

Bezpečnosť a ochrana zdravia v mikropodnikoch a malých podnikoch v EÚ: pohľad z pracoviska

Európske observatórium rizík

Zhrnutie

Autori:

David Walters a Emma Wadsworth, výskumné centrum Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) na Cardiffskej univerzite, Peter Hasle a Bjarke Refslund, udržateľná výroba, Fakulta pre materiály a výrobu, Aalborská univerzita v Kodani, Monique Ramioul, Inštitút pre výskum práce a spoločnosti, KU Leuven, Ann-Beth Antonsson, Švédsky inštitút pre výskum životného prostredia (IVL).

Poďakovanie

Chceli by sme sa poďakovať Carstenovi Brück, Claudii Oldenburgovej a Reke Zayzonovej z Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP) za ich koordináciu práce v teréne, počas ktorej sa zhromaždili údaje analyzované v tejto správe.

Toto zhrnutie bolo vypracované na základe práce vykonanej v teréne a na základe národných a odvetvových správ vypracovaných výskumnou skupinou projektu Bezpečné malé podniky a mikropodniky (SESAME): David Walters a Emma Wadsworth, výskumné centrum Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC) na Cardiffskej univerzite; Peter Hasle a Bjarke Refslund, udržateľná výroba, Fakulta pre materiály a výrobu, Aalborská univerzita v Kodani; Monique Ramioul a Laurianne Terlinden, Výskumný inštitút práce a spoločnosti, KU Leuven; Carsten Brück a Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP); Marina Jarvis, Karin Reinhold, a Charles Woolfson, Tallinská škola ekonomiky a obchodu, Tallinská technologická univerzita (TTU); Raluca Stepa, Rumunský národný výskumný a rozvojový inštitút bezpečnosti pri práci (INCDPM); Guido Micheli a Enrico Cagno, Politecnico di Milano (POLIMI); a Sandrine Caroly a Déborah Gaudin, Université Grenoble Alpes; Ann-Beth Antonsson a Cecilia Österman, Švédsky inštitút pre výskum životného prostredia (IVL).

Ďalej vyjadrujeme veľké poďakovanie členom medzinárodného poradného výboru projektu – Ellen MacEachen, Joan Eakin, Michael Quinlan a Jukka Takala – za ich veľmi užitočné a fundované pripomienky k tomuto zhrnutiu. Radi by sme sa tiež poďakovali zamestnancom agentúry EU-OSHA a zástupcom koordinačného strediska agentúry EU-OSHA za ich praktické pripomienky.

Vypracovanie tohto zhrnutia zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

Vedúci projektu: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, Maurizio Curtarelli, EU-OSHA

Europe Direct je služba, ktorá vám pomôže nájsť odpovede

na otázky o Európskej únii

Bezplatné telefónne číslo(*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektorí operátori mobilných sietí neumožňujú prístup k číslam začínajúcim 00 800, alebo si takéto hovory môžu účtovať poplatok.

Viac informácií o Európskej únii je k dispozícii na internete (<http://europa.eu>).

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2018

Reprodukcia povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Predslov

Mikropodniky a malé podniky (MMP) sú oporou ekonomiky Európskej únie a považujú sa za hlavnú hnaciu silu hospodárskeho rastu, inovácií, zamestnanosti a sociálnej integrácie. Približne polovica európskej pracovnej sily je zamestnaná v mikropodnikoch a malých podnikoch (MMP), a preto je pre zabezpečenie pohody pracovníkov, ako aj pre dlhodobé prežitie týchto podnikov nevyhnutné, aby sa v MMP efektívne riadila bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP). Zo štatistík a štúdií však vyplýva, že bezpečnosť a zdravie mnohých pracovníkov zamestnaných v MMP nie sú dostatočne chránené a že zabezpečenie náležitého riadenia BOZP v MMP je ešte stále veľkou výzvou. Tento problém sa uznáva aj v strategickom rámci EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2014 – 2020 prijatou Európskou komisiou. Posilnenie schopnosti mikropodnikov a malých podnikov zavádzať účinné a efektívne opatrenia na prevenciu rizík označuje za jeden z kľúčových strategických cieľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Agentúra EU-OSHA v reakcii na existujúce nedostatky v súvislosti s požiadavkami na BOZP a postupmi na pracovisku začala rozsiahly trojročný projekt (2014 – 2017), ktorého celkovým cieľom je identifikovať kľúčové faktory úspešnosti politík, stratégií a praktických riešení zameraných na zlepšenie BOZP v mikropodnikoch a malých podnikoch v Európe. Projekt, ktorého vypracovaním bola poverená skupina výskumných pracovníkov pôsobiaca v konzorciu Bezpečné malé podniky a mikropodniky (SESAME), má tri hlavné ciele. Poskytne podporu založenú na dôkazoch pre vypracovanie politických odporúčaní, ktoré prispievajú k aktuálnym diskusiám o regulácii BOZP v Európe, pokiaľ ide o malé podniky. Okrem toho bude identifikovať osvedčené postupy na pracoviskách pri zabezpečovaní náležitého riadenia BOZP a umožní ďalší rozvoj existujúcich alebo nových praktických nástrojov vrátane interaktívneho online nástroja na hodnotenie rizík (OiRA). A napokon, zistenia z projektu poslúžia na informovanie budúceho výskumu zameraného na rozšírenie poznatkov o kľúčových faktoroch náležitej BOZP v MMP fungujúcich v dynamicky sa meniacich ekonomikách.

V tomto zhrnutí sa nachádzajú zistenia z druhej fázy projektu, v rámci ktorej sa skúmali postoje a postupy BOZP v MMP prostredníctvom 362 dôkladných rozhovorov s pracovníkmi a majiteľmi – manažérmi malých spoločností v deviatich členských štátoch EÚ s osobitným dôrazom na odvetvia, ako sú stavebníctvo, výroba, poľnohospodárstvo, hotely, reštaurácie a stravovacie služby, maloobchod/veľkoobchod, doprava a zdravotná starostlivosť. Dôsledkom týchto postojov sa bude ďalej venovať záverečná fáza projektu, ktorej cieľom je podporiť politické odporúčania a opísať osvedčené postupy pri uľahčovaní lepšej BOZP v najzraniteľnejších MMP. Agentúra EU-OSHA uverejní a sprostredkuje tieto výsledky v roku 2018.



Christa Sedlatschek
riaditeľka

Zhrnutie

V tomto zhrnutí sa uvádzajú zistenia vyplývajúce z kvalitatívnej štúdie o poznatkoch a skúsenostiach v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) v 162 prípadoch mikropodnikov a malých podnikov vybraných z rôznych hospodárskych odvetví v deviatich členských štátoch EÚ. Jeho cieľom je predstaviť „pohľad z pracoviska“ tým, že sa skúmajú skúsenosti a chápanie BOZP v mikropodnikoch a malých podnikoch (MMP) a vplyv kontextov, v ktorých sa nachádzajú. Z predchádzajúcej revízie literatúry v rámci projektu Bezpečné malé podniky a mikropodniky (SESAME) vyplýva, že toto pracovné prostredie obsahuje súbor osobitných rizík, ktoré sú z veľkej časti výsledkom sociálno-hospodárskych charakteristík týchto pracovísk a sú podmienené konšteláciou faktorov v rámci a okolo nich, ktoré vytvárajú rizikový profil (EU-OSHA 2016). Na základe uvedených zistení bola táto štúdia navrhnutá tak, aby zistila a zachytila hľadiská majiteľov – manažérov a ich pracovníkov v MMP spôsobom, ktorý umožní porovnanie dôležitých a vplyvných kontextov, v rámci ktorých sa nachádzali ich podniky.

Pokiaľ ide o vnútroštátne súvislosti, členské štáty boli zoskupené podľa viacerých charakteristík, ktoré boli v predchádzajúcej práci označené ako spoločné a ktoré sú určujúcimi faktormi spôsobov, akým sa prijímajú a organizujú opatrenia BOZP na úrovni pracoviska (EU-OSHA 2013). Medzi ne patria napríklad:

- regulačný charakter a správa ustanovení v oblasti BOZP a inštitucionálnych opatrení pre dohľad nad dodržiavaním predpisov;
- systémy pracovnoprávných vzťahov, ich historický vývoj a sila aktérov v rámci nich;
- charakter hospodárstva, rozširovanie výrobných činností a služieb, relatívna veľkosť verejného a súkromného sektora a hospodárske politiky a
- systémy a politiky v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Z každého z výsledných klastrov bola vybraná aspoň jedna krajina, z ktorej vyberáme naše prípady, pričom vybrané krajiny sú označené tučným písmom:

1. *západná EÚ*: **Belgicko**, **Nemecko**, Luxembursko, Holandsko a Rakúsko;
2. *severná EÚ*: **Dánsko**, Fínsko a **Švédsko**;
3. **Spojené kráľovstvo** a *Írsko*;
4. *južná/latinská EÚ*: Grécko, Španielsko, **Francúzsko**, **Taliano**, Cyprus, Malta a Portugalsko;
5. *stredná a východná EÚ*: Bulharsko, Česká republika, **Estónsko**, Chorvátsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, **Rumunsko**, Slovinsko a Slovensko.

Prípady boli vybrané aj zo siedmich širokých odvetví hospodárskej činnosti, v ktorých prevažujú najmä MMP: poľnohospodárstvo; výroba; stavebníctvo; veľkoobchod a maloobchod; doprava; ubytovacie a stravovacie služby a ľudské zdravie a sociálna práca. V prípade všetkých ide, samozrejme, o veľké a rozmanité oblasti činnosti a zámerom kvalitatívnej vzorky nebolo to, aby bola reprezentatívna pre celú ich rozmanitosť. Medzi oblastí, v ktorých organizácie prípadovej štúdie pôsobili v rámci týchto širokých sektorov, patrili:

- poľnohospodárstvo: pestovanie plodín a chov zvierat, lesníctvo;
- výroba: výroba kovových, potravinárskych, drevených, chemických, papierových a textilných výrobkov;
- stavebníctvo: výstavba budov a špecializované činnosti;
- veľkoobchod a maloobchod: veľkoobchodný predaj, údržba a oprava motorových vozidiel; maloobchodný predaj farmaceutického a zdravotníckeho tovaru a nového tovaru v špecializovaných predajniach;
- doprava: kamiónová a nákladná doprava;
- ubytovacie a stravovacie služby;
- ľudské zdravie a sociálna práca: poskytovanie starostlivosti o dospelých a deti, dentálna a iná klinická starostlivosť a poskytovanie odbornej prípravy a činností.

Výber príkladov MMP rôznych veľkostí z týchto oblastí však napriek tomu umožnil niektoré porovnávacie analýzy na úrovni sektorov.

Každá prípadová štúdia zahŕňala návštevy zúčastnenej spoločnosti a rozhovory s majiteľom – manažérom a jedným zo zamestnancov, ako aj pozorovania činností podniku. Týmto spôsobom sa zhromaždilo bohaté množstvo kvalitatívnych empirických údajov týkajúcich sa informovanosti, praxe a skúseností s opatreniami

BOZP v MMP a kontextov, v ktorých sa vyskytujú, toho, ktoré činnosti ich podmieňujú v rámci širokej škály rôznych sektorov, veľkostných pásiem, obchodných praktík a národných regulačných a ekonomických prostredí v EÚ. Analýza bola vypracovaná komparatívne s cieľom pochopiť vzťahy v oblasti BOZP na úrovni pracoviska, ako aj to, ako ich ovplyvňujú kľúčové charakteristické prvky, ako sú obchodné praktiky, veľkosť, sektor a národné a regulačné sociálnoekonomické súvislosti.

Zistenia

V zisteniach sa poukázalo na charakteristické prvky štýlu a charakter vnútroštátnych regulačných režimov pre riadenie BOZP a rozsah ich zamerania na MMP v skúmaných krajinách spolu s úlohou, dostupnosťou a kompetenciou služieb v oblasti BOZP, poskytovanie informácií a odbornej prípravy pre majiteľov – manažérov a pracovníkov v MMP, ako aj na kontext pracovnoprávných vzťahov, v ktorých sa riadi BOZP v rámci MMP, a to tak v úzkom zmysle ustanovení o zastupovaní na pracovisku a konzultáciách s pracovníkmi o otázkach BOZP, ako aj všeobecnejšie z hľadiska širších štruktúr pracovnoprávných vzťahov, postupov a praxe v širších súvislostiach pôsobenia MMP. Posúdil sa v nich aj vplyv charakteristických prvkov vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany, zdravia a blahobytu vo vzťahu k pracovníkom v MMP, ako aj širšej národnej politickej a hospodárskej štruktúry a klímy a účinky postavenia MMP na oblasť BOZP v rámci štruktúry a organizácie práce a trhov práce v krajine.

Bolo zrejmé, že hoci sú vnútroštátne regulačné režimy, systémy BOZP, inštitúcie a procesy pracovnoprávných vzťahov vo všeobecnosti v členských štátoch EÚ podobné, líšia sa dostatočne na to, aby táto skutočnosť významne ovplyvnila spôsob, akým sa uplatňovala BOZP v MMP. Napriek rozdielom však zo svedectiev majiteľov – manažérov a pracovníkov vyplýva, že spoločným prvkom medzi MMP vo všetkých členských štátoch bola miera, do akej samotní majitelia – manažéri, či už tak alebo onak, pociťovali, že mnohé opatrenia prijaté na riadenie a podporu BOZP v ich krajinách neslúžia svojmu účelu.

Prípady zo siedmich skúmaných sektorov tvorili rôznorodú a heterogénnu skupinu. Vzhľadom na zistenia prehľadu literatúry (EU-OSHA 2016) sa to, samozrejme, dalo očakávať. Otázky prístupu však znamenali, že bol zahrnutý väčší podiel MMP, ktoré boli etablovanými podnikmi s rastúcou alebo stabilnou pracovnou silou pracujúcou prevažne na plný pracovný čas, než by sa dalo očakávať od obyvateľstva ako celku. Značná časť z nich tiež dokázala zmierniť hospodársku súťaž, ktorej čelili, a to ponukou kvalitných výrobkov a služieb na špecifických trhoch a prilákaním podnikov na základe svojej povesti, na rozdiel od toho, keby museli konkurovať výlučne cenou. Tento druh profilu nebol neočakávaný vzhľadom na dobre rozpoznané ťažkosti súvisiace s dosiahnutím a zahrnutím tzv. low road¹ MMP do výskumu tohto typu. Napriek tomu boli do vzorky zaradené niektoré MMP využívajúce prístup „low road“.

Analýza poukázala na mnoho medziodvetvových podobností a zistenia spoločné pre MMP vo viac ako jednom a často vo všetkých sektoroch, ako aj isté rozdiely medzi sektormi. Vo väčšine prípadov existovalo u respondentov v zúčastnených MMP určité povedomie o rizikách. Dlhší reakčný čas a menej zjavné riziká, najmä psychosociálne riziká, však boli oveľa menej rozpoznávané ako akútnejšie a viditeľnejšie fyzické riziká. Psychosociálne riziká boli rozoznávané v oveľa väčšej miere v členských štátoch, v ktorých malo ich regulačné zaradenie a presadzovanie vyššiu prioritu. Okrem toho, respondenti z MMP z radov manažmentu a zamestnancov v sektore ľudského zdravia a sociálnej práce s väčšou pravdepodobnosťou než v iných sektoroch rozoznávali psychosociálne riziká spojené s ich prácou. Napriek tomuto rozoznaniu však existovalo len málo dôkazov o systematickej snahe posúdiť alebo zmierniť tieto riziká. Mnohí ich vnímali ako riziká, ktoré súvisia s prácou a ktoré treba prijať a znášať. Táto tendencia vnímať riziká, ktoré boli často veľmi bežné a ktorým boli pracovníci v zamestnaní neodmysliteľne vystavení, bola vo väčšej alebo menšej miere zjavná vo všetkých skúmaných odvetviach a vzťahovala sa na akútne fyzické riziká a niekedy aj riziká súvisiace s pracovným zaťažením, intenzitou práce a pracovným časom. Majitelia – manažéri a pracovníci zakaždým považovali tieto riziká spravidla za nevyhnutné, ku ktorým je najlepšie pristupovať so „zdravým rozumom“. To bol pojem, ktorý respondenti vo všeobecnosti často používali v súvislosti so svojím prístupom k rizikám na pracovisku, čo odzrkadľuje všeobecnú neformálnosť a individualizáciu v oblasti BOZP v našej vzorke. Rozpoznanie zložitých príčin nehôd bolo medzi našimi respondentmi zriedkavé. Častejšie sa vyskytla tendencia k individualizácii a ukladaní zodpovednosti vo vzťahu k incidentom, ako aj v súvislosti s BOZP vo všeobecnosti, čo bolo bežné vo všetkých sektoroch.

¹ Tzv. low road MMP sú tie, ktoré prijímajú uznávané balíky organizačných a obchodných stratégií, pomocou ktorých sa zvyšuje tlak na mzdy, pracovné podmienky atď. v boji o prežitie ich podnikania.

Úrovně formalizovaných programov BOZP (písomné hodnotenia rizík, dokumenty o pravidlách BOZP atď.) boli preto vo všeobecnosti medzi vzorkami nízke. Okrem toho, v mnohých MMP síce existovali písomné hodnotenia rizík, ale v praxi sa zriedka používali. Vypracúvali sa skôr s cieľom splniť legislatívne požiadavky a nepovažovali sa za nástroj na riadenie BOZP. V súvislosti s tým boli preto príklady systematického riadenia BOZP zriedkavé. Okrem toho však bol zaznamenaný vplyv veľkosti na úroveň formalizácie, ktorá sa systematicky znižovala s veľkosťou podniku. Odrážalo to aj skutočnosť, že menšie firmy zaradené do vzorky mali k dispozícii menej zdrojov (manažérskych, časových, finančných, odborných atď.) ako väčšie firmy, v dôsledku čoho boli celkovo zraniteľnejšie z obchodného hľadiska aj z hľadiska BOZP. Aj keď bola táto skutočnosť bežná vo všetkých odvetviach, tiež bolo zrejmé, že v podnikoch všetkých veľkostí MMP sa v odvetviach s vyšším rizikom (ako sú stavebníctvo a doprava) častejšie vyskytovali formálnejšie a systematickejšie prístupy. Týkalo sa to najmä odvetví (napr. stavebníctva), v ktorých členské štáty zaviedli aj sektorovo špecifické predpisy, ktorými sa výslovne vyžadovali prvky takýchto prístupov, často prostredníctvom dodávateľského reťazca. Tieto zistenia sú, samozrejme, v súlade so všeobecne uznávanými vplyvmi veľkosti a sektora na postupy a prístupy týkajúce sa BOZP v MMP.

Niektoré zúčastnené MMP využívali na podporu BOZP externých poskytovateľov služieb. Miera výskytu tohto javu sa v jednotlivých členských štátoch líšila a odrážala vnútroštátne požiadavky. Existovali však aj jasné rozdiely v tom, ako tieto služby pristupovali k svojim úlohám a/alebo ako boli využívané majiteľmi – manažérmi MMP, pričom obe tieto skutočnosti sú dôležité z hľadiska miery, do akej ovplyvnili BOZP. V niektorých prípadoch, najmä tých, kde bolo využívanie takýchto služieb povinné a kde bol regulačný kontext vnímaný skôr ako represívnejší než podporný, bola tendencia vnímať služby ako ponúkanie prístupu „minima potrebného na dosiahnutie súladu“. Za týchto okolností bolo tiež bežné, že majitelia – manažéri považujú BOZP za zodpovednosť externej služby, a preto sa do nej málo priamo zapájajú – keďže v skutočnosti zodpovednosť preniesli na externú službu – s tým výsledkom, že dosiahnutie súladu sa často obmedzuje na vyhotovenie všetkých potrebných administratívnych dokumentov. Zároveň existovali prípady, keď externé služby poskytovali oveľa rozsiahlejšiu podporu, pričom BOZP sa zlepšila nad minimálnu úroveň potrebnú na dosiahnutie súladu. Z väčšej časti to záviselo od záujmu majiteľa – manažéra a jeho aktívneho zapojenia sa do BOZP.

V rámci zúčastňujúcich sa MMP podobne existovalo iba málo prípadov formálnych opatrení pre účasť pracovníkov na BOZP. V niektorých prípadoch boli regulačne vymedzené prahové hodnoty veľkosti pracovnej sily, od ktorých boli uplatniteľné. Okrem toho bolo jasné, že vplyv mali aj vnútroštátne tradície, opatrenia a kontexty v oblasti pracovnoprávných vzťahov (ako je hustota odborov a kolektívne vyjednanie), pričom opatrenia boli oveľa bežnejšie v krajinách s dlhou a silnou tradíciou účasti v kombinácii s pomerne vysokou hustotou odborov. Aj tu však existovali isté rozdiely v jednotlivých odvetviach s mimoriadne nízkou úrovňou formálnych ustanovení v odvetviach, ako je poľnohospodárstvo, v ktorom boli tradície v oblasti pracovnoprávných vzťahov najmenej rozvinuté a hustota odborov nižšia v porovnaní napríklad s odvetvím výroby. V mnohých prípadoch v jednotlivých odvetviach respondenti z radov manažmentu aj pracovníkov naznačili, že pracovníci sa zdráhali zapojiť sa do BOZP týmto spôsobom. Jednoznačne to súviselo s veľkosťou podniku, pričom mnohí naznačili, že formálne ustanovenia nie sú potrebné vzhľadom na dobré sociálne vzťahy a otvorenú a neformálnu komunikáciu na pracovisku. Dobré sociálne vzťahy a neformálna komunikácia boli vo veľkej miere hlásené medzi zúčastnenými MMP vo všetkých odvetviach. V dôsledku toho boli schôdze skôr zriedkavé, a o to zriedkavejšie boli tie, ktoré mali na programe BOZP. Aj tu sa však vyskytli určité rozdiely medzi odvetviami, pričom BOZP sa pravidelnejšie zahŕňala do tímových schôdzí v rizikových odvetviach, ako sú výroba a stavebníctvo (v stavebníctve existovala znovu súvislosť s odvetvovými právnymi predpismi).

Pokiaľ ide o stimuly pre BOZP, regulačný kontext bol zjavne dôležitý. Nevyhnutne sa však líšil podľa krajiny a odvetvia. Na vnútroštátnej úrovni sa frekvencia kontrol a rozsah, v akom boli považované za zdroj podpory a/alebo potenciálny zdroj trestných sankcií, líšili podľa tradícií členského štátu. Vnímanie kontrol ako podpory bolo preto oveľa bežnejšie v krajinách, ako sú Dánsko a Švédsko, zatiaľ čo v členských štátoch ako Rumunsko bolo pravdepodobnejšie, že budú považované za sankčné. Okrem toho dôležité rozdiely existovali aj na odvetvovej úrovni. Pravdepodobnosť návštevy z inšpektorátu práce sa aspoň v niektorých krajinách líšila v závislosti od súčasnej stratégie inšpektorátov v oblasti priorit kontroly rizík. Spravidla boli častejšie navštevované podniky v rizikovejších odvetviach ako podniky v menej rizikových odvetviach.

Kontrola zo strany odvetvových orgánov, ktoré často určovali, či spoločnosti budú naďalej mať licenciu na prevádzku, často nepriamo ovplyvňovala BOZP. Napríklad opatrenia požadované od podnikov v odvetví potravinárskych služieb, ľudského zdravia a sociálnej práce, zamerané na ochranu klientov, sa v praxi tiež často javia ako ochrana pracovníkov. Tieto kontroly (ktoré sa niektorí respondenti snažili odlíšiť od kontrol

súvisiacich s BOZP) môžu mať za následok aj zvýšenie informovanosti majiteľov – manažérov o potrebe dodržiavania súladu s predpismi vo všeobecnosti.

Niektoré zo zúčastnených spoločností boli súčasťou širších organizačných skupín a v takýchto prípadoch ich opatrenia BOZP často ovplyvňovali ich materské spoločnosti. V týchto prípadoch materské spoločnosti niekedy zaviedli systémy a postupy riadenia BOZP vo svojich dcérskych spoločnostiach a kontrolovali ich dodržiavanie, ako aj poskytovanie poznatkov, odborných znalostí a podpory v oblasti BOZP. Vyskytli sa však aj prípady negatívneho vplyvu, napríklad keď materské organizácie alebo správcovia (v prípade ľudského zdravia a sociálnej práce) odmietli povoliť manažérom MMP investovať do BOZP.

Podobne vplyv dodávateľského reťazca na BOZP mohol byť pozitívny (napríklad ak klienti požadovali určité normy BOZP alebo dodávatelia poskytli informácie o BOZP) a negatívny (napríklad keď požiadavky klientov viedli k tesným termínom). Zjavné boli aj rozdiely v jednotlivých odvetviach, pričom vplyvy boli zdanlivo pomerne malé napríklad v poľnohospodárstve, ale v oblastiach ako doprava a stavebníctvo (v stavebníctve to bolo niekedy spojené s odvetvovými právnymi predpismi, ako sa už uviedlo) boli skôr výraznejšie. Certifikácia BOZP bola opakovane dôležitým stimulom v niektorých odvetviach (znovu v odvetviach ako stavebníctvo a doprava), najmä tých, kde bol vplyv dodávateľského reťazca silný a majitelia – manažéri MMP sa cítili povinní investovať do týchto systémov len preto, aby umožnili svojej firme konkurovať v podnikaní. Jednotlivé charakteristiky a všeobecnejšie postoj majiteľa – manažéra boli, samozrejme, mimoriadne dôležité ako stimul BOZP, pričom táto črta bola medzi krajinami jednotná a odzrkadľujú to aj zistenia mnohých ďalších štúdií (EU-OSHA 2016).

Mnohí z opýtaných majiteľov – manažérov vyjadrili veľkú túžbu zachovať bezpečnosť svojich pracovníkov, pričom ich často označovali za „rodinu“ (v niektorých prípadoch doslovne, ale v mnohých obrazne). Ostatní majitelia – manažéri navrhli skôr pragmatickejšiu motiváciu, pričom vysvetlili, že výsledky nedostatočnej BOZP sú nákladné, pretože pracovníci potrebujú oddych od práce a mohla by sa znížiť ich produktivita. V prípade mnohých skutočnosť predstavovala kombináciou oboch týchto faktorov. Ak sa však majitelia – manažéri zaujímali o BOZP a podnietili participatívny, inkluzívny a otvorený prístup, opatrenia, postupy, informovanosť atď. týkajúce sa BOZP boli vo všeobecnosti viditeľnejšie a zdá sa, že boli väčšmi integrované do každodenných procesov, praxe a postupov. V niektorých prípadoch to bolo čiastočne spojené s postavením majiteľa – manažéra (napríklad tí, ktorí sa podieľali na výrobných procesoch, niekedy dokázali väčšmi oceniť každodenné skúsenosti svojich pracovníkov a vypočuť a prijať ich obavy a návrhy). Úzko to však súviselo aj s ich kapacitou a zdrojmi.

Bolo zrejmé, že niektorí majitelia – manažéri mali ambície týkajúce sa rastu svojich podnikov, ale mnohí radšej zostali MMP, pretože sa domnievali, že ak by sa ich spoločnosť stala príliš veľkou, mohlo by byť pre nich ťažké udržať si kontrolu nad každodennými operáciami. Mnohí sa tiež aktívne snažili o udržanie oddaných a lojálnych pracovníkov, ako aj ostatných pomocou možností rozvoja. Tieto prístupy môžu súvisieť s úzkou priestorovou a sociálnou blízkosťou medzi majiteľom – manažérom a pracovníkmi v MMP, ako aj s identitou majiteľov – manažérov. Preto sa v priebehu výskumu často našli majitelia – manažéri MMP, ktorí sa pokúšali začať s takou či onakou formou tzv. high road² stratégie pre svoje podniky. Hoci sa o to mnohí snažili, neboli vždy úspešní, pretože čelili tlaku trhu a konkurentov, aby sa prispôbili požiadavkám zákazníkov, napríklad tým, aby odpracovali viac hodín, často za zníženú odmenu. Na základe tohto tlaku sa snažili znížiť náklady, ktoré nepriamo súviseli s ich hlavnými podnikateľskými funkciami. Dôsledkom toho bolo, že sa cítili povinní preniesť túto záťaž na svojich pracovníkov z hľadiska miezd, istoty ich zamestnania alebo ich pracovného času, ako aj to, že nevyhradili čas ani zdroje na témy ako BOZP, o ktorých sa domnievali, že sú mimo ich hlavných obchodných záujmov. Mnohí majitelia – manažéri tak uviazli medzi týmito dvomi odlišnými postojmi: túžbou dosiahnuť tzv. high road stratégiu a mechanizmami, ktoré ich nútia smerovať k tzv. low road stratégii.

Stručne povedané, pre väčšinu majiteľov – manažérov v MMP bola BOZP nepodstatným problémom v porovnaní s inými problémami, ktoré si vyžadovali ich pozornosť. Pre mnohých bolo najdôležitejšie to, že by nemala zasahovať do hlavných ekonomických činností potrebných na zabezpečenie prežitia firmy. V dôsledku toho sa zvyčajne nepovažovala za kľúčový problém v oblasti riadenia, ani sa jej nevenovala veľká pozornosť. V tomto smere sa podobala iným otázkam, ktoré sú často vnímané ako sekundárne pre hlavné ekonomické činnosti v MMP, napríklad odbornú prípravu a riadenie ľudských zdrojov vo všeobecnosti, čo tiež pomohlo

² Tzv. high road je opak low road stratégie a týka sa MMP, ktoré zažívajú úspešný vysoký rast, ako sú tzv. „gazelové spoločnosti“, ale všeobecnejšie aj malé podniky, ktoré sú schopné investovať do zručností a inovácie takými spôsobmi, ktoré podporujú ich rast a podnikateľský úspech.

vysvetliť, ako sa v týchto pracovných situáciách uskutočnil proces presúvania rizika, pričom túto záťaž v čoraz väčšej miere znášali pracovníci.

Interpretácia zistení

Napriek tomu, že vzorka pracovísk bola nevyhnutne nevyvážená v prospech tzv. lepších skúseností s prácou v MMP, získané údaje všeobecne potvrdzujú závery, ktoré vyplynuli z preskúmania predchádzajúceho výskumu. To znamená, že na prácu v značnej časti MMP možno hľadiť z hľadiska zistenej sociálnej a hospodárskej nerovnosti pri prerozdeľovaní rizík pre bezpečnosť a zdravie v procesoch výroby a služieb v hospodárstve EÚ. V zisteniach sa potvrdilo, že MMP sú skutočne heterogénnou skupinou, oveľa viac ako väčšie spoločnosti, ale vykazujú aj niektoré všeobecné spoločné znaky. Zatiaľ čo zovšeobecnenia týkajúce sa pozitívnych alebo negatívnych výsledkov BOZP pre MMP a kontexty, v ktorých sa vyskytujú, sú trochu riskantné, z našej štúdie vyplýva, že typológia zdôrazňujúca spoločné znaky a rozdiely podľa veľkosti, odvetvia, obchodných praktík a štátnej príslušnosti je možná a užitočná. Jednotlivé MMP zriedkavo vykazujú všetky charakteristiky spojené s každým ideálnym typom v takejto klasifikácii, ktorá je však naďalej užitočná v chápaní toho, ako riešiť rôzne bežné problémy BOZP v MMP.

Tieto typológie boli vyvinuté, aby pomohli pochopiť bohatý a rozmanitý súbor zistení odhalených v prípadových štúdiách. Boli klasifikované podľa obchodných praktík, veľkosti, odvetvia a vnútroštátneho kontextu. Z ich obchodných praktík vyplynul súbor generických typov MMP, ktoré sa označujú ako podniky, ktoré sa o BOZP zaujímajú, ktoré na ňu reagujú a ktoré sa jej vyhýbajú. Z našich štúdií v teréne vyplynulo niekoľko zjavných dôvodov, prečo napríklad niektorí majitelia – manažéri MMP zaujali aktívny prístup k BOZP a niektorí ju dokonca považujú za súčasť svojho obchodného modelu. Sú veľmi ovplyvnené konšteláciou faktorov zahrnutých v hospodárskom a obchodnom postavení ich organizácie, vo vzdelávaní a zručnostiach majiteľa – manažéra a pracovníkov, a v ich informovanosti o rizikách a kapacitách, ako aj vo viditeľnosti firmy zo strany regulačných orgánov a v iných vonkajších vplyvoch. V dôsledku toho sú tieto MMP schopné vytvárať príbehy o hospodárskom úspechu, ktoré im predpovedali mnohí tvorcovia hospodárskych politík v EÚ. Iné však patrili do kategórií, ktoré súčasní a predchádzajúci výskumní pracovníci označili ako podniky, ktoré sa BOZP vyhýbajú, zatiaľ čo iné by sa v najlepšom prípade považovali za podniky, ktoré na ňu reagujú. Preskúmalo sa, ako a prečo sa tieto firmy vo svojom prístupe k hospodárskemu prežitiu často riadia „low road“ stratégiami, v ktorých je nepravdepodobné, že by dosiahnutie najlepších postupov BOZP bolo podnikateľskou prioritou. Pôsobili teda vo veľkej miere nielen mimo dosahu dobrovoľnej podpory, aby sa polepšili a zlepšili svoje podnikanie z hľadiska BOZP, ale niekedy aj mimo dosahu regulačných agentúr. Z rozdielov veľkosti vo vzorke vyplývajú rozdiely medzi správaním mikropodnikov, ktoré majú menej ako 10 zamestnancov, menších malých podnikov, ktoré majú 10 – 19 zamestnancov, a väčších malých podnikov, ktoré majú 20 – 49 zamestnancov. Tieto rozdiely sa v našej vzorke ďalej prelínajú s odvetvovými rozdielmi, a tak, napríklad, charakteristiky niektorých odvetví, ako sú poľnohospodárstvo alebo stavebníctvo, boli zjavné ako kľúčové faktory konkrétneho správania medzi MMP, ktorými sa odlišovali od kľúčových faktorov v iných odvetviach, ako sú ubytovacie a stravovacie služby verus doprava, ktoré mali podobnú veľkosť alebo sa riadili podobnými obchodnými praktikami. To všetko bolo ďalej ovplyvnené charakteristikami správania, ktoré sú jasne určené regulačným, hospodárskym alebo pracovnoprávnym prostredím, v ktorom sa nachádzajú prípady skúmané v jednotlivých členských štátoch. Celkovo preto naše typológie ponúkajú niektoré užitočné spôsoby, ako premýšľať o kľúčových faktoroch praxe v oblasti BOZP v MMP a ako klásť otázky týkajúce sa podpory potrebnej na zlepšenie tejto praxe, otázky, ktoré do istej miery zohľadňujú kontexty, v ktorých dochádza k ujme v týchto firmách, ktorú utrpeli pracovníci.

Úvahy

Zo zisťovania skúseností a vnímania BOZP v skúmaných MMP vyplynulo niekoľko bodov na zamyslenie. Porovnávacie zistenia odhaľujú niekoľko pozoruhodných podobností prekračujúcich hranice štátov a odvetví. Predovšetkým poukazujú na kľúčovú úlohu vplyvu majiteľa – manažéra v sociálnych a hospodárskych vzťahoch BOZP v MMP, ktoré spájajú so zameraním na obchodné praktiky, o ktorých sa domnievajú, že musia prijať a stanoviť im priority, aby mohli efektívne konkurovať v širších hospodárskych kontextoch, v ktorých MMP pôsobia. Z mnohých prípadov a zistení z predchádzajúcich štúdií je zjavné, že BOZP zriedkakedy majú vysokú prioritu v stratégiách majiteľov – manažérov v záujme splnenia týchto požiadaviek. Jedným zo základných spôsobov zosúladenia rozporov (často len slabo vnímaných) regulačných požiadaviek

na BOZP a stratégií prioritizácie produktivity v obchodných praktikách je proces kladenia zodpovednosti za BOZP v sociálnych vzťahoch, o ktoré sa opiera výroba podniku. Týmto spôsobom pracovníci preberajú zodpovednosť za používanie svojho „zdravého rozumu“ pri osvojovaní pracovných postupov, aby sa veci robili spôsobom, ktorý spĺňa požiadavky obchodnej produkcie, sú však vnímané ako „bezpečné“ bez ohľadu na to, čo si vyžadujú regulačné ustanovenia alebo odborné chápanie riadenia BOZP.

V týchto scenároch je bežné, že až keď sa niečo pokazí a zranenia alebo ochorenia vedú k zisteniu, že neboli dodržané požiadavky regulácie alebo všeobecnejšie osvedčené postupy, za príčinu porušenia, ktorá je poruke, sa často označujú kroky zamestnancov. Aj keď k tomuto procesu kladenia zodpovednosti prispieva nastavenie MMP a jeho podnikateľského kontextu, samotný proces nie je nový a bol mnohokrát opísaný, keď boli sociálne vzťahy pracovného úrazu preskúvané zo sociologického hľadiska v iných situáciách, a to aj v situáciách zistených vo väčších organizáciách. V MMP však ich obchodná zraniteľnosť v moderných hospodárskych kontextoch a neistota zamestnanosti v nich spolu s často nízkou úrovňou poznatkov o BOZP medzi pracovníkmi a ich manažérmi pomohli podporiť prijatie týchto postojov skúmanými majiteľmi – manažérmi a pracovníkmi.

V skutočnosti by to mohlo viesť k tomu, aby sme sa zamysleli, či snaha o pochopenie toho, čo funguje pri podpore BOZP v malých firmách, prostredníctvom vykonávania výskumu, ako sa tu uviedlo, je úplne úspešná pri riešení problému nerovnosti pri rozdeľovaní rizík súvisiacich s prácou, pričom takýmito nerovnosťami sa vyznačuje množstvo foriem práce, ktoré sa používajú prevažne v MMP, a pre ktoré je spoločná neštandardnosť, neistota a všeobecná nedostupnosť pre regulačnú kontrolu, ako aj dobrovoľné formy podpory BOZP. Okrem toho je pravdepodobné, že takéto situácie sú mimo hlavného prúdu stratégií BOZP na vnútroštátnej úrovni aj na úrovni EÚ. V tomto výskume sa však zistilo, že aj keď údaje z rozsiahleho prieskumu môžu naznačovať, že tieto scenáre sú čoraz bežnejšie, z väčšej časti zaostávajú za takými prístupmi, aké sú tu prezentované v rámci výskumu BOZP v MMP.

Ako už bolo uvedené, aj keď je do istej miery možné posúdiť dôsledky zistení z dostupnejších scenárov „lepších prípadov“, ktoré predstavovali väčšinu skúmaných prípadov, nie je to úplne uspokojivý spôsob, ako pochopiť, čo sa v skutočnosti deje v situáciách, ktoré sú mimo dosahu bežných metód výskumu. Okrem toho rast a pokračovanie výskytu týchto situácií počas pomerne dlhého obdobia pomohli vytvoriť určitú mieru ich spoločenského prijatia, čo na druhej strane podporilo „normalizáciu“ ďalších modelov neistoty a neštandardných foriem zamestnania spolu s ich negatívnymi účinkami na zdravie, bezpečnosť a blaho pracovníkov, ktorí sa s nimi stretávajú.

Takéto vzorce v organizácii práce a ochrane poskytovanej pracovníkom sa vyskytli súčasne s inými zmenami, ktoré sú v súčasnej dobe zaznamenané v sociologických štúdiách týkajúcich sa práce a zamestnanosti, napríklad atomizácia, individualizácia a kladenie zodpovednosti na pracoviskách, ktoré slúžia na to, aby sa väčšia zodpovednosť za bezpečnosť a ochranu zdravia nekládla na tých, ktorých ekonomické činnosti vytvárajú riziká, ale tých, ktorí sú povinní pracovať s týmito rizikami. Dokonca aj spomedzi scenárov lepších prípadov, ktoré tvoria veľkú časť prípadov, na ktorých je založené toto zhrnutie, väčšina často nevníma BOZP ako niečo, čo sa musí riešiť osobitne prostredníctvom jej riadenia spôsobmi stanovenými zákonom. Ako sa opakovaně zaznamenalo, účinok tohto prístupu je, že riziká zvyknú zaznamenať skôr tí, ktorí s nimi pracujú, pričom títo pracovníci preberajú aj zodpovednosť za vyhýbanie sa týmto rizikám namiesto tých, ktorých regulačný systém označuje za zodpovedných – ich zamestnávateľov. Takéto formy „účasti“ pravdepodobne ešte zvýšili zraniteľnosť niektorých pracovníkov, pretože tiež prispievajú k prevzatíu rizika a jeho dôsledky sa čoraz viac individualizujú – a preberajú ich (často neprimerane) zraniteľné osoby.

Z toho vyplývajú dva ďalšie body na zamyslenie. Prvý sa týka charakteru „účasti“ pracovníkov na BOZP v MMP. Je zjavné, že opatrenia týkajúce sa formálnej reprezentatívnej účasti v našich prípadoch boli zriedkavé a vo väčšine prípadov úplne chýbali. Zatiaľ čo je pochopiteľné, ako je známe, že reprezentatívna účasť na BOZP je v takýchto neformálnych prostrediach nepravdepodobná, znamená to, že takáto účasť, ku ktorej došlo, bola priama a individualizovaná. Skutočná povaha tejto účasti, jej stimuly a to, čo určilo jej kvalitu, však bolo oveľa ťažšie rozpoznať. Vzhľadom na to a na otázky individualizmu a kladeniu zodpovednosti, na ktoré sa odkazuje v predchádzajúcich odsekoch, a na absenciu autonómie spojenej s reprezentatívnou účasťou je potreba skutočne pochopiť, čo sa deje vo vzťahoch na pracovisku, dôležitá, ak sa má dosiahnuť skutočné informované porozumenie tomu, čo funguje, pre koho a v akých súvislostiach sa to má dosiahnuť, pokiaľ ide o BOZP v MMP.

To vedie k druhému bodu na zváženie, ktorý sa týka toho, ako bola preskúmaná táto účasť, procesy a vzťahy, ktoré ju pomáhajú určiť. V diskusii o zisteniach sa poukázalo na predchádzajúcu sociologickú literatúru, v ktorej sa do istej miery skúmali otázky týkajúce sa prevzatia zodpovednosti za pracovné riziká zo strany

pracovníkov, ktorí im čelia. Zistilo sa, že táto práca je užitočná pri získavaní hlbšieho pochopenia niektorých z kvalitatívnych skúseností, ktoré súviseli s rozhovormi s pracovníkmi a ich manažérmi v skúmaných prípadoch. Na základe preskúmania literatúry o BOZP sa však dospelo k záveru, že takáto štúdia je pomerne nedostatočná, pokiaľ ide o pracovníkov v MMP. Aj keď prístup ku kvalitatívnemu výskumu v oblasti BOZP v MMP mal umožniť väčšiu reprezentatívnosť našich zistení z hľadiska zamestnancov ako názorov pracovníkov z predchádzajúceho výskumu BOZP v MMP, uznáva sa, že tieto metódy skutočne neboli zo sociologického alebo etnografického hľadiska dostatočne podrobné na to, aby bolo možné preskúmať tieto problémy do požadovanej hĺbky. Cielenejší, sociologicky informovaný, kvalitatívny výskum by bol užitočný pri zlepšovaní pochopenia týchto procesov a kontextov, ktoré určujú vnímanie a postupy BOZP v MMP.

V nasledujúcej správe bolo preto vynaložené úsilie v záujme porozumenia veľmi bohatému súboru empirických zistení z veľkého počtu prípadov postupov BOZP v MMP z deviatich krajín EÚ, ktoré boli navštívené počas práce v teréne. Treba pritom pamätať na obmedzenia spojené s uplatňovaním týchto cieľov vo vzťahu k takejto heterogénnej skupine. Poukázalo sa na výzvu, ktorá sa týka porozumenia kľúčovým prvkom porovnateľnosti vo vzťahu k postupom a výsledkom BOZP v MMP, pričom zároveň sa uznala heterogenosť tých istých podnikov. Objavila sa tiež pokus o kontextualizáciu týchto prvkov porovnateľnosti vo vzťahu k sociálnoekonomickým kontextom, v ktorých sa nachádzajú. Pravdaže, v tomto všetkom existujú aj nebezpečenstvá redukcionizmu. Napriek týmto námietkam a výhradám sa však predpokladá, že vytvorené typológie, ako aj prezentované všeobecné chápanie sociálnoekonomických a regulačných kontextov, v ktorých sa vyskytujú, a procesov, ktoré pomáhajú určiť opatrenia prijímané pracovníkmi a majiteľmi – manažérmi v oblasti BOZP v MMP, pomáhajú situovať zistenia vo vzťahu k predchádzajúcim štúdiám a vo všeobecnosti prispievajú k lepšiemu pochopeniu vo všetkých týchto oblastiach. Súčasne sa predpokladá, že ponúkajú niektoré užitočné ukazovatele politik a stratégií, ktoré pomáhajú podporiť MMP pri riešení nedostatkov v opatreniach BOZP, s ktorými súvisia. V tejto súvislosti výskum uvedený tomto zhrnutí a predložené závery poskytujú základ pre analýzu stratégií a nástrojov na podporu MMP (EU-OSHA 2017a, b), ako aj úvahy uvedené v záverečnej správe o celom projekte (EU-OSHA 2018).

**Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)**

prispieva k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejším, zdravším a produktívnejším miestom na prácu. Agentúra skúma, vytvára a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Európska únia ju zriadila v roku 1994 a sídli v Bilbau (Španielsko). Agentúra umožňuje spoluprácu zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj popredných odborníkov vo všetkých členských štátoch EÚ a mimo nej.

**Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu
zdravia pri práci**

Santiago de Compostela 12, 5. poschodie
48003 Bilbao, Španielsko
Tel.: +34 944358400
Fax: +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office