dabartinių diskusijų dėl mažųjų įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų reguliavimo Europoje. Be to, bus nustatyta geroji darbo vietų lygmens patirtis, susijusi su gero DSS valdymo užtikrinimu, taip pat bus sudarytos sąlygos toliau plėtoti esamas ar naujas praktines priemones, įskaitant interaktyvaus internetinio rizikos vertinimo (OiRA) priemonę. Nustatyti faktai taip pat padės rengti būsimus tyrimus, skirtus gerinti žinias apie tai, kokie veiksniai lemia gerą DSS labai mažose ir mažosiose įmonėse, kurios veikia dinamiškai besikeičiančioje ekonomikoje.

Šioje santraukoje pateikiami faktai, nustatyti per antrąjį projekto etapą, per kurį surengti 362 išsamūs pokalbiai su mažųjų įmonių darbuotojais ir savininkais (vadovais) devyniose ES valstybėse narėse, siekiant daugiau sužinoti apie požiūrį į DSS ir DSS praktiką; ypatingas dėmesys buvo skirtas statybos, gamybos, žemės ūkio, viešbučių, restoranų ir maitinimo, mažmeninės ir (arba) didmeninės prekybos, transporto ir sveikatos priežiūros sektoriams. Į šias nuomones bus toliau atsižvelgiama galutiniame projekto etape, kurio tikslas – remti politikos rekomendacijas ir apibūdinti gerąją patirtį, siekiant pagerinti padėtį DSS srityje pažeidžiamiausiose labai mažose ir mažosiose įmonėse. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra tuos rezultatus paskelbs ir išplatins 2018 m.



Christa Sedlatschek

Direktorė

## Santrauka

Šioje santraukoje pateikiami 162 labai mažų ir mažųjų įmonių, atrinktų iš įvairių ekonomikos sektorių devyniose ES valstybėse narėse, išmanymo apie darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS) ir patirties šioje srityje kokybinio tyrimo rezultatai. Jos tikslas buvo pristatyti „požiūrį iš darbo vietos“ nagrinėjant labai mažų ir mažųjų įmonių išmanymą apie darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS) ir patirtį šioje srityje, taip pat aplinkybių poveikį tokioms įmonėms. Ankstesnėje literatūros peržiūroje, atliktoje pagal projektą „Saugios labai mažos ir mažosios įmonės“ (SESAME), buvo nurodyta, kad šioje darbo aplinkoje esama tam tikros rizikos, kurią visų pirma lemia tų darbo vietų socialinės ir ekonominės ypatybės, o tokių darbo vietų rizikos profilis priklauso nuo įvairių su jomis susijusių veiksnių visumos (EU-OSHA, 2016 m.). Remiantis šiais nustatytais faktais, šiuo tyrimu siekta išnagrinėti ir apibrėžti labai mažų ir mažųjų įmonių savininkų (vadovų) ir darbuotojų požiūrį, kad būtų galima palyginti svarbias ir svarias su jų įmonėmis susijusias aplinkybes.

Atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, valstybės narės buvo suskirstytos į grupes pagal tam tikrus požymius, kurie, kaip nustatyta per ankstesnius tyrimus, yra joms bendri ir nuo kurių priklauso, kaip DSS susitarimai sudaromi ir formuojami darbo vietos lygmeniu (EU-OSHA, 2013 m.). Šių sričių pavyzdžiai:

- DSS nuostatų ir institucinės tvarkos, skirtos prižiūrėti, kaip laikomasi reikalavimų, reguliavimas ir administravimas;
- darbo santykių sistemos, jų istorinė raida ir jų dalyvių įtaka;
- ekonomikos pobūdis, gamybinės veiklos ir paslaugų pasiskirstymas, santykinis viešojo ir privačiojo sektorių dydis ir ekonominė politika;
- socialinės gerovės sistemos ir politika.

Bent iš kiekvienos atitinkamos toliau nurodytos grupės buvo pasirinkta viena šalis, iš kurios buvo atrenkami mūsų atvejai; pasirinktos šalys pažymėtos pajuodintu šriftu:

1. *ES valstybės narės Vakarų Europoje: Belgija, Vokietija, Liuksemburgas, Nyderlandai ir Austrija;*
2. *ES valstybės narės Šiaurės Europoje: Danija, Suomija ir Švedija;*
3. *Jungtinė Karalystė (JK) ir Airija;*
4. *ES valstybės narės Pietų Europoje: Graikija, Ispanija, Prancūzija, Italija, Kipras, Malta ir Portugalija;*
5. *ES valstybės narės Vidurio ir Rytų Europoje: Bulgarija, Čekija, Estija, Kroatija, Latvija, Lietuva, Vengrija, Lenkija, Rumunija, Slovėnija ir Slovakija.*

Be to, atvejai buvo atrinkti iš septynių bendrųjų ekonominės veiklos sektorių, kuriuose ypač daug labai mažų ir mažųjų įmonių, kaip antai: žemės ūkio; gamybos; statybos; didmeninės ir mažmeninės prekybos; transporto; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų; žmonių sveikatos ir socialinio darbo. Žinoma, visa tai didelės ir įvairios veiklos sritys, o kokybinė imtis nebuvo skirta atspindėti visą jų įvairovę. Bendrųjų sektorių sritys, kuriose veikia konkrečių atvejų tyrimo subjektai, buvo šios:

- žemės ūkis – augalininkystė ir gyvulininkystė, miškininkystė;
- gamyba – metalo, maisto, medienos, chemijos, popieriaus ir tekstilės gaminių gamyba;
- statyba – pastatų statyba ir specializuota veikla;
- didmeninė ir mažmeninė prekyba – didmeninė prekyba, motorinių transporto priemonių priežiūra ir remontas, farmacijos ir medicinos priemonių ir naujų prekių mažmeninė prekyba specializuotose parduotuvėse;
- transportas – krovinių vežimas;
- apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla;
- žmonių sveikata ir socialinis darbas – suaugusiųjų ir vaikų priežiūros paslaugų teikimas, odontologinė ir kita klinikinė priežiūra, taip pat mokymo paslaugų teikimas ir kita veikla.

Nors šiose srityse buvo atrinkti skirtingų dydžių labai mažų ir mažųjų įmonių pavyzdžiai, vis dėlto buvo įmanoma atlikti tam tikrą sektorių lygmens lyginamąją analizę.

Per kiekvieno konkretaus atvejo tyrimą buvo rengiami vizitai tyrime dalyvavusioje įmonėje ir pokalbiai su savininku (vadovu) ir vienu darbuotoju, taip pat buvo stebima įmonės veikla. Taip buvo surinkta daug kokybinių empirinių duomenų apie DSS taikymo suvokimą, praktiką ir patirtį labai mažose ir mažosiose įmonėse, taip pat apie tų aspektų aplinkybes ir kas juos formuoja skirtinguose sektoriuose, įvairaus dydžio įmonėse, įvairioje verslo praktikoje ir skirtingomis ES valstybių narių nacionalinėmis reguliavimo ir ekonominėmis sąlygomis.

Atlikta lyginamoji analizė, kuria siekta išsiaiškinti, kaip suprantami DSS ryšiai darbo vietoje ir kokią įtaką jiems daro įvairūs svarbūs aspektai, kaip antai verslo praktika, dydis, sektorius, taip pat nacionalinės reguliavimo bei socialinės ir ekonominės aplinkybės.

## Nustatyti faktai

Nustatyti faktai paskatino atkreipti dėmesį į DSS valdymui skirtų nacionalinių reguliavimo sistemų pobūdį ir ypatybes, į tai, koks dėmesys tose sistemose skiriamas labai mažoms ir mažosioms įmonėms tyrimo šalyse, į DSS tarnybų vaidmenį, prieinamumą ir kompetenciją, labai mažų ir mažųjų įmonių savininkų (vadovų) bei darbuotojų informavimą ir mokymą, taip pat darbo santykių aplinkybes, kuriomis labai mažose ir mažosiose įmonėse valdoma DSS, tiek vertinant darbuotojų atstovavimo DSS veikloje ir konsultavimosi su jais nuostatas, tiek apskritai platesnio masto darbo santykių struktūras, procedūras ir praktiką platesnėje labai mažų ir mažųjų įmonių aplinkoje. Taip pat įvertintas nacionalinių socialinės apsaugos, sveikatos ir gerovės sistemų ypatumų poveikis labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojams, platesnė nacionalinė politinė bei ekonominė struktūra ir aplinka, taip pat tai, kokią įtaką DSS sričiai turi labai mažų ir mažųjų įmonių vieta šalies darbo struktūroje bei organizavimo sistemoje ir darbo rinkose.

Buvo aišku, kad ES valstybių narių nacionalinės reguliavimo sistemos, DSS sistemos ir darbo santykių institucijos bei procesai apskritai yra panašūs, tačiau jų skirtumai yra gana dideli, todėl turi įtakos tam, kaip labai mažose ir mažosiose įmonėse sprendžiami su DSS susiję klausimai. Tačiau, nepaisant skirtumų, iš savininkų (vadovų) ir darbuotojų liudijimų matyti, kad visų valstybių narių labai mažoms ir mažosioms įmonėms bendra buvo tai, kad, jų savininkų (vadovų) manymu, daugelis atitinkamose šalyse nustatytų DSS valdymo ir paramos mechanizmų nėra toms įmonėms tinkamai pritaikyti.

Nagrinėtų atvejų iš septynių sektorių grupė buvo labai įvairi ir nevienalytė. Žinoma, to buvo galima tikėtis atsižvelgiant į literatūros apžvalgoje pateiktus nustatytus faktus (EU-OSHA, 2016 m.). Tačiau problemos, susijusios su galimybe susisiekti, nulėmė tai, kad nustatyti faktai daugiau, nei būtų galima tikėtis, yra sutelkti į tas labai mažas ir mažąsias įmones, kurios yra sėkmingos, kurių darbo jėga auga arba yra stabili, o darbuotojai daugiausiai turi nuolatinį darbą. Be to, didelė dalis jų sugebėjo sumažinti konkurenciją tuo, kad pasiūlė aukštos kokybės prekes ir paslaugas nišinėse rinkose ir ėmė plėsti verslo apimtį remdamosi savo reputacija, užuot konkuravusios vien kaina. Toks įmonių profilis nebuvo netikėtas, atsižvelgiant į gerai žinomus sunkumus, su kuriais susiduriama, kai per tokio pobūdžio tyrimus norima susisiekti ir įtraukti išlikimo principu besivadovaujančias<sup>1</sup> labai mažas ir mažąsias įmones. Vis dėlto į imtį buvo įtrauktos ir kai kurios labai mažos ir mažosios įmonės, kurios nėra pažangios.

Atlikus analizę paaiškėjo, kad tarp įvairių sektorių yra daug panašumų, dėl kurių nustatyti faktai yra būdingi keliu (o dažnai ir visų) sektorių labai mažoms ir mažosioms įmonėms; tačiau tarp sektorių esama ir tam tikrų skirtumų. Dauguma tyrime dalyvavusių labai mažų ir mažųjų įmonių respondentų vienaip ar kitaip suvokė riziką. Tačiau ilgiau besivystanti ir mažiau matoma rizika, visų pirma psichosocialinė rizika, buvo kur kas menkiau atpažįstama nei ūmesnė ir matomesnė fizinė rizika. Psichosocialinė rizika buvo daug plačiau atpažįstama valstybėse narėse, kuriose tokie rizikai taikomi didesni reglamentavimo ir vykdymo užtikrinimo reikalavimai. Be to, palyginti su kitų sektorių respondентаis, su darbu susijusią psichosocialinę riziką dažniau atpažindavo tyrime dalyvavę žmonių sveikatos ir socialinio darbo sektoriaus labai mažų ir mažųjų įmonių vadovai ir darbuotojai. Tačiau, nepaisant tokio atpažinimo, nėra pakankamo pagrindo teigti, kad buvo nuosekliai bandoma tokią riziką įvertinti ar sumažinti. Negana to, daugelis manė, kad tokia rizika apskritai būdinga jų darbui ir todėl reikia ją priimti ir su ja susitaikyti. Ši tendencija – dažniausiai darbuotojams kylančią riziką vertinti kaip apskritai būdingą darbui – buvo daugiau ar mažiau akivaizdi visuose tirtuose sektoriuose; ji buvo būdinga ūmiai, fizinei rizikai, o kartais ir rizikai, susijusiai su darbo krūviu, darbo intensyvumu ir darbo valandomis. Kai būdavo būtent taip, savininkai (vadovai) ir darbuotojai apskritai manė, kad tokia rizika yra neišvengiama ir geriausia į ją reaguoti vadovaujantis „sveiku protu“. Šią frazę respondentai dažnai vartojo kalbėdami apie savo požiūrį apskritai į pavojus darbe; tai atspindi mūsų imčiai labai būdingą neformalų ir individualizuotą požiūrį į DSS klausimus. Retas mūsų respondentas žinojo apie sudėtingas priežastis, kurios nulemia nelaimingus atsitikimus. Visuose sektoriuose dažniau buvo linkstama problemas individualizuoti ir priskirti atsakomybę konkrečioms asmenims tiek dėl incidentų, tiek plačiau DSS atžvilgiu.

<sup>1</sup> Išlikimo principu besivadovaujančios labai mažos ir mažosios įmonės – tai tokios įmonės, kurios siekiamos išsaugoti verslą taiko gerai žinomas organizacines ir verslo strategijas, dėl kurių didėja spaudimas darbo užmokesčio, darbo sąlygų ir kitose srityse.

Todėl apskritai formalizuotų DSS procedūrų (rašytinių rizikos vertinimų, DSS politikos dokumentų ir t. t.) imtyje nustatyta mažai. Be to, buvo daug labai mažų ir mažųjų įmonių, kuriose buvo atlikta rašytinių rizikos vertinimų, tačiau praktikoje jie buvo taikomi retai. Jie labiau buvo atlikti siekiant laikytis teisės aktų reikalavimų ir nebuvo laikomi DSS valdymo priemone. Todėl atitinkamai sistemiško DSS valdymo pavyzdžių buvo mažai. Tačiau įmonės dydis taip pat turėjo reikšmės – kuo įmonė mažesnė, tuo menkesnis buvo formalizavimas ir sistemiskumas. Be to, mažesnės į imtį įtrauktos įmonės atitinkamai turėjo mažiau išteklių (valdymo, laiko, finansinių, praktinių žinių ir pan.), palyginti su didesnėmis įmonėmis, todėl apskritai buvo labiau pažeidžiamos tiek veiklos, tiek DSS atžvilgiu. Nors tai būdinga visiems sektoriams, taip pat buvo akivaizdu, kad formalūs sisteminiai principai dažniau buvo taikomi didesnės rizikos sektoriuose (pvz., statybos ir transporto), nepriklausomai nuo labai mažų ir mažųjų įmonių dydžio. Tai visų pirma pasakytina apie tuos sektorius (pvz., statybos), kuriuose valstybės narės taip pat nustatė konkrečioms sektoriams skirtą reguliavimą, kuriuo aiškiai reikalaujama vienaip ar kitaip taikyti tokius principus, dažnai visoje tiekimo grandinėje. Žinoma, šiais nustatytais faktais patvirtintas plačiai žinomas faktas, kad labai mažose ir mažosiose įmonėse taikomai DSS praktikai ir principams įtakos turi tokių įmonių dydis ir sektorius.

Kai kurios tyrime dalyvavusios labai mažos ir mažosios įmonės DSS srityje pasitelkė išorės paslaugų teikėjus. Skirtingose valstybėse narėse tai buvo daroma skirtingu lygiu, be to, tai priklausė nuo nacionalinių reikalavimų. Tačiau taip pat buvo akivaizdžių skirtumų, susijusių su tuo, kaip tokie teikėjai vykdė savo užduotis, ir kaip jų paslaugomis naudojosi labai mažų ir mažųjų įmonių savininkai (vadovai); abu šie veiksniai buvo svarbūs vertinant atitiktis DSS lygį. Kai kuriais atvejais (ypač kai naudojimąsi tokiomis paslaugomis buvo privalomas, o reguliavimas buvo vertinamas kaip labiau skirtas bausti, o ne padėti) buvo pastebima tendencija, kad paslaugos buvo vertinamos kaip padedančios užtikrinti tik tai, kas būtina, kad būtų laikomasi taikomų reikalavimų. Tokiomis aplinkybėmis savininkams (vadovams) taip pat buvo įprasta DSS vertinti kaip išorės paslaugų teikėjų pareigą ir patiems tiesiogiai toje veikloje menkai dalyvauti, faktiškai visą atsakomybę perkeliant tiems išorės subjektams, todėl dažnai atitiktis apsiribodavo tik reikiamų dokumentų užpildymu. Kartu buvo atvejų, kai išorės paslaugų teikėjai suteikdavo daug platesnio pobūdžio paramą, todėl DSS lygis tapdavo aukštesnis už minimalų lygį, būtiną norint laikytis reikalavimų. Tai visų pirma priklausė nuo savininkų (vadovų) įsitraukimo ir aktyvaus dalyvavimo DSS veikloje.

Atitinkamai buvo vos keletas atvejų, kai darbuotojams atitinkamose labai mažose ir mažosiose įmonėse buvo sudarytos sąlygos oficialiai dalyvauti DSS veikloje. Kai kuriais atvejais teisės aktais buvo nustatyta, kiek darbuotojų turinčios įmonės privalo sudaryti tokias sąlygas. Be to, buvo aišku, kad svarbios buvo ir nacionalinės darbo santykių tradicijos, susitarimai ir aplinkybės (pvz., profesinių sąjungų tankis ir kolektyvinės derybos) ir kad susitarimai daug įprastesni tose šalyse, kuriose seniai gyvuoja tvirtos dalyvavimo tradicijos, o profesinių sąjungų tankis yra didelis. Ir šiuo atveju buvo skirtumų tarp sektorių; kai kuriuose sektoriuose (pavyzdžiui, žemės ūkio sektoriuje, kuriame darbo santykių tradicijos išplėtos menkiausiai, o profesinių sąjungų tankis mažiausias, palyginus, pavyzdžiui, su gamybos sektoriumi) formalių susitarimų buvo ypač mažai. Tačiau visuose sektoriuose buvo atvejų, kai tyrime dalyvavę vadovai ir darbuotojai nurodė, kad darbuotojai nenorėjo įsitraukti į DSS veiklą. Tai buvo akivaizdžiai susiję su įmonės dydžiu – daugelis respondentų teigė, kad formalūs susitarimai buvo nebūtini, atsižvelgiant į gerus socialinius santykius ir atvirą bei neformalų bendravimą jų darbo vietoje. Daugelis visų sektorių tyrime dalyvavusių labai mažų ir mažųjų įmonių respondentų paminėjo gerus socialinius santykius ir neformalų bendravimą. Todėl apskritai susitikimai buvo rengiami retai, juolab tie, kurių darbotvarkėje buvo su DSS susijusių klausimų. Tačiau ir čia būta skirtumų tarp sektorių, nes DSS klausimai dažniau buvo aptariami didelės rizikos sektorių, pvz., gamybos ir statybos sektorių, darbo kolektyvų susitikimuose (pastarųjų sektorių atveju ir vėl būta sąsajos su konkrečioms sektoriams skirtais teisės aktais).

Kalbant apie DSS skatinamuosius veiksnius, akivaizdžiai svarbios buvo reglamentavimo aplinkybės. Žinoma, kiekvienoje šalyje ir sektoriuje jos skyrėsi. Nacionaliniu lygmeniu patikrinimų dažnumą ir apimtį ir, kiek tie patikrinimai buvo vertinami kaip pagalba ir (arba) galimybė skirti baudžiamąsias sankcijas, lėmė valstybės narės tradicijos. Todėl patikrinimai, su siekiu padėti daug dažniau buvo vertinami, pavyzdžiui, Danijoje ir Švedijoje, o kaip skirti nubausti – Rumunijoje. Be to, buvo tam tikrų svarbių skirtumų tarp sektorių. Darbo inspekcijos vizito tikimybė buvo įvairi (bent kai kuriose šalyse) ir priklausė nuo inspekcijų tuometinės rizikos prioritetų nustatymo strategijos. Paprastai didesnės rizikos sektorių įmonėse buvo lankomasi dažniau nei mažesnės rizikos sektorių įmonėse.

Tačiau dažnai netiesioginės įtakos DSS sričiai turėjo atitinkamų sektorių subjektų inspektavimai, per kuriuos dažnai buvo nustatoma, ar įmonėms galima leisti toliau veikti. Pavyzdžiui, klientų apsaugos priemonės, kurias turi taikyti maitinimo paslaugų ir žmonių sveikatos bei socialinio darbo sektorių įmonės, dažnai padeda apsaugoti ir darbuotojus. Be to, šie patikrinimai (kuriuos kai kuriems respondentams buvo sunku atskirti nuo

patikrinimų, susijusių su DSS) taip pat gali padėti padidinti savininkų (vadovų) informuotumą apie poreikį apskritai laikytis reikalavimų.

Kai kurios tyrime dalyvavusios įmonės priklausė didesnėms organizacijų grupėms; tokiu atveju jose taikytiems DSS susitarimams dažnai įtakos turėjo jas patronuojančiosios įmonės. Tokiais atvejais patronuojančiosios įmonės kartais savo patronuojamose įmonėse diegė DSS valdymo sistemas bei procedūras ir tikrino, kaip jos laikosi susijusių reikalavimų, taip pat teikė informaciją apie DSS, praktines žinias ir paramą. Tačiau būta ir neigiamo poveikio pavyzdžių, kaip antai, kai patronuojančiosios organizacijos arba patikėtiniai (žmonių sveikatos ir socialinio darbo sektoriuose) atsisakė leisti labai mažų ir mažųjų įmonių vadovams investuoti į DSS.

Panašiai ir tiekimo grandinės įtaka DSS sričiai galėtų būti ir teigiama (pavyzdžiui, kai klientai reikalauja tam tikrų DSS standartų arba kai tiekėjai teikia informaciją apie DSS), ir neigiama (pavyzdžiui, kai dėl klientų reikalavimų buvo nustatyti trumpi terminai). Šiuo atžvilgiu sektorių skirtumai taip pat buvo akivaizdūs: tiekimo grandinės įtaka buvo gana ribota, pavyzdžiui, žemės ūkyje, tačiau didesnė tokiose srityse, kaip transporto ir statybos (statybos sektoriuje tai kartais buvo susiję su šiam sektoriui skirtais teisės aktais, kaip nurodyta pirmiau). Atitinkamai DSS sertifikavimas buvo svarbus skatinamasis veiksnys kai kuriuose sektoriuose (vėlgi, pvz., statybos ir transporto), visų pirma tuose, kuriuose tiekimo grandinės įtaka buvo didelė, o labai mažų ir mažųjų įmonių savininkai (vadovai) jautė pareigą investuoti į tokias sistemas vien tam, kad jų įmonė išliktų konkurencinga. Žinoma, žvelgiant plačiau, savininkų (vadovų) charakterio ypatybės ir požiūris buvo ypač svarbus DSS skatinamasis veiksnys, būdingas visoms šalims bei sektoriams ir patvirtintas daugelio kitų tyrimų rezultatais (EU-OSHA, 2016 m.).

Daugelis apklaustų savininkų (vadovų) teigė, kad jie labai nori apsaugoti savo darbuotojus, kuriuos dažnai vadino „šeima“ (kai kuriais atvejais tiesiogine prasme, bet dažniau – perkeltine). Kiti savininkai (vadovai) nurodė daug pragmatiškesnius motyvus, teigdami, kad prasta DSS būklė įmonėms daug kainavo, nes darbuotojams tekdavo išeiti iš darbo, ir dėl to galėjo sumažėti jų produktyvumas. Daugeliui svarbūs buvo tiek vieni, tiek kiti veiksniai. Tačiau tais atvejais, kai savininkai (vadovai) susidomėdavo DSS klausimais ir paskatindavo taikyti dalyvaujimąjį, įtraukiamąjį ir atvirą požiūrį, DSS susitarimai, praktika, informuotumas apskritai buvo labiau pastebimi ir atrodė geriau integruoti į kasdienį darbo procesą, praktiką ir procedūras. Kai kuriais atvejais tai iš dalies buvo susiję su savininko (vadovo) pareigomis (pavyzdžiui, tie, kas buvo įsitraukę į gamybos procesus, kartais buvo geriau pasirengę suprasti savo darbuotojų kasdieninę patirtį, taip pat išklausti ir atsižvelgti į jiems rūpimus klausimus ir jų pasiūlymus). Tačiau tai taip pat buvo glaudžiai susiję su jų galimybėmis ir ištekliais.

Buvo aišku, kad kai kurie (savininkai) vadovai turėjo didelių užmojų plėsti savo įmonių verslą, tačiau daugelis pageidavo likti labai mažų ir mažųjų įmonių grupėje, nes manė, kad, įmonei per daug išaugus, gali būti sunku kontroliuoti kasdienę veiklą. Be to, daugelis norėjo išsaugoti pareigingus ir ištikimus darbuotojus, taip pat tuos, kas sugeba tobulėti. Tokį požiūrį galima susieti su tuo, kad fizinis ir socialinis atstumas tarp savininko (vadovo) ir darbuotojų yra nedidelis, taip pat su pačių savininkų (vadovų) tapatybe. Todėl per tyrimą nustatyta daug labai mažų ir mažųjų įmonių savininkų (vadovų), siekiančių savo verslui pritaikyti vienos ar kitos formos pažangią<sup>2</sup> strategiją. Vis dėlto, nors daugelis tokių savininkų (vadovų) to siekė, jiems ne visada pasisekdavo, nes jie susidurdavo su rinkos ir konkurentų spaudimu prisitaikyti prie klientų poreikių, pavyzdžiui, dirbti ilgiau, dažnai už mažesnę atlygį. Toks spaudimas vertė juos sumažinti išlaidas, tiesiogiai nesusijusias su pagrindinėmis veiklos funkcijomis. Todėl jie priėjo prie išvados, kad šią naštą dėl darbo užmokesčio, užimtumo saugumo ar darbo laiko reikia perkelti savo darbuotojams, taip pat atsisakyti skirti laiko ir išteklių tokioms temoms kaip DSS, kurios, jų nuomone, neatitinka jų pagrindinių verslo interesų. Todėl daug savininkų (vadovų) atsidūrė tarp šių dviejų nuostatų: noro įgyvendinti pažangią strategiją ir mechanizmų, verčiančių juos taikyti išlikimo strategiją.

Trumpai tariant, daugumai labai mažų ir mažųjų įmonių savininkų (vadovų) DSS klausimas buvo nesvarbus, palyginti su kitais klausimais, kuriems jie skyrė daug dėmesio. Daugeliui svarbiausia buvo tai, kad DSS neturėtų trukdyti pagrindinei veiklai, kuri yra būtina, kad būtų užtikrintas įmonės išlikimas. Todėl paprastai DSS nebuvo vertinama kaip svarbi valdymo sritis arba jai nebuvo skiriama daug dėmesio. Šiuo atžvilgiu DSS reikalai buvo panašūs į kitus klausimus, kaip antai, mokymo ir žmogiškųjų išteklių valdymo apskritai, kurie dažnai suvokiami kaip antraeiliai klausimai, palyginti su pagrindine veikla; be to, tai padėjo suprasti, kaip šiomis darbo aplinkybėmis buvo perkeliamas rizikos procesas, šią naštą vis dažniau užkraunant darbuotojams.

<sup>2</sup> Pažangos principas yra priešingas išlikimo principui ir yra siejamas su labai mažomis ir mažosiomis įmonėmis, kurioms būdingas didelis augimas (kaip antai vadinamosioms „gazelėms“), taip pat apskritai su mažosiomis įmonėmis, kurios gali investuoti į įgūdžius ir inovacijas taip, kad tai prisidėtų prie jų augimo ir verslo sėkmės.

## Nustatytų faktų išaiškinimas

Nors darbo vietų imtis neišvengiamai buvo neproporcingai sutelkta į labai mažas ir mažąsias įmones, kurioms būdinga geresnė darbo patirtis, surinktais duomenimis vis dėlto iš esmės patvirtinamos išvados, padarytos atlikus ankstesnių tyrimų peržiūrą. Tai reiškia, kad darbas didžiojoje dalyje labai mažų ir mažųjų įmonių gali būti vertinamas atsižvelgiant į socialinės ir ekonominės nelygybės patirtį, susijusią su rizikos saugai ir sveikatai pasiskirstymu gamybos ir paslaugų teikimo procesuose ES ekonomikoje. Nustatytais faktais patvirtinta, kad, palyginti su didesnėmis įmonėmis, labai mažos ir mažosios įmonės iš tiesų yra nevienalytė grupė, tačiau kartu nustatyta ir tam tikrų didelių bendrumų. Nors rizikinga daryti apibendrinimus apie teigiamus ar neigiamus DSS rezultatus labai mažose ir mažosiose įmonėse, taip pat apie jų veiklos aplinkybes, iš mūsų tyrimo matyti, kad galima ir naudinga įmones skirstyti pagal bendrus bruožus ir skirtumus, atsižvelgiant į įmonių dydį, sektorių, verslo praktiką ir įsteigimo šalį. Atskiroms labai mažoms ir mažosioms įmonėms retai būdingos visos savybės, kurios priskiriamos kiekvienam idealiam tipui tokioje klasifikacijoje, tačiau ji yra naudinga norint suprasti, kaip nagrinėti įvairius bendrus labai mažų ir mažųjų įmonių DSS klausimus.

Tokios tipologijos buvo sukurtos tam, kad būtų lengviau suprasti daugialypę ir įvairią faktų, nustatytų per konkrečių atvejų tyrimus, visumą. Jos buvo suskirstytos pagal verslo praktiką, įmonės dydį, sektorių ir nacionalines aplinkybes. Pagal įmonių verslo praktiką paaiškėjo bendri labai mažų ir mažųjų įmonių tipai – tokios įmonės suskirstytos į „besimokančias“, „reaguojančias“ ir „vengiančias“. Mūsų tyrimų duomenimis, yra keletas akivaizdžių priežasčių, kodėl, pavyzdžiui, kai kurios labai mažos ir mažosios įmonės taiko iniciatyvų požiūrį į DSS, o kai kurios net mano, kad tai yra jų verslo modelio dalis. Joms didelį poveikį daro veiksniai, susiję su jų organizacijos ekonomine ir verslo padėtimi, savininkų (vadovų) ir darbuotojų išsilavinimu ir įgūdžiais, tiek vienu, tiek kitu informuotumu apie riziką ir galimybes, taip pat tai, ar įmonė yra reguliavimo institucijų akiratyje, ir kiti išorės veiksniai. Todėl šios labai mažos ir mažosios įmonės gali sukurti ekonominės sėkmės istorijas, kurias jiems prognozavo daugelis ES ekonominės politikos formuotojų. Kitos įmonės buvo priskirtos kategorijoms, kurias dabartiniai ir ankstesni tyrėjai įvardijo kaip „vengiančias“ įmones, o kitos geriausiu atveju gali būti priskirtos „reaguojančių“ kategorijai. Buvo ištirta, kaip ir kodėl tokios įmonės savo ekonominiame išlikime dažnai taikė išlikimo strategijas, kuriose geriausia DSS praktika greičiausiai nėra vienas iš veiklos prioritetų. Taigi, jų ne tik nepasiekdavo savanoriška parama, skirta tobulėti ir gerinti savo veiklą DSS srityje, bet kartais jos nesulaukdavo ir reguliavimo įstaigų dėmesio. Atsižvelgiant į imties įmonių dydžio skirtumus, išryškėjo labai mažų įmonių, kuriose dirba mažiau kaip 10 darbuotojų, mažesnių mažųjų įmonių, kuriose dirba 10–19 darbuotojų, ir didesnių mažųjų įmonių, kuriose dirba 20–49 darbuotojų, elgsenos skirtumai. Šiuos skirtumus mūsų imtyje papildė konkrečioms sektoriams būdingi skirtumai, pavyzdžiui, kai kurių sektorių (kaip antai žemės ūkio ar statybos) ypatybės akivaizdžiai lėmė tam tikrą labai mažų ir mažųjų įmonių elgesį ir tas įmones atskyrė nuo panašaus dydžio ar panašią verslo praktiką taikančių įmonių kituose sektoriuose (kaip antai apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, palyginti su transporto), kurios buvo panašaus dydžio arba taikė panašią verslo praktiką. Be to, tam įtakos turėjo ir elgsenos ypatumai, kuriuos aiškiai lėmė reguliavimo, ekonominė ar darbo santykių aplinka, būdinga skirtingose valstybėse narėse nagrinėtiems atvejams. Todėl visos mūsų tipologijos kartu suteikia galimybę įvertinti labai mažų ir mažųjų įmonių DSS praktikos veiksnius ir užduoti klausimus, susijusius su parama, kuri yra būtina norint pagerinti šią praktiką, ir klausimus, kuriuose tam tikru mastu atsižvelgiama į aplinkybes, kuriomis šių įmonių darbuotojai patiria žalą.

## Svarstymai

Nagrinėjant DSS patirtį ir suvokimą tyrime dalyvavusiose labai mažose ir mažosiose įmonėse, iškilo keletas svarstytinų punktų. Iš lyginamųjų tyrimų rezultatų matyti, kad tarp skirtingų šalių ir sektorių esama labai didelių panašumų. Visų pirma, paaiškėjo, koks svarbus savininkų (vadovų) vaidmuo plėtojant socialinius ir ekonominius DSS santykius labai mažose ir mažosiose įmonėse, taip pat atskleistos sąsajos su savininkų (vadovų) dėmesiu verslo praktikai, kurią jie mano privalantys taikyti ir išskirti kaip prioritetinę, kad galėtų veiksmingai konkuruoti platesniame ekonominiame kontekste, kuriame veikia labai mažos ir mažosios įmonės. Kaip galima spręsti iš daugelio nagrinėtų atvejų ir ankstesnių tyrimų rezultatų, akivaizdu, kad, siekiant patenkinti šiuos poreikius, savininkų (vadovų) strategijose DSS retai susilaukia daug dėmesio. Vienas iš pagrindinių būdų, kaip suderinti prieštaravimus tarp (dažnai tik menkai suvokiamų) DSS reguliavimo reikalavimų ir verslo praktikos strategijų, kur pirmenybė teikiama produktyvumui, – tai atsakomybę už DSS priskirti socialiniams santykiams, kuriais remiasi verslo praktika. Taip darbuotojai įsipareigoja darbo praktikoje vadovautis sveiku protu, siekdami darbą atlikti taip, kad būtų laikomasi verslo reikalavimų, tačiau kad kartu tai būtų saugu, nepaisant to, ko gali būti reikalaujama pagal reguliavimo nuostatas ar profesinius DSS valdymo susitarimus.



Tokiais atvejais paprastai reguliavimo arba platesnės gerosios praktikos reikalavimų pažeidimai nustatomi tik tada, kai reikalai pakrypsta netinkama linkme ir kai patiriama sužalojimų ar sveikatos sutrikimų; tokiais atvejais dažnai tikėtina pažeidimo priežastis yra būtent darbuotojų veiksmai. Nors labai mažų ir mažųjų įmonių aplinka ir veiklos aplinkybės padeda skatinti tokį atsakomybės priskyrimo procesą, pats procesas nėra naujas ir jau buvo aprašytas daugelį kartų, kai su sužalojimais darbe susiję socialiniai santykiai buvo tiriami sociologiniu požiūriu kitose situacijose, įskaitant ir tas, kurios būdingos didesnėms organizacijoms. Vis dėlto labai mažų ir mažųjų įmonių verslo pažeidžiamumas šiuolaikinėmis ekonomikos sąlygomis, netikrumas dėl darbo vietos, taip pat dažnai menkos darbuotojų ir jų vadovų žinios apie DSS prisidėjo prie to, kad tokiomis nuostatomis ėmė vadovautis ir tyrime dalyvavę savininkai (vadovai) ir darbuotojai.

Iš tiesų, tai gali paskatinti mus įvertinti, ar vykdant čia apibūdinamus tyrimus ir dedant pastangas suprasti, kas gali prisidėti prie DSS padėties gerinimo mažosiose įmonėse, iš tikrųjų padėti spręsti su darbu susijusios rizikos nelygaus pasiskirstymo problemą, nes tokia nelygybė yra būdinga įvairioms darbo formoms, kurios dažnai būdingos labai mažoms ir mažosioms įmonėms ir kurioms yra bendri tokie aspektai: garantijų stoka, netikrumas, taip pat bendras negalėjimas pasinaudoti tiek reguliavimo patikrinimais, tiek savanoriškomis paramos DSS veiklai priemonėmis. Be to, labai tikėtina, kad į tokias situacijas neatsižvelgiama nei nacionalinio, nei ES lygmens pagrindinėse DSS strategijose. Tačiau, kaip nustatyta šiuo tyrimu, nors iš didelės apimties tyrimo duomenų galima daryti prielaidą, kad tokie scenarijai pasitaiko vis dažniau, paprastai jie nėra įtraukiami į DSS veiklos labai mažose ir mažosiose įmonėse tyrimo metodus, kurie aprašomi šiame dokumente.

Kaip buvo teigiama, tam tikru mastu galima įvertinti, ką reiškia faktai, nustatyti nagrinėjant prieinamesnius „geresnius“ scenarijus (būtent tokie buvo daugumos konkrečių atvejų tyrimų scenarijai), tačiau tai nėra visiškai tinkamas būdas norint suprasti, kas faktiškai vyksta aplinkybėmis, kurių neaprepia įprastiniai tyrimų metodai. Be to, ilgalaikis tokių aplinkybių plitimas ir tąsa paskatino tam tikrą visuomenės susitaikymą su jomis, o tai savo ruožtu prisidėjo prie to, kad imta taikstyti su nesaugumo tendencijomis ir nestandartinio užimtumo formomis, taip pat su jų neigiamu poveikiu atitinkamų darbuotojų sveikatai, saugai ir gerovei.

Tokie darbo organizavimo ir darbuotojams teikiamos apsaugos modeliai formavosi tuo pačiu metu, kaip ir kiti šiuolaikinio darbo ir užimtumo sociologiniuose tyrimuose įvardyti pokyčiai, pvz., darbo vietų atomizacijos, individualizacijos ir atsakomybės priskyrimo, dėl kurių atsakomybė už saugą ir sveikatą tenka ne tiems, kieno verslo veikla kelia riziką, o tiems, kas privalo dirbti tokios rizikos sąlygomis. Iš tiesų, net kalbant apie geresnius atvejų scenarijus, kurių tyrimu visų pirma yra pagrįsta ši santrauka, dauguma respondentų dažnai nemano, kad DSS yra sritis, kurią konkrečiai reikia valdyti pagal teisės normas. Kaip jau ne kartą pastebėta, toks požiūris reiškia, kad su rizika paprastai susiduria tie, kas dirba jos sąlygomis, ir atsakomybė už tokios rizikos vengimą taip pat tenka tokiems darbuotojams, o ne jų darbdaviams, kurie turėtų būti atsakingi pagal reguliavimo sistemos reikalavimus. Galima teigti, kad dėl tokių dalyvavimo formų kai kurie darbuotojai yra labiau pažeidžiami, nes toks dalyvavimas skatina prisiimti riziką, atitinkami padariniai tampa vis labiau individualizuoti ir juos tenka prisiimti (dažnai neproporcingai) pažeidžiamiesiems asmenims.

Atsižvelgiant į tai, yra dar du aspektai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį. Pirmasis yra susijęs su labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojų dalyvavimo DSS veikloje pobūdžiu. Akivaizdu, kad formalaus atstovaujamojo dalyvavimo susitarimų mūsų nagrinėtais atvejais pasitaikė retai, o dažniausiai apskritai neužfiksuota. Tai suprantama, nes gerai žinoma, kad tokiomis neformaliomis aplinkybėmis atstovaujamas dalyvavimas DSS srityje yra mažai tikėtinas, vis dėlto tai reiškia, kad toks dalyvavimas, kai jo būta, buvo tiesioginis ir individualus. Tačiau daug sunkiau buvo nustatyti tikrąjį šio dalyvavimo pobūdį, jo skatinamuosius veiksnius ir tai, kas lėmė jo kokybę. Atsižvelgiant į tai ir į individualizmo ir atsakomybės priskyrimo klausimus, apie kuriuos užsiminta ankstesnėse pastraipose, taip pat į tai, kad atstovaujamojo dalyvavimo srityje nebūdingas savarankiškumas, svarbu aiškiai suvokti, kas vyksta darbo santykių srityje, jei norima iš tiesų suprasti, kas, kam ir kokiomis aplinkybėmis yra tinkama veikloje, susijusioje su labai mažų ir mažųjų įmonių DSS.

Iš čia – antrasis aspektas, susijęs su tuo, kaip nagrinėtas toks dalyvavimas, jį padedantys apibrėžti procesai bei santykiai. Aptariant nustatytus faktus buvo atkreiptas dėmesys į ankstesnę sociologinę literatūrą, kurioje tam tikru mastu išnagrinėti klausimai, susiję su tuo, kaip atsakomybę už riziką, susijusią su darbu, prisiima su tokia rizika susiduriantys darbuotojai. Nustatyta, kad šis darbas buvo naudingas siekiant geriau suprasti tam tikrą kokybinę patirtį, apie kurią buvo papasakota per nagrinėtų atvejų pokalbius su darbuotojais ir jų vadovais. Tačiau, kaip ir pripažinta atlikus DSS literatūros peržiūrą, su labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojais susijusių tyrimų yra gana mažai. Nors manoma, kad labai mažų ir mažųjų įmonių DSS kokybiniais tyrimams taikytas požiūris padėjo užtikrinti, kad mūsų nustatyti faktai šiek tiek geriau atspindėtų darbuotojų nuostatas, palyginti su ankstesniais labai mažų ir mažųjų įmonių DSS tyrimais, vis dėlto pripažįstama, kad taikyti metodai iš tiesų nebuvo pakankamai sociologiškai arba etnografiškai išsamūs, kad šiuos klausimus būtų buvę galima išnagrinėti

reikiamu lygiu. Tikslingesni sociologiškai pagrįsti kokybiniai tyrimai būtų naudingi siekiant geriau suprasti šiuos procesus ir aplinkybes, kurie lemia DSS suvokimą ir praktiką labai mažose ir mažosiose įmonėse.

Todėl toliau pateiktoje ataskaitoje siekiama suprasti labai gausius empirinius faktus, nustatytus apsilankius devyniose ES šalyse ir jose surengus didelio skaičiaus DSS praktikos atvejų tyrimus vietoje. Kartu reikėtų atsižvelgti į apribojimus, susijusius su tuo, kad šie siekiai taikyti labai nevienalytei grupei. Pripažįstamas iššūkis, kuris kyla norint suprasti pagrindinius palyginamumo aspektus, susijusius su DSS praktika ir rezultatais labai mažose ir mažosiose įmonėse, kartu pripažįstant, kad tos įmonės yra nevienalytės. Taip pat bandyta šiuos palyginamumo aspektus apibūdinti atsižvelgiant į įmonių socialines ir ekonomines aplinkybes. Žinoma, kyla pavojus, kad taip viskas bus pernelyg supaprastinta. Vis dėlto, nepaisant šių kliūčių ir išlygų, manoma, kad sukurtos tipologijos, taip pat platūs apibendrinimai apie socialinius, ekonominius ir reglamentavimo aplinkos aspektus ir procesus, į kuriuos atsižvelgiant nustatomi labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojų ir savininkų (vadovų) veiksmai DSS srityje, padeda susieti nustatytus faktus su ankstesniais tyrimais ir apskritai geriau suprasti visas šias sritis. Taip pat manoma, kad nustatyti faktai padeda pateikti naudingų pagrindimų kuriant politiką ir strategijas, kuriomis siekiama padėti labai mažoms ir mažosioms įmonėms šalinti susijusių DSS susitarimų trūkumus. Todėl šioje santraukoje pristatytas tyrimas ir pateiktos išvados suteikia pagrindą tiek paramos valstybėms narėms strategijų ir priemonių analizei (EU-OSHA, 2017 m. (a, b), tiek diskusijoms dėl viso projekto galutinės ataskaitos (EU-OSHA, 2018 m.).

**Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)** padeda siekti, kad Europa

taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. Agentūra atlieka tyrimus, renka ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų 28 ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

**Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra**

Santiago de Compostela 12, 5 aukštas

E48003 Bilbao, Ispanija

Tel. +34 944358400

Faks. (+34) 944358401

E. paštas [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office