

# Securitatea și sănătatea în microîntreprinderile și întreprinderile mici din UE: perspectiva de la locul de muncă

Observatorul european al riscurilor

Rezumat

**Autori:**

David Walters și Emma Wadsworth, Centrul de cercetare pentru mediul de lucru din Cardiff, Universitatea Cardiff, Peter Hasle și Bjarke Refslund, Producție Durabilă, Departamentul Materiale și producție, Universitatea Aalborg din Copenhaga, Monique Ramioul, Institutul de Cercetare pentru Muncă și Societate, KU Leuven, Ann-Beth Antonsson, Institutul Suedez de Cercetare a Mediului (IVL).

**Mulțumiri**

Dorim să mulțumim următoarelor persoane: Carsten Brück, Claudia Oldenburg și Reka Zayzon, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), pentru coordonarea activității de pe teren care a generat datele analizate în acest raport.

Acest rezumat a fost redactat pe baza activității desfășurate pe teren și a rapoartelor naționale și sectoriale elaborate de Grupul de Cercetare din cadrul Proiectului privind întreprinderile mici și microîntreprinderile sigure (SESAME): David Walters și Emma Wadsworth, Centrul de cercetare pentru mediul de lucru din Cardiff, Universitatea Cardiff; Peter Hasle și Bjarke Refslund, Producție Durabilă, Departamentul Materiale și producție, Universitatea Aalborg din Copenhaga, Monique Ramioul și Laurianne Terlinden, Institutul de Cercetare pentru Muncă și Societate, KU Leuven, Carsten Brück și Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP); Marina Järvis, Karin Reinhold și Charles Woolfson, Școala de Economie și Administrarea Afacerilor din Tallinn, Universitatea Tehnologică din Tallinn (TTU); Raluca Stepa, Institutul Național de Cercetare–Dezvoltare pentru Protecția Muncii (INCDPM); Guido Micheli și Enrico Cagno, Politecnico di Milano (POLIMI) și Sandrine Caroly și Déborah Gaudin, Université Grenoble Alpes; Ann-Beth Antonsson și Cecilia Österman, Institutul Suedez de Cercetare a Mediului (IVL).

În plus, suntem foarte recunoscători membrilor consiliului consultativ internațional al proiectului, Ellen MacEachen, Joan Eakin, Michael Quinlan și Jukka Takala, pentru comentariile utile și pertinente privind rezumatul de față. Mulțumim, de asemenea, personalului EU-OSHA și reprezentanților punctelor focale pentru observațiile lor judicioase.

Acest rezumat a fost realizat la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Management de proiect: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, Maurizio Curtarelli, EU-OSHA

**Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți  
răspunsuri  
la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană  
Număr unic gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Anumiți operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau pot să taxeze aceste apeluri.

Numerose alte informații despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet (<http://europa.eu>).

Vă rugăm să rețineți că aceasta este o traducere a documentului original din limba engleză.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2018

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

## Cuvânt înainte

Microîntreprinderile și întreprinderile mici (MIM-urile) formează coloana vertebrală a economiei Uniunii Europene și sunt considerate un factor-cheie pentru creșterea economică, inovare, ocuparea forței de muncă și integrarea socială. Aproape jumătate din forța de muncă europeană este angajată în microîntreprinderi și întreprinderi mici, iar gestionarea eficientă a securității și sănătății în muncă (SSM) în MIM-uri este esențială pentru a asigura atât bunăstarea lucrătorilor, cât și supraviețuirea economică pe termen lung a acestor întreprinderi. Potrivit statisticilor și studiilor însă, securitatea și sănătatea multor lucrători angajați în MIM-uri sunt protejate necorespunzător, iar asigurarea unei bune gestionări a SSM în MIM-uri rămâne o provocare semnificativă. Această problemă este recunoscută în Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020, adoptat de Comisia Europeană, în care sporirea capacității MIM-urilor de a pune în aplicare măsuri eficiente și eficiente de prevenire a riscurilor este considerată unul dintre obiectivele strategice cheie pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Ca reacție la decalajul existent între cerințele privind securitatea și sănătatea în muncă și practica la locul de muncă, EU-OSHA a lansat un amplu proiect, cu durata de trei ani (2014-2017), cu scopul general de a identifica factorii-cheie ai succesului în materie de politici, strategii și soluții practice de îmbunătățire a SSM în cadrul MIM-urilor din Europa. Proiectul are trei obiective principale și a fost încredințat unui grup de cercetători care formează consorțiul Întreprinderi mici și microîntreprinderi sigure (SESAME – Safe Small and Micro Enterprises). Proiectul va oferi sprijin bazat pe dovezi în materie de recomandări de politică, contribuind la discuțiile actuale privind reglementarea SSM în Europa în sectorul întreprinderilor mici. În plus, vor fi identificate la nivelul locului de muncă bunele practici în privința asigurării unei bune gestionări a SSM și va fi facilitată dezvoltarea în continuare a unor instrumente practice existente sau noi, inclusiv a instrumentului online interactiv de evaluare a riscurilor (OiRA). În fine, constatările vor fundamenta viitoarele cercetări care vizează extinderea cunoștințelor privind factorii care determină un nivel ridicat de securitate și sănătate în muncă în MIM-urile care își desfășoară activitatea în economii aflate într-un proces de schimbare dinamică.

Acest rezumat prezintă constatările celei de-a doua etape a proiectului, în care s-au analizat atitudinile și practicile în materie de SSM în MIM-uri prin intermediul a 362 de interviuri aprofundate, desfășurate atât cu lucrători, cât și cu directori-patroni de întreprinderi mici din nouă state membre ale UE, cu accent special pe sectoare precum construcții, producție, agricultură, hoteluri, restaurante și alimentație, comerț cu amănuntul/cu ridicata, transport și îngrijire medicală. Implicațiile acestor atitudini vor fi dezbătute în continuare în etapa finală a proiectului, care are ca scop fundamentarea recomandărilor în materie de politici și descrierea bunelor practici în ceea ce privește facilitarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă în cele mai vulnerabile MIM-uri. Aceste rezultate vor fi publicate și difuzate de EU-OSHA în 2018.



Christa Sedlatschek

Director

## Rezumat

Acest rezumat prezintă constatările unui studiu calitativ privind modul în care 162 de microîntreprinderi și întreprinderi mici, selectate din mai multe sectoare economice, au înțeles și au pus în practică metode de asigurare a securității și sănătății în muncă (SSM), în nouă state membre ale UE. Scopul studiului a fost de a prezenta „perspectiva de la locul de muncă”, analizând modul în care a fost înțeles și pus în practică conceptul de SSM în întreprinderile mici și mijlocii (MIM-uri) și influența contextelor respective în această privință. Analiza anterioară a literaturii de specialitate, în cadrul proiectului „Safe Small and Micro Enterprises” (SESAME) (Întreprinderi mici și microîntreprinderi sigure) a arătat că acest mediu de lucru conține un ansamblu de riscuri deosebite generate, în mare parte, de caracteristicile socioeconomice ale acestor locuri de muncă și determinate de un complex de factori interiori și exteriori, care creează un anumit profil de risc specific (EU-OSHA 2016). Pornind de la aceste constatări, studiul de față a fost conceput pentru a investiga și a capta atât perspectivele directorilor-patroni, cât și pe cele ale lucrătorilor acestora din MIM-uri, astfel încât să poată fi comparate contextele importante și influente în care se situează întreprinderile respective.

În ceea ce privește contextele naționale, statele membre au fost grupate după o serie de caracteristici comune, conform celor rezultate din activitățile anterioare, și care au rolul de factori determinanți ai modurilor în care sunt concepute și organizate mecanismele de asigurare a SSM la nivelul locului de muncă (EU-OSHA 2013). Printre acestea se numără, de exemplu:

- caracterul normativ și administrarea dispozițiilor privind securitatea și sănătatea în muncă și mecanismele instituționale de supraveghere a conformității;
- sistemele de relații de muncă, dezvoltarea lor din punct de vedere istoric și puterea actorilor din cadrul lor;
- natura economiei, distribuția activităților productive și a serviciilor, mărimea relativă a sectorului public și privat și politicile economice; și
- sistemele și politicile de asigurare a bunăstării sociale.

Din fiecare dintre grupurile rezultate și din care ne-am putut selecta cazurile a fost aleasă cel puțin o țară, după cum se vede mai jos, unde țările alese sunt indicate cu caractere îngroșate:

1. *Europa de Vest*: **Belgia**, **Germania**, Luxemburg, Țările de Jos și Austria;
2. *Europa de Nord*: **Danemarca**, Finlanda și **Suedia**;
3. **Regatul Unit (UK)** și **Irlanda**;
4. *Europa de Sud/Latină*: Grecia, Spania, **Franța**, **Italia**, Cipru, Malta și Portugalia;
5. *Europa Centrală și de Est*: Bulgaria, Republica Cehă, **Estonia**, Croația, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, **România**, Slovenia și Slovacia.

Cazurile au fost, de asemenea, alese din șapte sectoare economice mari în care predomină MIM-urile: agricultura; industria producătoare; construcțiile; comerțul cu ridicata și cu amănuntul; transporturile; serviciile de cazare și de alimentație; sănătatea umană și asistența socială. Cele de mai sus sunt desigur domenii de activitate mari și variate și nu s-a dorit ca eșantionul calitativ să fie reprezentativ pentru întreaga lor diversitate. Printre domeniile în care își desfășurau activitatea unitățile din studiile de caz în aceste sectoare generale s-au numărat:

- agricultura: culturi agricole și producție animalieră, activități forestiere;
- industria producătoare: fabricarea de produse metalice, alimentare, din lemn, produse chimice, din hârtie și textile;
- construcțiile: construcții de clădiri și activități specializate;
- comerțul cu ridicata și cu amănuntul: comerț cu ridicata; întreținerea și repararea autovehiculelor; vânzarea cu amănuntul a produselor farmaceutice și medicale și a produse noi în magazine specializate;
- transporturile: transport și transport de marfă;
- serviciile conexe serviciilor de cazare și alimentație publică;
- sănătatea umană și asistența socială: asigurarea îngrijirii pentru adulți și copii, furnizarea de servicii dentare și alte servicii clinice și furnizarea de cursuri de formare și alte activități.

Selectarea exemplurilor de MIM-uri de mărimi diferite din cadrul acestor domenii a permis totuși unele analize comparative la nivel de sector.

Fiecare studiu de caz a constat în vizite la întreprinderea participantă și în interviuri cu directorul-patron și cu un lucrător, precum și în observarea activităților întreprinderii. Astfel, a fost colectat un bogat set de date empirice calitative privind sensibilizarea, practica și experiența în materie de mecanisme de asigurare a SSM în MIM-uri și contextele în care acestea se aplică și în ce împrejurări, pe baza căror norme, în toate diferitele sectoare, clase de mărime, practici comerciale și cadre naționale de reglementare și economice din UE. Analiza a fost efectuată comparativ, pentru a reliefa concepția privind mecanismele de asigurare a SSM la nivelul locului de muncă și influența pe care o au asupra lor principalele caracteristici în materie de practici comerciale, mărime, sector și contexte naționale de reglementare și socioeconomice.

### Constatări

Cele constatate au atras atenția asupra trăsăturilor de stil și de natură ale regimurilor naționale de reglementare pentru gestionarea SSM și asupra gradului de focalizare asupra MIM-urilor în țările studiate, precum și asupra rolului, disponibilității și competenței serviciilor de asigurare a SSM, asupra furnizării de informații și cursuri de formare pentru directorii și lucrătorii din MIM-uri și asupra contextului relațiilor de muncă în care este gestionată SSM în MIM-uri, atât în sensul restrâns al dispozițiilor privind reprezentarea la locul de muncă și consultarea lucrătorilor în materie de SSM, cât și, în general, în privința structurilor, procedurilor și practicilor folosite, în contextul mai larg ocupat de MIM-uri. De asemenea, s-a avut în vedere influența pe care o exercită caracteristicile sistemelor naționale de protecție socială, sănătate și bunăstare asupra lucrătorilor din MIM-uri, precum și influența pe care o au structura și climatul politic și economic național general asupra SSM, ca și efectele asupra SSM ale poziției ocupate de MIM-uri în cadrul structurii și a organizării muncii și a piețelor muncii din țara respectivă.

S-a constatat în mod clar că regimurile naționale de reglementare, sistemele de securitate și sănătate în muncă și instituțiile și procesele legate de relațiile de muncă, deși în general similare în statele membre ale UE, diferă suficient de mult încât să exercite o influență importantă asupra desfășurării activităților de SSM în MIM-uri. Totuși, în ciuda diferențelor, mărturiile directorilor-patroni și ale lucrătorilor indică faptul că un leitmotiv comun între MIM-urile din toate statele membre l-a constituit faptul că directorii-patroni s-au simțit, într-un fel sau altul, insuficient ajutați de măsurile luate în vederea gestionării și susținerii SSM în țările lor.

Cazurile din cele șapte sectoare studiate au constituit un grup divers și eterogen. Acest lucru era desigur de așteptat având în vedere rezultatele obținute în urma analizării literaturii de specialitate (EU-OSHA 2016). Cu toate acestea, problemele legate de acces au dus la includerea unei proporții mai mari de MIM-uri care reprezentau întreprinderi bine stabilite, cu forță de muncă în creștere sau stabilă, în cea mai mare parte angajată permanent, decât ar fi fost de așteptat în ansamblul populației. O parte semnificativă a acestor întreprinderi reușise inclusiv să învingă concurența cu care se confruntau oferind produse și servicii de foarte bună calitate pe piețele de nișă și atrăgând clienți pe baza reputației lor, și nu concurând exclusiv pe baza prețurilor. Acest tip de profil nu a fost surprinzător, având în vedere dificultățile bine cunoscute care apar când se încearcă contactarea și includerea MIM-urilor „low road”<sup>1</sup> în cercetări de acest tip. Cu toate acestea, în eșantion au fost incluse și unele MIM-uri cu o abordare de tipul „low road”.

În urma analizei s-a constatat existența multor asemănări transsectoriale, constatările fiind comune pentru MIM-urile din mai multe sectoare, adesea din toate, dar și existența unor diferențe între sectoare. În cea mai mare parte, a existat o anumită conștientizare a riscurilor în rândul respondenților din MIM-urile participante. Riscurile latente și cele mai puțin vizibile, în special riscurile psihosociale, au fost însă mult mai puțin recunoscute decât riscurile fizice, mai acute și mai vizibile. Riscurile psihosociale au fost larg recunoscute în statele membre în care se pune un accent mai mare pe includerea lor într-un cadru de reglementare și pe aplicarea măsurilor relevante. În plus, în special respondenții din MIM-urile din sectorul sănătății umane și cel al asistenței sociale (atât cadrele de conducere cât și personalul) au recunoscut în mai mare măsură riscurile psihosociale asociate activității lor, decât cei din alte sectoare. În pofida acestei recunoașteri, au existat însă puține dovezi de încercări sistematice de evaluare sau de atenuare a acestor riscuri. Acestea erau considerate de mulți lucrători chiar ca fiind inerente locului de muncă, prin urmare ca fiind ceva ce trebuie acceptat și suportat. Această tendință, de a considera riscurile cele mai frecvente la care sunt expuși lucrătorii ca fiind inerente locului de muncă a fost

<sup>1</sup> MIM-urile „low road” sunt cele care adoptă pachete recunoscute de strategii organizaționale și de afaceri care măresc presiunea asupra salariilor, a condițiilor de muncă și așa mai departe pentru ca afacerea să supraviețuiască.

evidentă, într-o măsură mai mare sau mai mică, în toate sectoarele studiate, cu referire la riscurile fizice acute și, uneori, și la cele legate de volumul de muncă, de intensitatea activității și de programul de lucru. Unde există această situație, directorii-patroni, dar și lucrătorii în general, consideră că aceste riscuri sunt inevitabile și că cea mai bună soluție este ca riscurile să fie abordate la „bunul-simț”. Acesta a fost un termen pe care respondenții l-au folosit frecvent în legătură cu modul lor mai general de abordare a riscurilor de la locul de muncă, ceea ce ilustrează o atitudine informală și individualizată manifestată pe scară largă în privința SSM, în eșantionul nostru. S-a întâmplat rar ca respondenții noștri să recunoască existența unei cauzalități complexe a accidentelor. Mai frecvent, a existat o tendință spre individualizare și responsabilizare, atât în ceea ce privește incidentele, cât și în ceea ce privește SSM pe scară mai largă, iar acest lucru s-a manifestat în toate sectoarele.

Prin urmare, în cadrul eșantionului au existat, în general, puține proceduri de asigurare a SSM transpuse oficial (evaluări de risc scrise, documente de politici privind SSM și așa mai departe). În plus, în multe MIM-uri existau evaluări de risc scrise, dar acestea erau rareori utilizate în practică. De fapt, documentele erau elaborate pentru a se respecta o cerință legislativă, nefiind considerate un instrument de gestionare a SSM. În consecință, exemplele de gestionare sistematică a SSM au fost rare. Totuși, s-a constatat și un impact al mărimii, nivelurile de transpunere oficială și sistematizată scăzând odată cu mărimea întreprinderii. Aceasta s-a datorat și faptului că firmele mai mici din eșantion dispuneau de mai puține resurse (de conducere, de timp, financiare, de know-how etc.) decât firmele mai mari și, prin urmare, erau în general mai vulnerabile, atât din punct de vedere economic, cât și în privința SSM. Deși acest lucru era valabil în toate sectoarele, se putea observa și faptul că în sectoarele cu risc mai mare (cum ar fi construcțiile și transporturile) se întâlneau mai frecvent abordări mai formale și mai sistematice, indiferent de mărimea MIM-urilor. Acesta a fost cazul în special în sectoare (de exemplu construcțiile) în care statele membre au impus și reglementări sectoriale specifice, care conțin obligații explicite privind astfel de abordări, adesea prin intermediul lanțului de aprovizionare. Aceste constatări corespund desigur cu efectele bine cunoscute pe care mărimea și sectorul le au asupra practicilor și abordărilor legate de asigurarea SSM în MIM-uri.

O serie de MIM-uri participante au utilizat furnizori externi de servicii pentru asistență în domeniul SSM. Nivelul la care s-a derulat această acțiune a variat în funcție de statul membru și a reflectat cerințele naționale. Însă au existat și diferențe clare în modul în care acești prestatori de servicii s-au achitat de sarcini și/sau au fost utilizați de directorii-patroni de MIM-uri, ambele aspecte fiind importante în raport cu influența lor asupra SSM. În unele cazuri, în special când utilizarea acestor servicii era obligatorie, iar contextul de reglementare era perceput ca fiind mai mult punitiv decât de sprijin, a existat tendința de a considera că serviciile permit o abordare de tipul „minimul necesar pentru conformare”. În aceste condiții, se întâmplă adesea ca directorii-patroni să considere că SSM reprezintă o responsabilitate a serviciului extern și astfel să aibă o implicare directă redusă în acest domeniu – având în vedere externalizarea acestei responsabilități – astfel încât asigurarea conformității se limitează adesea la completarea documentației. În același timp, au existat cazuri în care serviciile externe au oferit un sprijin mult mai larg, iar SSM s-a îmbunătățit peste nivelul minim necesar pentru asigurarea conformității. În cea mai mare parte, acest lucru depindea de nivelul de interes manifestat pentru SSM de directorul-patroni și de implicarea activă a acestuia.

În mod similar, au existat puține cazuri de mecanisme formale de participare a lucrătorilor la proceduri de asigurare a SSM în cadrul MIM-urilor participante. În unele cazuri, pragurile privind dimensiunea forței de muncă la care acestea erau aplicabile erau definite printr-o reglementare. În plus, exista în mod evident și o influență din partea tradițiilor, a procedurilor și a contextelor naționale în materie de raporturi de muncă (cum ar fi densitatea sindicală și negocierea colectivă), mecanismele fiind mult mai frecvente în țări cu tradiție participativă îndelungată și solidă, îmbinată cu o densitate sindicală relativ mare. Și în această privință s-au înregistrat unele variații sectoriale, nivelul de mecanisme formale fiind deosebit de scăzut în sectoare cum ar fi agricultura, în care tradițiile relațiilor industriale erau cel mai puțin dezvoltate și densitatea sindicală mai mică, în comparație cu, de exemplu, industria producătoare. Cu toate acestea, într-o serie de situații din toate sectoarele, atât respondenții din conducere, cât și cei din rândul lucrătorilor au sugerat că lucrătorii manifestă reticență în privința implicării formale în asigurarea SSM. Acest lucru se leagă în mod clar de mărimea întreprinderii, deoarece mulți lucrători au precizat că nu sunt necesare mecanisme formale, având în vedere bunele relații sociale și comunicarea deschisă și informală la locul de muncă. În rândul MIM-urilor participante din toate sectoarele a fost raportată cu precădere existența unor relații sociale bune și a unei comunicări informale. În consecință, ședințele erau în general rare, iar cele cu SSM pe ordinea de zi și mai rare. Cu toate acestea, și în această privință s-au înregistrat unele variații în funcție de sector, iar tematica SSM a fost mai frecvent inclusă în ședințe de echipă în sectoarele cu risc mare, cum ar fi industria producătoare și construcțiile (pentru cel din urmă a existat din nou o corelare cu legislația specifică sectorului).

În ceea ce privește factorii determinanți pentru SSM, a avut importanță, în mod clar, contextul de reglementare. Inevitabil, au existat variații în funcție de țară și sector. La nivel național, frecvența inspecțiilor și măsura în care inspecțiile au fost văzute ca o sursă de sprijin și/sau ca o posibilă sursă de sancțiuni punitivă a variat în funcție de tradițiile statului membru. Așadar, în țări ca Danemarca și Suedia s-a întâmplat frecvent ca inspecțiile să fie considerate oportunități de sprijin, în schimb, în state membre ca de exemplu România, există o probabilitate mai mare ca acestea să fie considerate punitivă. Totuși, au existat diferențe importante între sectoare. Probabilitatea unei vizite din partea organului de inspecție a muncii a variat, cel puțin în unele țări, în funcție de strategia curentă a organelor respective privind stabilirea priorității riscurilor. Ca regulă generală, întreprinderile din sectoarele cu risc mai mare erau vizitate mai frecvent decât cele din sectoarele cu risc mai mic.

În plus, însă, inspecția efectuată de organisme sectoriale, care adesea hotărăsc menținerea autorizației acordate întreprinderilor pentru desfășurarea activității, avea adesea o influență indirectă asupra SSM. De exemplu, în practică se întâmplă adesea ca măsurile impuse întreprinderilor din sectorul serviciilor alimentare, al sănătății umane și al asistenței sociale cu scopul de a proteja clienții, să protejeze de fapt și lucrătorii. Mai mult, aceste inspecții (pe care unii respondenți s-au străduit să le diferențieze de cele legate de SSM) pot avea ca efect și creșterea gradului de conștientizare a directorilor-patroni cu privire la necesitatea conformării în general.

Unele întreprinderi participante făceau parte din grupuri organizaționale mai mari și, în acest caz, prevederile lor în materie de SSM erau adesea influențate de societățile-mamă. În aceste cazuri, se întâmplă uneori ca societățile-mamă să „rostogolească” sisteme și proceduri de gestionare a SSM către filialele lor și să verifice respectarea acestora, precum și să pună la dispoziție cunoștințe, know-how și sprijin în materie de SSM. Au existat însă și exemple de impact negativ, cum ar fi atunci când organizațiile-mamă sau membrii consiliilor de administrație (în cazul organizațiilor care se ocupă cu sănătatea umană și cu asistența socială) au refuzat să permită managerilor de MIM-uri să investească în SSM.

În mod similar, influențele lanțului de aprovizionare asupra SSM pot fi atât pozitive (de exemplu, în cazul în care clienții solicită anumite standarde în materie de SSM sau furnizorii oferă informații privind SSM), cât și negative (ca atunci când cererile exprimate de clienți duc la termene scurte). Aici s-au evidențiat și diferențele dintre sectoare, influențele fiind se pare relativ reduse, de exemplu în agricultură, dar mai puternice în domenii precum transportul și construcțiile (în cazul construcțiilor, acest lucru a fost uneori datorat legislației sectoriale, astfel cum s-a specificat mai sus). În mod similar, certificarea în domeniul SSM a reprezentat un factor important în unele sectoare (din nou, sectoare precum construcțiile și transporturile), în special cele în care influențele din partea lanțului de aprovizionare erau puternice, iar directorii-patroni de MIM-uri erau obligați să investească în astfel de scheme doar pentru a permite firmei să concureze pe piață. Caracteristicile individuale și atitudinea directorului-patron în general au avut bineînțeles o importanță deosebită ca motor al SSM – aspect care s-a manifestat în mod consecvent în toate țările și sectoarele și care corespunde constatărilor din multe alte studii (EU-OSHA 2016).

Mulți dintre directorii-patroni intervievați și-au exprimat dorința puternică de a asigura securitatea angajaților proprii, la care se refereau adesea ca la „membrii familiei” (în unele cazuri la propriu, dar în multe situații la figurat). Alți directori-patroni au sugerat o motivație mai pragmatică, precizând că rezultatele slabe în materie de SSM erau costisitoare, deoarece lucrătorii trebuiau să-și ia liber de la muncă, iar productivitatea ar fi putut să scadă. În multe cazuri, în realitate a existat o combinație între ambii factori. Cu toate acestea, în cazurile în care directorii-patroni s-au interesat de SSM și au inițiat o abordare de tip participativ, favorabil incluziunii și deschis, mecanismele, practicile, conștientizarea și alte aspecte legate de SSM erau, în general, mai bine evidențiate și păreau mai integrate în procesele, practicile și procedurile zilnice. În unele cazuri, această situație avea parțial legătură cu poziția de director-patron (de exemplu, cei care erau implicați în procesele de producție erau uneori mai în măsură să evalueze experiențele zilnice ale lucrătorilor și să asculte și să ia în considerare preocupările și sugestiile acestora). Însă acest lucru era, de asemenea, strâns legat de capacitatea și de resursele de care dispuneau aceștia.

În mod clar, unii directori-patroni aveau ambiții de a-și mări afacerea, dar mulți preferau ca acestea să rămână un MIM, considerând că dacă firma ar deveni prea mare, ar putea deveni dificil pentru ei să mențină controlul asupra operațiunilor zilnice. De asemenea, mulți au încercat în mod activ să păstreze angajații implicați și loiali, precum și pe cei cu potențial de dezvoltare. Aceste abordări pot fi legate de apropierea spațială și socială strânsă dintre directorii-patroni și lucrătorii din MIM-uri, precum și de identitatea directorilor-patroni. Prin urmare, pe parcursul cercetării au fost adesea identificați directorii-patroni de MIM-uri care încercau să se lanseze într-

o formă sau alta a unei strategii „high road”<sup>2</sup> pentru afacerea lor. Însă deși mulți au urmărit acest lucru, nu întotdeauna au și reușit, deoarece s-au confruntat cu presiuni din partea pieței și a concurenților în sensul de a răspunde cerințelor clienților, de exemplu lucrând mai multe ore, adesea cu recompense reduse. Aceste presiuni i-au determinat să încerce să reducă costurile fără legătură directă cu funcțiile comerciale de bază ale întreprinderii. Ca urmare directorii-patroni s-au simțit obligați să paseze această povară către lucrătorii lor, cu consecințe asupra salariilor, a securității angajaților sau a programului de lucru; un alt mod de a răspunde presiunii a fost opțiunea de a nu aloca timp și resurse unor teme precum SSM, pe care le considerau în afara intereselor lor principale de afaceri. Astfel, mulți directori-patroni au fost prinși între aceste două poziții diferite: dorința de a continua o strategie „high road” și mecanismele care îi forțau să adopte o strategie „low road”.

Pe scurt, pentru cei mai mulți directori-patroni de MIM-uri, SSM a constituit o problemă minoră în comparație cu alte probleme care le-au captat atenția. Pentru mulți, cea mai importantă considerație a fost că nu ar trebui să intervină în activitățile comerciale de bază care asigură supraviețuirea firmei. În consecință, asigurarea SSM nu a fost considerată de obicei o chestiune esențială din punctul de vedere al conducerii și nu i s-a acordat prea multă atenție. În acest sens, asigurarea SSM a fost tratată în mod similar cu alte aspecte care sunt adesea percepute a fi secundare activităților de bază ale MIM-urilor, cum ar fi formarea și gestionarea resurselor umane în general; de asemenea, SSM a contribuit la explicarea modului în care s-a petrecut procesul de reorientare a riscurilor în aceste situații de lucru, sarcina suportării riscurilor revenind din ce în ce mai des lucrătorilor.

### Interpretarea constatărilor

Deși eșantionul de locuri de muncă a fost în mod inevitabil părtinitor față de partea „mai bună” a experiențelor de lucru în MIM-uri, datele colectate vin totuși, în linii mari, în sprijinul concluziilor care au rezultat din analiza cercetărilor anterioare. Și anume, a rezultat că pot fi trase concluzii privind munca într-o proporție semnificativă de MIM-uri prin prisma modului în care se manifestă inegalitatea socială și economică în distribuția riscurilor de securitate și sănătate în cadrul proceselor de producție și de prestări servicii din economia UE. Rezultatele au confirmat că MIM-urile constituie într-adevăr un grup eterogen, într-o măsură mai mare decât companiile mai mari, dar au reieșit, de asemenea, și unele elemente comune de ordin general. Deși rămân oarecum periculoase generalizările privind rezultatele pozitive sau negative în materie de asigurarea SSM obținute de MIM-uri în contextele respective, studiul nostru arată că este posibilă și utilă alcătuirea unei tipologii care accentuează caracteristicile comune și diferențele în funcție de mărime, sector, practici de lucru și naționalitate. MIM-urile luate individual prezintă rareori toate caracteristicile asociate fiecărui tip ideal dintr-o astfel de clasificare, dar aceasta rămâne utilă pentru înțelegerea felului în care trebuie abordate diferite probleme comune ce țin de asigurarea SSM în MIM-uri.

Aceste tipologii au fost create pentru a ajuta la înțelegerea setului bogat și diversificat de rezultate evidențiate în cadrul studiilor de caz. Acestea au fost clasificate după practicile de afaceri, mărime, sector și context național. În funcție de practicile de afaceri a apărut un set de tipuri generice de MIM-uri, care sunt denumite „learners”, „reactors” și „avoiders”. Studiile noastre de teren au demonstrat o serie de motive evidente pentru care, de exemplu, unii directori-patroni de MIM-uri au o abordare proactivă în ceea ce privește SSM, iar alții chiar consideră acest aspect ca fiind o parte a modelului lor de afaceri. Aceștia sunt puternic influențați de un complex de factori, printre care poziția economică și de afaceri a organizației lor, studiile și capacitățile directorului-patron și ale lucrătorilor, gradul de conștientizare a riscurilor și capacitățile caracteristice ambelor părți, precum și vizibilitatea firmei în raport cu autoritățile de reglementare și alte influențe externe. În consecință, aceste MIM-uri au capacitatea de a transpune în realitate poveștile de succes economic pe care le-au prezis mulți factori de decizie din domeniul economic din UE. Unele MIM-uri au fost incluse însă în categorii pe care cercetătorii din prezent și din trecut le-au numit „evitante”, iar altele ar putea fi considerate, în cel mai bun caz, „reactive”. S-a analizat cum și de ce aceste firme urmăreau deseori strategii „low road” în încercarea lor de supraviețuire economică, când de fapt este puțin probabil ca adoptarea celor mai bune practici în materie de SSM să reprezinte o prioritate în afaceri. Astfel, aceste firme rămân pe piață, în mare măsură în ciuda faptului că nu li se oferă niciun sprijin voluntar pentru a se perfecționa și pentru a-și îmbunătăți activitatea în materie de asigurarea SSM, dar activează uneori și în afara sferei de acțiune a agențiilor de reglementare. În funcție de diferențele de mărime din cadrul eșantionului apar diferențe între comportamentele microîntreprinderilor cu mai puțin de 10 angajați, ale întreprinderilor mici mai mici, cu 10-19 angajați și ale întreprinderilor mici mai mari, cu

<sup>2</sup> Strategia de tip „high road” implică opusul celei de tip „low road” și se referă la MIM-urile care se bucură de un succes ridicat în materie de creștere, cum ar fi așa-numitele „companii-gazelă” dar și, la modul mai general, la afacerile mici, capabile să investească în competențe și inovare în moduri prin care își susțin creșterea și succesul în afaceri.



20-49 de angajați. S-a constatat că în eșantionul nostru aceste diferențe se suprapun în continuare cu cele specifice fiecărui sector; de exemplu, a fost evident că trăsăturile caracteristice anumitor sectoare cum ar fi agricultura sau construcțiile, reprezintă factori determinanți ai unor comportamente deosebite în rândul MIM-urilor, care le deosebesc de cele din alte sectoare, cum ar fi serviciile de cazare și serviciile de alimentație publică, spre deosebire de transporturi, care sunt de mărime asemănătoare sau folosesc practici comerciale similare. Toate acestea au fost influențate în plus de caracteristici comportamentale clar determinate de mediul de reglementare, economic sau al relațiilor de muncă proprii cazurilor studiate în diferite state membre. Prin urmare, luate împreună, tipologiile noastre oferă câteva modalități utile de analizare a factorilor determinanți ai practicilor în materie de SSM în cadrul MIM-urilor și de dezbatere cu privire la sprijinul necesar în vederea îmbunătățirii acestor practici; întrebările respective iau în considerare într-o oarecare măsură contextele în care se produc experiențele negative trăite de lucrători în aceste firme.

## Reflecții

Din investigarea experiențelor și a percepțiilor privind SSM în MIM-urile studiate au rezultat o serie de teme de reflecție. Constatările comparative au evidențiat unele asemănări remarcabile la nivel național și sectorial. În special, acestea demonstrează rolul central pe care îl are influența directorului-patron în cadrul relațiilor sociale și economice în materie de SSM în cadrul MIM-urilor și fac legătura între acestea și accentul pus pe practicile de afaceri pe care directorii-patroni se simt obligați să le adopte și să le pună pe primul plan pentru a putea concura efectiv în contextele economice mai ample în care activează MIM-urile. Din numeroasele cazuri studiate și din rezultatele studiilor anterioare rezultă clar că SSM este rareori pusă pe primele locuri în cadrul strategiilor concepute de directorii-patroni pentru a răspunde acestor cerințe. Una dintre principalele modalități în care sunt reconciliate contradicțiile (adesea doar slab percepute) între cerințele în materie de reglementare privind SSM și strategiile de prioritizare a productivității în practica de afaceri este cea referitoare la procesul de responsabilizare în materie de SSM în cadrul relațiilor sociale care stau la baza procesului de producție al întreprinderii. Astfel, lucrătorii își asumă responsabilitatea pentru folosirea „bunului simț”, în sensul adoptării unor practici de lucru care să le permită îndeplinirea sarcinilor de lucru în conformitate cu cerințele producției, dar sunt percepute a fi „sigure”, indiferent de prevederile normative sau de acordurile profesionale pe care le-ar putea cere gestionarea SSM.

În astfel de scenarii, se constată de obicei numai atunci când lucrurile merg prost și se produc răni sau boli, că au fost încălcate cerințele din reglementări sau bunele practici în general și că, în asemenea cazuri, acțiunile lucrătorilor sunt deseori cele care constituie cauza proximală a încălcării. Deși situația generală a MIM-ului și contextul în care activează contribuie la stimularea acestui proces de responsabilizare, procesul în sine nu este nou și a fost descris de multe ori când au fost studiate din perspectivă sociologică, în alte situații, inclusiv în organizații mai mari, relațiile sociale ce țin de răniile suferite la locul de muncă. Cu toate acestea, adoptarea acestor atitudini de către directorii-patroni și lucrătorii studiați a fost determinată de vulnerabilitățile de afaceri în contextele economice moderne și de nesiguranța ocupării forței de muncă în cadrul MIM-urilor, laolaltă cu cunoștințele reduse privind SSM, atât în rândul lucrătorilor, cât și al conducerii acestora.

Într-adevăr, acest lucru ne-ar putea determina să ne întrebăm dacă faptul de a încerca sau nu să înțelegem „ce funcționează” în procesul de sprijinire a SSM în firmele mici, prin cercetări similare celor prezentate aici, reprezintă cu adevărat o abordare de succes a problemei inegalității în distribuirea riscurilor legate de muncă, deoarece astfel de inegalități există într-o multitudine de forme de muncă în care MIM-urile ocupă adesea un loc important și care au în comun precaritatea, insecuritatea și o lipsă de acces totală la inspecții de reglementare, ca și la formele facultative de sprijin pentru SSM. În plus, există probabilitatea ca astfel de situații să se situeze în afara cadrului principal de interes al strategiilor SSM, atât la nivel național, cât și la nivelul UE. Totuși, după cum a constatat cercetarea de față, deși datele unui sondaj de anvergură ar putea sugera că astfel de scenarii sunt din ce în ce mai frecvente, în esență ele nu sunt la îndemâna unor abordări precum cele prezentate aici privind cercetarea SSM în MIM-uri.

Deși, după cum s-a afirmat, este într-o oarecare măsură posibilă evaluarea implicațiilor constatrilor din scenariile „pozitive” mai accesibile, care au reprezentat majoritatea cazurilor studiate, aceasta nu reprezintă o modalitate pe de-a întregul satisfăcătoare de a înțelege ceea ce se întâmplă în realitate în situațiile care nu pot fi analizate prin metode de cercetare convenționale. În plus, apariția și continuarea unor astfel de situații pe o perioadă foarte lungă de timp a dus la un anumit grad de acceptare socială a acestora, care la rândul său a sprijinit „normalizarea” tiparelor de nesiguranță și a formelor de angajare nestandardizate, împreună cu efectele negative ale acestora asupra sănătății, securității și bunăstării lucrătorilor implicați.

Asemenea tipare de organizare a muncii și de protecție acordată lucrătorilor au survenit în același timp cu alte schimbări, observate în studiile sociologice privind munca și ocuparea forței de muncă în epoca actuală, cum ar fi cele privind atomizarea, individualizarea și responsabilizarea la nivelul locurilor de muncă, care au rolul de a conferi o mai mare responsabilitate pentru securitate și sănătate, nu pe umerii celor ale căror activități economice generează riscuri, ci ai celor care sunt obligați să lucreze înfruntând astfel de riscuri. Într-adevăr, chiar și printre scenariile pozitive, care formează o mare parte a cazurilor pe care se bazează acest rezumat, în majoritatea situațiilor SSM nu este percepută drept ceva ce trebuie abordat în mod specific, prin gestionarea sa conform unor reglementări. Așa cum s-a remarcat în mod repetat, efectul acestei abordări duce la suportarea riscurilor de către cei care lucrează, iar responsabilitatea pentru evitarea lor este, de asemenea, asumată mai mult de lucrătorii respectivi decât de cei pe care sistemul de reglementare îi indică a fi responsabili, și anume angajatorii. Fără îndoială, astfel de forme de „participare” au mărit și mai mult vulnerabilitatea anumitor lucrători, deoarece contribuie atât la asumarea riscului (adesea în mod disproporționat), cât și la individualizarea din ce în ce mai pronunțată a consecințelor acestuia pe seama unor persoane vulnerabile.

De aici rezultă două noi teme de reflecție. Prima se referă la natura „participării” lucrătorilor la asigurarea SSM în MIM-uri. Este evident că reglementările privind o participare formală reprezentativă în cazurile studiate de noi au fost rare și, în cele mai multe cazuri, complet inexistente. Deși acest lucru este de înțeles, în măsura în care se știe că participarea reprezentativă la asigurarea SSM este puțin probabilă în astfel de situații informale, rezultă că, în situațiile unde a existat totuși o astfel de participare, aceasta a fost de tip direct și individualizat. Cu toate acestea, a fost mult mai greu de perceput adevărata natură a acestei participări, factorii săi determinanți și ce anume a determinat calitatea acesteia. Având în vedere această situație și aspectele de individualizare și responsabilizare la care s-a făcut referire mai sus, precum și în lipsa autonomiei asociate participării reprezentative, devine cu atât mai importantă necesitatea de a înțelege cu adevărat ce se întâmplă în cadrul relațiilor la locul de muncă, dacă dorim să înțelegem efectiv ce funcționează, pentru cine și în ce contexte în privința asigurării SSM în MIM-uri.

Aceasta ne duce la a doua temă de discuție, care privește modul în care au fost studiate participarea în cauză, precum și procesele și relațiile care o determină. În cadrul dezbaterilor privind rezultatele, s-a adus în discuție literatura sociologică anterioară care a explorat într-o anumită măsură aspectele legate de asumarea responsabilităților pentru riscurile legate de muncă de către lucrătorii care le suportă. S-a constatat că această lucrare este utilă pentru explorarea unor perspective mai aprofundate privind unele experiențe calitative relatate în interviurile cu lucrătorii și cu cadrele de conducere în cazurile studiate. Cu toate acestea, așa cum s-a concluzionat și în urma analizării literaturii de specialitate privind SSM, există o penurie relativă de astfel de studii în ceea ce privește lucrătorii din MIM-uri. Deși se consideră că adoptarea unei cercetări calitative privind asigurarea SSM în MIM-uri a permis constatărilor noastre să fie oarecum mai reprezentative pentru punctul de vedere al lucrătorilor decât o mare parte din cercetările anterioare privind SSM în MIM-uri, se poate admite faptul că metodele folosite nu au fost într-adevăr suficient de detaliate din punct de vedere sociologic sau etnografic ca să permită explorarea acestor probleme în profunzimea necesară. Ar fi util să se efectueze cercetări mai bine țintite, mai bine fundamentate din punct de vedere sociologic și mai calitative pentru a aprofunda înțelegerea acestor procese și contexte care determină percepțiile și practicile în materie de asigurarea SSM în MIM-uri.

Prin urmare, în raportul care urmează s-au depus eforturi pentru înțelegerea unui set foarte bogat de constatări empirice, dintr-un număr mare de cazuri de practici de SSM în MIM-uri din nouă țări ale UE vizitate în cursul activității pe teren. În acest sens, trebuie luate în considerare limitările inerente aplicării acestor obiective unui grup atât de eterogen. A fost semnalată provocarea de a înțelege elementele-cheie de comparabilitate în ceea ce privește practicile și rezultatele în materie de SSM în cadrul MIM-urilor și a fost de asemenea recunoscut caracterul eterogen al acelorași întreprinderi. S-a încercat, de asemenea, contextualizarea acestor elemente de comparabilitate în raport cu contextele socioeconomice în care sunt situate. Acest demers implică, desigur, pericolul unei simplificări excesive. Totuși, în ciuda acestor neajunsuri, se poate considera că tipologiile create, precum și concepțiile generale prezentate privind contextele socioeconomice și de reglementare în care acestea apar și privind procesele care determină acțiunile întreprinse de lucrători și de directorii-patroni în materie de SSM în MIM-uri, pot fi de ajutor pentru a pune constatărilor noastre în relație cu studiile anterioare și, în general, pentru a contribui la o mai bună înțelegere a tuturor acestor fenomene. În același timp, considerăm că rezultatele cercetării noastre pot oferi unele indicii utile pentru politicile și strategiile relevante, în vederea susținerii MIM-urilor să-și soluționeze deficiențele din sistemele de asigurare a SSM pe care le utilizează. În acest sens, cercetarea descrisă în acest rezumat și concluziile prezentate aici asigură o bază de lucru atât pentru analizarea strategiilor și a instrumentelor de sprijinire a MIM-urilor (EU-OSHA 2017a, b), cât și pentru reflecțiile din raportul final privind întregul proiect (EU-OSHA 2018).

**Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)** contribuie la transformarea Europei într-un loc mai sigur, mai sănătos și mai productiv pentru muncă. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind securitatea și sănătatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara lor.

**Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă**

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Bilbao, Spania

Tel. +34 944358400

Fax +34 944358401

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

<http://osha.europa.eu>



Publications Office