

KULTÚRA BEZPEČNOSTI V STAVEBNÍCTVE AKO SÚČASŤ RIADENIA DODÁVATEĽSKÉHO REŤAZCA

Súvislosti

Tento informačný dokument zhŕňa empirické zistenia z výskumu prípadovej štúdie uskutočnenej v rámci projektu Lift-OSH s názvom „Využite nástroje pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci“, ktorého vypracovanie zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA, 2023d). Za realizáciu projektu a zistenia, ktoré sú v dokumente uvedené, sú zodpovední výskumní pracovníci v konzorciu šiestich výskumných organizácií z piatich európskych krajín. Z rozhovorov a pozorovaní sme zistili, že hlavní dodávatelia a klienti v prípadoch z odvetvia stavebného priemyslu využívajú špecifickú predstavu „kultúry bezpečnosti“ ako základný kameň svojich stratégií riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP). Tento informačný prehľad načrtáva obsah takejto stratégie a uvádza dva rôzne príklady. Vybrané prípady boli osvedčenými postupmi nákupných spoločností, pričom cieľom je diskutovať o možnom pozitívnom vplyve na BOZP prostredníctvom dodávateľských reťazcov. Holistickejšiu diskusiu o vplyve dodávateľského reťazca, vrátane negatívnych vplyvov, možno nájsť v úplnej správe o projekte Lift-OSH (EU-OSHA, 2024).

Úvod

Stavebníctvo patrí medzi najnebezpečnejšie pracovné odvetvia v celej EÚ (EU-OSHA, 2023a, 2023b, 2023c; Eurofound, 2022). Odvetvie stavebníctva tradične patrí medzi odvetvia, kde dochádza k najvyššej miere výskytu pracovných úrazov (smrteľných úrazov aj úrazov bez smrteľných následkov) (EU-OSHA, 2023b) a vysokému podielu zamestnancov, ktorí uvádzajú, že ich zdravie a bezpečnosť sú ohrozené z dôvodu práce (Eurofound, 2022). Dokonca aj v kontexte meniaceho sa sveta práce, v ktorom sa digitálne technológie a telepráca stávajú čoraz dôležitejšími a objavujú sa nové riziká v oblasti BOZP, pričom existujúce riziká v oblasti BOZP sa ešte zhoršujú, inšpektori práce stále považujú povolania v odvetví stavebníctva a v odvetví ako celku za vysokorizikové (EU-OSHA, 2023b). Najvýznamnejšie riziká najmä pre remeselníkov a súvisiacich pracovníkov, a pre stavebníctvo ako celok, sú bezpečnostné riziká (pády, zrazenia, porezania), po ktorých nasledujú fyzické riziká (hluk, vibrácie), poškodenia podporno-pohybovej sústavy a ergonomické riziká, chemické riziká, psychologické riziká a biologické riziká (EU-OSHA, 2023b, 2023c). Práca v stavebnom odvetví skutočne zahŕňa mnoho rôznych druhov činností. Dôležité je, že pracovníci v tomto odvetví sú nielen priamo ohrození týmito nebezpečenstvami a rizikami prostredníctvom vlastnej práce, ale sú ohrození aj nehodami a incidentmi kolegov na stavisku (napr. niekomu spadne nástroj z lešenia a zasiahne kolegu). V súvislosti s otepľovaním klímy bolo odvetvie stavebníctva označené ako odvetvie, v ktorom pracovníci vykonávajú intenzívnu fyzickú prácu pri priamom vystavení slnečnému žiareniu a teplu, a preto sú vystavení riziku zdravotného stresu (EU-OSHA, 2023a). Pracovný čas má tiež tendenciu byť dlhý (Eurofound, 2022). Stavebníctvo vo veľkej miere využíva neštandardné druhy práce a dočasných pracovníkov vrátane migrantov a vyslaných pracovníkov, ktorí boli identifikovaní ako vysokoriziková skupina v rámci pracovnej sily (EU-OSHA, 2023b, 2023c). Ďalšou charakteristikou odvetvia stavebníctva je časová a priestorová realita odvetvia a v súvislosti s tým aj vysoké využitie subdodávateľských služieb. Pracovisko často mení miesto alebo formu („mobilná práca“ na „nepevnom pracovisku“), čo vždy znamená, že sa môžu vyskytnúť nové a potenciálne nepozorované riziká, čo zvyšuje pravdepodobnosť vzniku chýb spôsobených nedostatočným plánovaním a nepredvídanými udalosťami (EU-OSHA, 2023c). Hoci stavebné projekty môžu trvať dlho, sú svojou samotnou povahou dočasné. Majú dátum začiatku a ukončenia, po ktorom všetky zúčastnené subjekty prejdú na iné projekty s novým zoskupením aktérov.

Riziká sa ďalej zvyšujú v dôsledku ekonomických problémov v sektore založenom na projektoch, kde sú náklady jedným z hlavných faktorov pri výberových konaniach — verejných aj súkromných, ktoré

rozhodujú o tom, kto získa zákazky. Tieto ekonomické tlaky môžu byť katalyzátorom nedostatočnej kontroly rizík a nebezpečenstiev prostredníctvom systému riadenia bezpečnosti a zároveň môžu spôsobiť nárast nebezpečného správania. Okrem toho pri zhoršovaní rizík v oblasti BOZP v tomto odvetví zohráva dôležitú úlohu aj vysoký stupeň zložitosti organizácie veľkých stavebných projektov. Pracovné procesy musia prebiehať súčasne a musia ich vykonávať viaceré spoločnosti, každá s vlastnou štruktúrou riadenia a často z rôznych krajín, čo môže mať za následok jazykové bariéry. Veľký stupeň zložitosti spôsobuje, že rozsiahle stavebné projekty závisia od silných riadiacich postupov a nástrojov na zabezpečenie zdravého a bezpečného pracovného prostredia na staveniskách.

Kultúra bezpečnosti ako zvýšená informovanosť a začleňovanie rizík a bezpečnosti

Jednou z reakcií na toto zvýšené riziko je prístup k riadeniu bezpečnosti, ktorý manažéri a koordinátori BOZP v odvetví často označujú ako „kultúra bezpečnosti“. Agentúra EU-OSHA vymedzuje kultúru bezpečnosti ako „súhrn postojov, (implicitných) predpokladov, presvedčení, vnímaní a návykov členov organizácie, ktoré sú relevantné pre BOZP“ (OSHwiki, 2022).

Ako vyplýva z tohto vymedzenia pojmu, kultúra bezpečnosti je široký opisný pojem, ktorý zachytáva len predpoklady a presvedčenia, ktoré sa vyskytujú na pracoviskách a v organizáciách. Práca v teréne vykonaná pre tieto prípady však ukazuje, že kultúra bezpečnosti predstavuje osobitný koncept v európskych stavebných spoločnostiach, ktorý je kľúčovou súčasťou spôsobu riadenia BOZP zo strany klientov a hlavných dodávateľov v rámci rozšírených subdodávateľských sietí. Podľa tohto chápania je kultúra bezpečnosti normatívnou koncepciou, ktorú možno zaviesť a zachovať v stavebných projektoch. Koncepcia v tomto formulári označuje všetko úsilie o zvýšenie informovanosti zamestnancov a manažmentu o bezpečnosti, ako aj rôzne formy integrovaného úsilia zameraného na to, aby boli bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci stredobodom všetkých rozhodnutí (uplatňovanie hľadiska ochrany zdravia), a tým vytvárať tzv. manažérsky záväzok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Vedci v minulosti kritizovali tento názor (c.f. Le Coze, 2019; Silbey, 2009) a tvrdili, že kultúra bezpečnosti nie je len tak niečo, čo môžu podniky a odborníci v oblasti BOZP navrhnuť alebo zaviesť podľa ľubovôle. Pracovisko, v tomto prípade stavenisko, je komplexný sociálny priestor s mnohými rôznymi interpretáciami toho, čo môže dobrá kultúra bezpečnosti znamenať, v závislosti od regulačných a priemyselných tradícií a mnohých ďalších faktorov. Keďže kultúra bezpečnosti je taký široký pojem, ktorý sa v priebehu času mení, meranie kultúry bezpečnosti je náročné a zdá sa, že prístup používaný na meranie kultúry bezpečnosti sa v jednotlivých vedných disciplínach líši (EU-OSHA, 2013).

Zostáva však zvoleným názvom pre celý rad súvisiacich nástrojov a postupov, ktoré sme pozorovali v našich prípadových štúdiách. Vzťahový prístup k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci využívajú a odvolávajú sa naň organizácie klientov aj hlavní dodávatelia minimálne v troch z našich štyroch prípadov. Kultúra bezpečnosti v každom z týchto prípadov funguje ako „metanástroj“ — symbolický rámec, ktorý rámcuje nástroje a postupy. Preto je veľmi dôležité pochopiť, čo sa rozumie pod pojmom kultúra bezpečnosti v stavebníctve, pretože ide o faktor, ktorý prispieva k rozvoju stratégií BOZP a využívaniu postupov a nástrojov.

Príklad 1 – Zmena vnímania bezpečnosti na viacerých úrovniach

Prvý príklad pochádza z veľkého a zložitého projektu verejnej infraštruktúry v Belgicku. Všetci zúčastnení aktéri na rôznych úrovniach venujú osobitnú pozornosť tomu, čo striedavo nazývajú „kultúrou bezpečnosti“ alebo „atmosférou bezpečnosti“. Zdôrazňujeme tu body konvergenencie medzi rôznymi pohľadmi prítomnými v projekte, ale aj oblasti, v ktorých vzniká napätie. To umožňuje vytvoriť si diferencovaný obraz o bezpečnostných stratégiách stavebného projektu a poučiť sa z ich osvedčených postupov, ako aj z nedostatkov.

Klient v oblasti verejnej výstavby považuje vytvorenie spoločnej a otvorenej kultúry bezpečnosti na svojom stavenisku od zhora nadol za jeden z hlavných cieľov svojej bezpečnostnej stratégie a základ, na ktorom budú založené dobré výsledky v oblasti bezpečnosti. Samotný klient si v oblasti verejnej

výstavby vytvoril jasnú víziu o tom, aká kultúra bezpečnosti by sa mala presadzovať v celom objekte. Ústredným bodom bolo vytvorenie atmosféry, v ktorej sú všetci stimulovaní hovoriť o otázkach bezpečnosti bez toho, aby sa cítili brzdení možnými trestami, čo viedlo k rozšíreniu diskusií o bezpečnosti a k jasnejšiemu obrazu o tom, čo vlastne funguje nesprávne. Klient nasadil na tento účel svoj vlastný bezpečnostný tím, robil obhliadky na kontrolu bezpečnosti, podporoval odborníkov z oblasti bezpečnosti dodávateľov a zhromažďoval údaje.

Zásadný význam malo, že táto vízia bola do veľkej miery v súlade s víziou manažéra pre BOZP a životné prostredie, ktorý je zamestnancom hlavného dodávateľa a už pred nástupom do projektu mal povest' človeka, ktorý presadzuje otvorenú kultúru bezpečnosti. Manažér pre BOZP a životné prostredie sa snažil podporovať dôvernejší vzťah s pracovníkmi a dbať na to, aby nebol vnímaný ako „policajt“ v oblasti bezpečnosti na stavenisku, čo sa snažil zdôrazňovať aj v tíme bezpečnostných expertov, ktorí tiež chodili na pravidelné inšpekčné obhliadky. Okrem personálu pre ochranu bezpečnosti, ktorý sa pohyboval na stavenisku s cieľom monitorovať prácu, boli obavy o bezpečnosť zakotvené vo viacerých formálnych postupoch plánovania rôznych menších stavenísk a koordinácie práce medzi subdodávateľmi (napríklad povinný bezpečnostný komponent na všetkých stretnutiach venovaných ochrane bezpečnosti, pravidelné vzdelávanie o ochrane bezpečnosti, plagáty s inštruktážnymi piktogramami atď.). Práve toto úzke prepojenie medzi tímom objednávateľa pre ochranu bezpečnosti a tímom BOZP hlavného dodávateľa sa ukázalo ako hnacia sila rozšírenia tejto otvorenej a komunikatívnej kultúry bezpečnosti na celej stavbe.

Nie je však jednoduché preniesť túto angažovanosť na všetkých pracovníkov zodpovedných za bezpečnosť, nehovoriac o stavebných robotníkoch pracujúcich na projekte. Robotníci na stavenisku mali vlastnú predstavu o tom, čo považujú za prostredie a atmosféru prispievajúcu k podpore pozitívnych výsledkov v oblasti bezpečnosti, a o svojom vlastnom mieste v ňom. Pracovníci si vedome pestovali kolektívne postoje k bezpečnosti, ktoré súviseli s ich odbornými znalosťami pri určitých špecifických úlohách, dlhoročnými skúsenosťami starších pracovníkov a bezpečnostnými prístupmi v ich (subdodávateľských) firmách. Použilo sa to na mediáciu medzi bezpečnosťou pracovníkov a časovým a cenovým tlakom súvisiacim s úlohami, ktoré vykonávali. Odborníci na bezpečnosť boli v skutočnosti často vnímaní ako policajti, pričom ich kritizovali – často za triviálne veci – prostredníctvom nepriamych administratívnych kanálov a nebrali vážne ich praktické odborné znalosti. To, samozrejme, podporilo postoje ku komunikácii v oblasti bezpečnosti, ktoré boli menej vhodné na otvorenú komunikáciu, čo značne sťažilo výmenu informácií medzi pracovníkmi a vyššími úrovňami projektu.

Prístup pozitívnej a otvorenej kultúry bezpečnosti presadzovaný „zhora nadol“ prostredníctvom spoločného úsilia manažmentu bezpečnosti v klientskej firme a hlavnom zmluvnom konzorciu narazil na hranice pri konkrétnej realizácii zo strany bezpečnostných pracovníkov v teréne. Vzhľadom na množstvo zložitostí, ktoré sú prítomné v každom veľkom stavebnom projekte, zostáva prekonávanie bariér medzi ambíciami manažmentu, ich skutočnou realizáciou a skúsenosťami pracovníkov kľúčovou výzvou na mnohých úrovniach. Kľúčom k dosiahnutiu tohto cieľa by mohla byť práve kultivácia komunikačných liniek medzi rôznymi úrovňami pracoviska a atmosférou, v ktorej môže komunikácia prebiehať rešpektujúcim spôsobom v oboch smeroch.

Príklad 2 – Začleňovanie BOZP do veľkého projektu infraštruktúry

Kultúra bezpečnosti bola tiež filozofiou snahy v oblasti BOZP v súvislosti s veľkým stavebným projektom v Dánsku. V tomto prípade bol klient iniciátorom a katalyzátorom rozvoja stratégie, ktorá spočívala na dvoch základných pilieroch: a) začleňovať BOZP do všetkých rozhodnutí, stretnutí a dokumentov týkajúcich sa projektu a b) zabezpečiť, aby vrcholoví manažéri a priami nadriadení v organizáciách klienta aj hlavného dodávateľa boli odhodlaní venovať sa BOZP spôsobom, ktorý je viditeľný pre všetkých pracovníkov zamestnaných v projekte.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci boli dôležitým prvkom vo všetkých dokumentoch týkajúcich sa dánskeho stavebného projektu. Tie siahali od prvých súťažných podkladov, cez konečné zmluvy až po povinné správy o priebehu všetkých častí stavby. To znamená, že každý aktér, ktorý bol zmluvne

viazaný na projekt, bol začlenený do úsilia o ochranu bezpečnosti a pravidiel od úplného začiatku spolupráce s klientskou spoločnosťou. Cieľom bolo zabezpečiť, aby sa dodávateľia a subdodávateľia včas dozvedeli: a) o dôležitosti, ktorú klientska spoločnosť pripisuje BOZP, a b) o tom, že sami vedia, že musia interne preukázať rovnaké „mentálne naladenie“ (ako ho nazýva manažér) vlastným zamestnancom a obchodným partnerom.

Okrem toho klientska spoločnosť požadovala, aby bola bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci povinným bodom programu stretnutí na všetkých úrovniach stavebného projektu. To znamená, že o BOZP sa diskutovalo na každodenných stretnutiach o „pracovných nástrojoch“, kde jednotlivé pracovné čaty diskutovali o úlohách daného dňa, a diskutovalo sa o nej aj pri stretnutí riaditeľa projektu z organizácie klienta s jeho kolegom od hlavného dodávateľa. Pravidelne boli organizované aj povinné stretnutia koordinátorov ochrany bezpečnosti, zamestnancov pre oblasť BOZP v klientskej spoločnosti a sociálnych partnerov v Dánsku. Tieto povinnosti boli povinné a boli písomne uvedené v zmluvách.

Napokon v záujme dosiahnutia všadeprítomnej BOZP klient od hlavného dodávateľa vyžadoval, aby organizoval kampane na všetkých pracoviskách s cieľom zviditeľniť bezpečnostné riziká pre všetkých, ktorí sú na pracoviskách prítomní. Preto bolo možno vidieť plagáty s posolstvami o ochrane bezpečnosti vo všetkých spoločných priestoroch, napríklad v kuchyniach a oddychových miestnostiach. Boli inštalované veľké obrazovky, ktoré zobrazovali praktické informácie pre všetkých zamestnancov, pričom jednou z najčastejších správ boli štatistiky týkajúce sa bezpečnosti a oznamovania rizík.

Ďalším pilierom stratégie kultúry bezpečnosti dánskej klientskej spoločnosti bol, ako už bolo uvedené, manažérsky záväzok. Klientska spoločnosť chcela, aby manažéri prejavili nadšenie a vážnosť voči BOZP v rámci organizácií, čo zase malo inšpirovať zamestnancov a subdodávateľov, aby robili to isté (prínavnejším išlo o zásady, z ktorých vychádzala stratégia).

Okrem toho, že riadiaci záväzok bol dôležitý na začiatku projektu, kľúčovým prvkom pri zavádzaní postupov používaných na mieste bol aj záväzok na úrovni riadenia. To sa prejavilo v niekoľkých prípadových štúdiách. V dánskom prípade vrcholový manažment organizoval niekoľko typov týždenných aktivít s hlavnými zmluvnými partnermi. Napríklad projektoví riaditelia týchto dvoch spoločností absolvovali každý týždeň tri návštevy na stavenisku, kde bola BOZP primárnou témou. To znamená, že dvaja vrcholoví manažéri celého stavebného projektu absolvovali bezpečnostnú obchádzku a vyjadrovali sa k otázkam BOZP, ako je nedostatok osobných ochranných prostriedkov, bezpečnostných značiek a podobne.

Praktické dôsledky

Táto stručná správa sa zaoberá témou, ktorá je považovaná za kľúčovú pre ochranu bezpečnosti na staveniskách v Európe. Zároveň pojmy ako „kultúra bezpečnosti“ alebo „atmosféra bezpečnosti“ môžu zostať skôr iluzórne. Ako sme videli, môžu znamenať viacero vecí a zvyčajne aj znamenajú, v závislosti od toho, koho sa v rámci stavebného projektu opýtate. S cieľom zabrániť, aby zameranie na „kultúru bezpečnosti“ zostalo prázdny gestom, navrhujeme brať vážne jeho rozsah v rámci celého projektu a jeho komunikačný a vzťahový rozmer. Vytvorenie spoločného chápania bezpečnosti, ktoré môže byť nositeľom bohatej a otvorenej komunikácie o BOZP, incidentoch, takmer nehodách a pod. na úrovni celého projektu, si vyžaduje aspoň čiastočné prekonanie hierarchickej organizácie stavebných projektov a odstránenie bariér medzi jednotlivými úrovňami. Navrhujeme dva typy riadiacich postupov, jeden zmluvný a druhý vzťahový, ktoré by sa mohli navzájom dopĺňať pri podpore zvýšeného povedomia o bezpečnosti a výkonnosti v komplexných stavebných projektoch.

Prvý kľúčový prvok sa týka vzťahov medzi objednávatelom, dodávateľmi a hlavným dodávateľom. Jasné a vyvážené rozdelenie finančných rizík a výhod, ktoré je vopred stanovené medzi rôznymi stranami prítomnými na stavenisku, môže byť dôležitým faktorom pri podpore dôveryhodných a konštruktívnych vzťahov medzi firmami, ktoré sa podieľajú na realizácii projektu. Ak sú finančné záujmy lepšie zosúladené, môže to slúžiť ako kľúčová podpora konštruktívnej spolupráce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Tak ako v prípade belgického staveniska, navrhujeme, aby boli všetky zvýšenia nákladov v dôsledku nepredvídaných rizík v oblasti BOZP uhrádzané vo vopred určenom rozdelení medzi klienta a hlavného dodávateľa. To je spojené s jasnými dohodami o podrobnostiach zavádzaných bezpečnostných politík, postupov a kľúčových praktík. Jedna možnosť je poskytnúť vzorové zmluvy alebo právne usmernenie pre súkromných stavebných klientov a verejné orgány

s cieľom zabezpečiť, aby sa predišlo antagonizmu v súvislosti s neskorším zvýšením cien počas realizácie projektu a aby sa tak väčšia pozornosť mohla venovať spolupráci v oblasti BOZP. Taktiež by sa mohli doplniť doložky s podrobnými informáciami o bezpečnostných postupoch a kultúre, ktoré sa majú zavádzať, aby všetky strany boli od začiatku zosúladené. Vzhľadom na to, že kultúra bezpečnosti sa stala normatívnou koncepciou, ktorá zachytáva nielen úsilie a informovanosť pracovníkov, ale aj úsilie a informovanosť manažmentu („manažérsky záväzok“), zmluvy by mali obsahovať aj ustanovenia o tom, čo sa očakáva od vedenia všetkých zúčastnených spoločností, napríklad pokiaľ ide o účasť na pravidelných stretnutiach, obchádzku po areáli atď. Druhým kľúčovým prvkom by bola zvýšená pozornosť venovaná komunikácii o bezpečnosti smerom zdola nahor. Lepšie zapojenie pracovníkov, pri ktorom by boli zhodnocované ich vlastné odborné znalosti a praktické poznatky a odborníci na bezpečnosť by si vypočuli ich pripomienky a obavy, čo by mohlo uľahčiť konštruktívnejšiu a otvorenejšiu kultúru bezpečnosti na všetkých úrovniach stavebného projektu. Príkladmi, ktoré vyplývajú z prípadových štúdií, sú rozhovory o súbore nástrojov alebo účasť na formálnych stretnutiach a odbornej príprave, ale aj neformálne diskusie počas prestávok. Ide o to, aby pracovníci mali pocit, že ich poznatky a skúsenosti sú brané vážne a pripomienky sú uplatňované (namiesto toho, aby sa uplatňoval prístup zhora nadol, ktorý neberie do úvahy ich spätnú väzbu). Dôležitým prvým krokom môže byť ďalší výskum spôsobov, ako to uľahčiť. Okrem povinných vzdelávacích momentov alebo testov bezpečnosti by mohli byť zriadené povinné zamestnanecké rady, ktoré by boli zodpovedné za formulovanie odporúčaní a vzbudzovanie obáv týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia. Prítomnosť odborových zväzov na staveniskách by sa mohla zintenzívniť a mohla by slúžiť ako dodatočná záruka, že obavy pracovníkov budú vypočuté. V prípadoch, keď oficiálne zastúpenie pracovníkov chýba, stále by sa mohlo vynaložiť úsilie na výber hovorcu alebo niekoho, kto by mohol slúžiť ako spojovací článok medzi pracovníkmi a manažmentom, pokiaľ ide o otázky bezpečnosti.

Odkazy

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools*, 2011.

Informačný dokument o pracovnom prostredí, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie.

K dispozícii na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/culture_assessment_soar_en.pdf

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Horúčavy pri práci – usmernenia pre pracoviská*, 2023a. K dispozícii na:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_EN.pdf

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Pohľad inšpektorov práce na povolania a odvetvia vnímané ako vysokorizikové v Európe: prieskum EU-OSHA-SLIC*, 2023b. K dispozícii na:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Labour_inspectors%27_insights_high-risk_occupations_sectors_Europe_EU-OSHA-SLIC_survey_en.pdf

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v Európe: súčasný stav a trendy v roku 2023*, 2023c. K dispozícii na:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Zlepšovanie BOZP cez dodávateľské reťazce: trhové iniciatívy v agropotravinárskom a stavebnom priemysle*, 2023d.

K dispozícii na: <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-osh-through-supply-chains-market-based-initiatives-agri-food-and-construction-industries>

EU-OSHA (2024) – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Úloha dodávateľských reťazcov pri podpore bezpečnosti a ochrany zdravia v stavebníctve a poľnohospodárstve: projekt LIFT-OSH*. K dispozícii na adrese:

<https://osha.europa.eu/en/publications/supply-chains-role-promoting-safety-and-health-construction-and-agriculture-lift-osh-project>

- Eurofound. (2022). *Pracovné podmienky v čase pandémie ochorenia COVID-19: dôsledky pre budúcnosť*. Séria Európsky telefonický prieskum o pracovných podmienkach 2021, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. K dispozícii na: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22012en.pdf>
- Le Coze, J. C. (2019). How safety culture can make us think. *Safety Science*, 118, 221– 229. K dispozícii na: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.026>
- OSHWiki, *Towards a occupational safety and health culture*, 2022. K dispozícii na: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/towards-occupational-safety-and-health-culture>
- Silbey, S. S. (2009). Taming Prometheus: Talk about safety and culture. *Annual Review of Sociology*, 35, 341– 369. K dispozícii na: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134707>

Autori: Christian Uhrenholdt Madsen (Teamworkinglife, Dánsko) a Yanbing Chen (University College Dublin, Írsko).

Riadenie projektu: Dietmar Elsler a Annick Starren, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Vypracovanie tohto dokumentu 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.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani žiadna osoba konajúca v jej mene nie je zodpovedná za prípadné použitie týchto informácií.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2024

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, na ktorý sa nevzťahujú autorské práva Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, je potrebné povolenie priamo od držiteľov autorských práv.