

Öryggi og heilsa í ör- og smáfyrirtækjum í ESB: sjónarhornið frá vinnustaðnum

Evrópska áhættuathugunarstöðin

Samantekt

Höfundar:

David Walters og Emma Wadsworth, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University, Peter Hasle and Bjarke Refslund, Sjálfbær framleiðsla, Efnis- og framleiðsludeild, Aalborg Háskólinn í Kaupmannahöfn, Monique Ramioul, Research Institute for Work and Society, KU Leuven, Ann-Beth Antonsson, Swedish Environmental Research Institute (IVL).

Þakkir

Við viljum þakka Carsten Brück, Claudia Oldenburg og Reka Zayzon, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), fyrir að samræma vettvangsrannsóknirnar sem skiluðu gögnunum sem eru rannsökuð í þessari skýrslu.

Þessi samantekt byggir á vettvangsrannsóknum, og þjóðar- og atvinnugeiraskýrslum, sem voru framkvæmdar og skrifaðar af SESAME (Safe Small and Micro Enterprises) rannsóknarverkefnaþópnum: David Walters og Emma Wadsworth, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University; Peter Hasle og Bjarke Refslund, Sjálfbær framleiðsla, Efnis- og framleiðsludeild, Aalborg Háskólinn í Kaupmannahöfn; Monique Ramioul og Laurianne Terlinden, Research Institute for Work and Society, KU Leuven; Carsten Brück og Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP); Marina Jarvis, Karin Reinhold, og Charles Woolfson, Tallinn School of Economics and Business Administration, Tallinn University of Technology (TTU); Raluca Stepa, Romanian National Research and Development Institute of Occupational Safety (INCDPM); Guido Micheli og Enrico Cagno, Politecnico di Milano (POLIMI); og Sandrine Caroly og Déborah Gaudin, Université Grenoble Alpes; Ann-Beth Antonsson og Cecilia Österman, Swedish Environmental Research Institute (IVL).

Að auki erum við mjög þakklát fólkinu í alþjóðlegu ráðgjafarnefnd verkefnisins, Ellen MacEachen, Joan Eakin, Michael Quinlan og Jukka Takala, fyrir þeirra hjálplegu og skörpu athugasemdir um þessa samantekt. Við viljum einnig þakka starfsfólki Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar og tengiliðum fyrir sínar vel ígrunduðu athugasemdir.

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) lét gera þessa samantekt. Innihald hennar, þar á meðal skoðanir og/eða niðurstöður, er einungis á ábyrgð höfundanna og endurspeglar ekki endilega skoðanir Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar (EU-OSHA).

Verkefnisstjórn: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, Maurizio Curtarelli, Evrópska vinnuverndarstofnunin

**Europe Direct er þjónusta sem hjálpar þér að finna svör
við spurningum þínum um Evrópusambandið**

Gjaldfrjálst símanúmer(*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sum farsímafyrirtæki leyfa ekki aðgang að 00 800 númerum eða taka gjald fyrir slík símtöl. Sum farsímafyrirtæki leyfa ekki aðgang að 00 800 númerum eða taka gjald fyrir slík símtöl.

Frekari upplýsingar um Evrópusambandið má finna á Netinu (<http://europa.eu>).

Formáli

Ör- og smáfyrirtæki mynda hryggjarstykkið í efnahagslífi Evrópusambandsins og horft er á þau sem lykilaðila í efnahagslegum vexti, nýsköpun, atvinnu og félagslegri aðlögun. Um helmingur evrópska vinnuafsisins starfar í ör- og smáfyrirtækjum, og árangursrík stjórnun á vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum er grundvallaratriði til að tryggja bæði velferð starfsfólks og langtíma efnahagslega afkomu þessara fyrirtækja. Tölfræðilegar upplýsingar og rannsóknir sýna hins vegar bágborið ástand þegar kemur að öryggi og heilsu hjá mörgu starfsfólki í ör- og smáfyrirtækjum og það að tryggja góða stýringu á vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum er áfram mikil áskorun. Þetta vandamál er staðfest í Stefnuramma ESB um vinnuvernd 2014-2020, sem framkvæmdastjórn Evrópusambandsins samþykkti, þar sem bent er á að það að auka getu ör- og smáfyrirtækja til að gera árangursríkar og skilvirkar ráðstafanir varðandi áhættuforvarnir er eitt af lykilmarkmiðum í áætlunum um að tryggja öryggi og heilsu á vinnustöðum.

Til að bregðast við og brúa það bil sem er á milli vinnuverndarkrafna og starfshátta á vinnustöðum, setti Evrópska vinnuverndarstofnunin í gang yfirgripsmikið, þriggja ára verkefni (2014-2017) þar sem heildarmarkmiðið var að greina lykilþætti í að ná góðum árangri varðandi stefnu, áætlanir og gagnlegar lausnir til að bæta vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum í Evrópu. Verkefnið, sem hópur vísindamanna sem mynda SESAME samtökin (e. Safe Small and Micro Enterprises - SESAME) var fenginn til að hafa umsjón með, hafði þrjú megin markmið: Það mun bjóða upp á gagnreyndar ráðleggingar varðandi stefnumörkun, og vera innlegg í yfirstandandi umræður um fyrirkomulag á vinnuvernd í Evrópu þegar kemur að litlum fyrirtækjum. Ennfremur mun það tilgreina góða starfshætti á vinnustöðum sem tryggja góða stjórn á vinnuvernd, og mun auðvelda fyrir frekari þróun á núverandi eða nýjum gagnlegum tólum, þar með talið Gagnvirka áhættumatstólinu á Netinu (OiRA). Að lokum, munu niðurstöðurnar vera upplýsandi fyrir framtíðarrannsóknir sem miða að því að auka þekkingu á því hvaða atriði það eru sem segja til um góða vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum sem starfa í hagkerfum sem taka sífelldum breytingum.

Í þessari samantekt eru kynntar niðurstöður úr öðrum áfanga verkefnisins, þar sem viðhorf og starfshættir varðandi vinnuvernd voru kannaðir í ör- og smáfyrirtækjum með 362 ítarlegum viðtölum við bæði starfsfólk og eigendur/stjórnendur í litlum fyrirtækjum í níu aðildarríkjum ESB, þar sem sérstök áhersla var lögð á atvinnugreinar eins og byggingariðnað, iðnframleiðslu, landbúnað, hótél, veitingastaði og veitingaþjónustu, smásölu/heildsölu, flutninga og heilbrigðisþjónustu. Ítarlegri umfjöllun um vísbendingarnar sem koma fram í þessum viðhorfum verður í lokaáfanga verkefnisins, sem miðar að því að styðja við ráðleggingar varðandi stefnumörkun og lýsa góðum starfsháttum sem auðvelda betri vinnuvernd í viðkvæmstu ör- og smáfyrirtækjunum. Evrópska vinnuverndarstofnunin mun gefa niðurstöðurnar út og dreifa þeim árið 2018.



Christa Sedlatschek

Framkvæmdastjóri

Samantekt

Í þessari samantekt eru kynntar niðurstöður á eiginlegri rannsókn á skilningi og reynslu á vinnuvernd (OSH) í 162 ör- og smáfyrtækjum sem valin voru úr ýmiss konar atvinnugeirum í níu aðildarríkjum ESB. Markmiðið var að kynna „sjónarhorn frá vinnustaðnum“ með því að kanna reynslu og skilning á vinnuvernd innan ör- og smáfyrtækja og hvaða áhrif aðstæðurnar sem þau eru í hafa. Fyrri yfirferð á skrifum í SESAME verkefninu gaf til kynna að í þessu vinnuumhverfi væri að finna sérstakar hættur sem væru að stórum hluta tilkomnar vegna félags- og fjárhagslegra einkenna á þessum vinnustöðum og ákvörðuðust af ákveðnum þáttum innan og í umhverfi þessara vinnustaða sem væru ráðandi í áhættumatinu á þeim (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2016). Út frá þessum niðurstöðum, var núverandi rannsókn sett upp til að kanna og fanga sýn bæði eigenda/stjórnenda og starfsfólks þeirra í ör- og smáfyrtækjum á þann hátt að hægt væri að gera samanburð á mikilvægum og áhrifaríkum aðstæðum sem fyrirtæki þeirra væru staðsett í.

Hvað varðar aðstæður í hverju landi, þá voru aðildarríkin sett í hópa út frá fjölda einkenna sem fyrri verkefni höfðu gefið til kynna að þau ættu sameiginleg og sem virka sem ákvörðunarþættir varðandi hvernig fyrirkomulag og skipulag á vinnuvernd er á vinnustöðum (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2013). Þetta eru t.d.:

- einkenni eftirlits og framkvæmd á vinnuverndarákvæðum og fyrirkomulag stofnana á eftirliti með reglufylgni;
- kerfin utan um samskiptin milli vinnuveitenda og starfsfólks, söguleg þróun þeirra og valdið sem aðilar innan þeirra hafa;
- eðli efnahagslífsins, dreifing á framleiðslustarfsemi og þjónustu, hlutfallsleg stærð opinbera geirans og einkageirans, og efnahagsstefna;
- kerfin utan um félagsþjónustu og stefnan varðandi hana.

Að minnsta kosti eitt land var valið úr hverjum hópi sem út úr þessu kom, þaðan sem við völdum dæmin okkar, eins og sýnt er hér að neðan, þar sem valin lönd eru feitletruð:

1. *Vesturhluti Evrópusambandsins*: **Belgía, Þýskaland**, Lúxemborg, Holland og Austurríki;
2. *Norðurhluti ESB*: **Danmörk**, Finnland og **Svíþjóð**;
3. **Bretland** og **Írland**;
4. *Suðurhluti/latneski hluti ESB*: Grikkland, Spánn, **Frakkland**, **Ítalía**, Kýpur, Malta og Portúgal;
5. *Mið- og austurhluti ESB*: Búlgaría, Tékkland, **Eistland**, Króatía, Lettland, Litháen, Ungverjaland, Pólland, **Rúmenía**, Slóvenía og Slóvakía.

Dæmin voru einnig valin úr sjö víðfeðmum atvinnugeirum þar sem ör- og smáfyrtæki eru sérstaklega algeng; landbúnaði; iðnframleiðslu; byggingariðnaði; heilðsölu og smásölu; flutningum; gisti- og matvælaþjónustu; og heilbrigðis- og félagsþjónustu. Þetta eru, að sjálfsögðu, allt stór og margbreytileg svið starfsemi og eiginlega úrtakinu var ekki ætlað að vera einkennandi fyrir alla þá fjölbreytni sem er að finna innan þeirra. Sviðin sem fyrirtækin í raundæmunum, sem voru starfandi innan þessara víðfeðmu atvinnugeira, náðu yfir:

- landbúnaður: nytjaplöntu- og búfjárframleiðsla, skógrækt;
- iðnframleiðsla: framleiðsla á málmvörum, matvælum, trévöru efnafræðilegum vörum, pappírs- og vefnaðarvöru;
- byggingariðnaður: mannvirkjagerð og sérhæfð starfsemi;
- heilðsala og smásala: heilðsöluviðskipti; viðhald og viðgerðir á bifreiðum, smásala á lyfjum og lækningavörum, og á nýjum vörum í sérhæfðum verslunum;
- flutningar: vöruflutningar og fragt;
- starfsemi í gisti- og matvælaþjónustu;
- vinna í heilbrigðis- og félagsþjónustu: umönnun á fullorðnum og börnum, tannlæknaþjónusta og önnur klínísk þjónusta, og umsjón með þjálfun og hreyfingu.

Úrval af dæmum um ör- og smáfyrtæki af ólíkum stærðum innan þessara sviða gerði engu að síður kleift að gera samanburðargeiningu á milli atvinnugeira.

Hvert raundæmi fól í sér heimsókn í þáttökufyrirtækið og viðtöl við eigenda-stjórnanda og starfsmann, auk athugunar á starfsemi fyrirtækisins. Á þennan hátt var safnað saman miklu magni af eiginlegum reynsluupplýsingum varðandi vitund, verklag og reynslu á fyrirkomulagi á vinnuvernd í ör- og smáfyrtækjum og aðstæðurnar sem fyrir hendi eru, og hvað það er sem ákvarðar þetta, í margvíslegum ólíkum atvinnugeirum,

stærðarflokkum, viðskiptaháttum og reglu- og efnahagssumhverfi innan landa í ESB. Gerð var samanburðargreining til að fá fram skilning á tengslum vinnuverndar á vinnustöðum og hvaða áhrif lykilkættir eins og viðskiptahættir, stærð, atvinnugeiri og regluhverfi og félagslegar og fjárhagslegar aðstæður innan landa hafa.

Niðurstöður

Niðurstöðurnar beindu athyglinni að einkennum á gerð og eðli reglakerfa innan landa varðandi stjórnun á vinnuvernd og hversu mikið þau beinast að ör- smáfyrirtækjum í löndunum sem rannsökuð voru, ásamt hlutverkinu, aðgengi og getu vinnuverndarþjónustu, ráðstöfunum varðandi upplýsingar og þjálfun fyrir eigendur- stjórnendur og starfsfólk í ör- og smáfyrirtækjum, og aðstæðum þegar kom að samskiptum milli aðila vinnumarkaðarins varðandi hvernig stjórnun á vinnuvernd er háttað í ör- og smáfyrirtækjum, bæði varðandi þróngan skilning á fulltrúabátttöku starfsfólks og samráð við starfsfólk varðandi vinnuvernd, og á almennari hátt varðandi fyrirkomulag á samskiptum aðila vinnumarkaðarins, aðferðum og starfsháttum í þeim aðstæðum sem ör- og smáfyrirtæki eru í. Einnig voru metin þau áhrif sem kerfin innan landa hafa varðandi félagslega vernd, heilsu og velferð í tengslum við starfsfólk í ör- og smáfyrirtækjum, sem og víðfeðmari pólitískt og efnahagslegt fyrirkomulag og andrúmsloft innan landa og áhrifin á vinnuvernd út frá stöðu ör- og smáfyrirtækja innan fyrirkomulagsins og skipulagningar á atvinnu og vinnumarkaði í landinu.

Það var augljóst að reglakerfi innan landa, vinnuverndarkerfi og stofnanirnar og það hvernig samskipti milli aðila vinnumarkaðarins fóru fram, jafnvel þótt þetta hafi verið svipað innan aðildarríkja ESB, voru nægilega ólík til að hafa mikilvæg áhrif á það hvernig hlutirnir voru gerðir þegar kom að vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum. Hins vegar, þrátt fyrir þennan mismun, gaf vitnisburður eigenda- stjórnenda og starfsfólks samt sem áður til kynna að algengt viðkvæði innan ör- og smáfyrirtækja í öllum aðildarríkjum var að eigendum- stjórnendum, sérstaklega, fannst, á einn eða annan hátt, að fyrirkomulagið við að stjórna og styðja við vinnuvernd í þeirra löndum væri ekki sérlega gott fyrir þá.

Dæmin úr atvinnugeirunum sjö sem voru rannsökuð mynduðu fjölbreytilegan og sundurleitan hóp. Við þessu mátti að sjálfsögðu búast með hliðsjón af niðurstöðum úr yfirferð á fyrri skrifum (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2016). Vandamál varðandi aðgengi gerðu það hins vegar að verkum að stærra hlutfall af ör- og smáfyrirtækjum voru rótgróin fyrirtæki, með vaxandi eða stöðugan fjölda starfsfólks, og að mestu leyti með varanlega ráðningu, heldur en búast mætti við ef allur mannfjöldinn væri tekinn með. Talsverðu hlutfalli af þeim hafði einnig tekist að draga úr samkeppninni sem þau stóðu frammi fyrir með því að bjóða upp á hágæða vörur og þjónustu á markaðskimium og laða til sín viðskipti með orðspori sínu, í staðinn fyrir að þurfa að keppa eingöngu um verð. Lýsing sem þessi kemur ekki á óvart, í ljósi þeirra vel þekktu erfiðleika við að ná til „ósæmilegra“¹ ör- og smáfyrirtækja í rannsóknum sem þessum. Engu að síður voru nokkur ósæmileg ör- og smáfyrirtæki með í úrtakinu.

Greiningin gaf til kynna margvísleg líkindi þvert á atvinnugeira, þar sem niðurstöður voru sameiginlegar hjá ör- og smáfyrirtækjum, í fleirum en einum, og oft öllum, atvinnugeirum, sem og nokkurn mismun á milli atvinnugeira. Að mestu leyti var ákveðin vitund um áhættu á meðal þátttakenda í ör- og smáfyrirtækjunum sem tóku þátt. Hins vegar voru hættur sem eru lengi að koma fram og sem eru minna sýnilegar, sér í lagi sálfélagslegar hættur, mun síður viðurkenndar en bráðar og sýnilegar líkamlegar hættur. Sálfélagslegar hættur voru mun meira almennt viðurkenndar í aðildarríkjum þar sem þær voru meira áberandi í lögum og framfylgd á lögum. Að auki voru, sér í lagi, þátttakendur úr hópi stjórnenda og starfsfólks í ör- og smáfyrirtækjum í heilbrigðis- og félagsþjónustugeiranum, líklegri en fólk í öðrum atvinnugeirum til að viðurkenna sálfélagslegu hætturarnar sem tengjast störfum þeirra. Hins vegar, þrátt fyrir þessa viðurkenningu, voru litlar vísbendingar um einhverjar kerfislegar tilraunir til að meta eða draga úr þessum hættum. Öllu heldur litu margir svo á að þessar hættur fylgdu starfinu, og því eitthvað sem ætti að sætta sig við og þola. Þessi tilhneiging, til að sjá það sem oftast voru algengustu hætturarnar sem starfsfólk var berskjaldað fyrir sem eitthvað sem fylgdi starfinu, var greinileg, að meira og minna leyti, í öllum atvinnugeirum sem rannsakaðir voru, og átti við um bráðar, líkamlegar hættur og stundum einnig um þær hættur sem tengjast vinnuálagi, erfiði í vinnu og vinnutíma. Hvar sem þetta var tilfellið, töldu eigendur/ stjórnendur og starfsfólk yfirleitt slíkar hættur óhjákvæmilegar og að best væri að takast á við þær með „almennri skynsemi“. Þetta var hugtak sem þátttakendur notuðu oft í tengslum við nálgun þeirra almennt gagnvart áhættu á vinnustöðum, sem var til marks um þau útbreiddu óformlegheit og afmörkun á

¹ Ósæmileg ör- og smáfyrirtæki eru þau ör- og smáfyrirtæki sem nota vel þekktar skipulags- og viðskiptaáætlanir sem auka þrýsting á laun, vinnuaðstæður o.s.frv. til að halda rekstrinum gangandi.

orsökum sem tengdust vinnuvernd í úrtakinu okkar. Viðurkenning á flóknu orsakasamhengi í tengslum við slys var fátíð á meðal þátttakenda. Oftar var tilhneigingin í átt að afmörkun á orsökum og að færa ábyrgðina yfir á einstaklinga, bæði í tengslum við einstök tilvik og hvað varðar vinnuvernd í víðara samhengi, og þetta var algengt í öllum atvinnugeirum.

Formlegar venjur varðandi vinnuvernd (skriflegt áhættumat, skjöl um vinnuverndarstefnu o.s.frv.) voru þar af leiðandi almennt á lágu plani í úrtakinu. Að auki var skriflegt áhættumat til staðar í mörgum ör- og smáfyrirtækjum en það sjaldan notað í reynd. Áhættumatið var öllu heldur gert til að fara eftir lagalegri kröfu og var ekki séð sem stjórnunartæki varðandi vinnuvernd. Á skyldan hátt, þar af leiðandi, voru dæmi um markvissa stjórnun á vinnuvernd sjaldséð. Að auki voru stærðaráhrif, þar sem formleg og kerfisbundin vinnuvernd var á lægra stigi eftir því sem fyrirtækin voru minni. Þetta var einnig til marks um þá staðreynd að minni fyrirtækin í úrtakinu höfðu færri úrræði (stjórnunarleg úrræði, tíma, fjárhagsleg úrræði, sérfræðipækkingu o.s.frv.) en stærri fyrirtæki, og voru þar af leiðandi í heildina viðkvæmari bæði í viðskiptalegum skilningi og hvað varðar vinnuvernd. Þó að þetta hafi verið algengt í öllum atvinnugeirum, þá var einnig greinilegt að formlegar og kerfisbundnar aðferðir var oftast að finna, í ör- og smáfyrirtækjum af öllum stærðum, í atvinnugreinum þar sem áhætta er meiri (eins og byggingariðnaði og flutningum). Þetta var tilfellið, sér í lagi, í atvinnugeirum (eins og byggingariðnaði) þar sem aðildarríkin voru einnig með sérstakar reglugerðir fyrir atvinnugeirann þar sem var afdráttarlaus krafa um slíkar aðferðir, og oft í gegnum aðfangakeðjuna. Þessar niðurstöður eru, að sjálfsögðu, í samræmi við almennt viðurkennd áhrif stærðar og atvinnugeira á starfshætti og aðferðir varðandi vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum.

Fjöldi ör- og smáfyrirtækja sem tóku þátt notuðu utanaðkomandi þjónustu til að styðja við vinnuvernd. Hversu oft þetta átti sér stað var mismunandi á milli aðildarríkja og var til marks um hvernig kröfurnar eru í hverju landi. Hins vegar var skýr munur á því hvernig þessi þjónustufyrirtæki nálgust verkefni sín og/eða hvernig þau voru nýtt af eigendum/stjórnendum ör- og smáfyrirtækja, sem voru bæði þættir sem voru mikilvægir varðandi hversu mikið þeir höfðu áhrif á vinnuvernd. Í sumum tilfellum, sér í lagi þar sem notkun á slíkri þjónustu var lögboðin og litið var á sem svo að regluramminn væri til að refsar frekar en að styðja við, þá var tilhneiging til að líta á þjónustuna sem eitthvað þar sem boðið var upp á aðferð sem var „lágmarks nauðsyn til að fylgja reglum“. Í þessum tilfellum var einnig algengt að eigendur/stjórnendur álitu að vinnuvernd væri á ábyrgð utanaðkomandi þjónustufyrirtækja og þeir tækju því lítinn beinan þátt í henni — hafandi þar með, í raun, útvistað ábyrgðinni — þar sem útkoman var að fylgni við reglur var oft takmörkuð við að fylla út pappíra. Á sama tíma voru dæmi þar sem utanaðkomandi þjónustufyrirtæki buðu upp á mun viðtækari stuðning, þar sem vinnuvernd batnaði umfram það lágmarksstig sem nauðsynlegt er til að fylgja lögum. Þetta var að mestu leyti háð því að eigandinn/stjórnandinn sýndi þessu áhuga og tæki virkan þátt í vinnuvernd.

Á svipaðan hátt voru fá dæmi um formlegt fyrirkomulag varðandi þátttöku starfsfólks í vinnuvernd innan ör- og smáfyrirtækjanna sem tóku þátt. Í sumum tilfellum voru þröskuldar varðandi fjölda starfsfólks þar sem þetta átti við skilgreindir í reglugerð. Að auki, þá var ljóst að hefðir innan landa varðandi samskipti aðila vinnumarkaðarins, fyrirkomulag og aðstæður (eins og skráningarhlutfall í verkalýðsfélög og kjarasamningar) höfðu áhrif, þar sem skipulag varðandi vinnuvernd var mun algengara í löndum þar sem var löng þátttökuhefð ásamt háu skráningarhlutfalli í verkalýðsfélög. Hér var aftur nokkur breytileiki milli atvinnugeira, þar sem formlegt fyrirkomulag var sérstaklega á lágu stigi í atvinnugeirum eins og landbúnaði, þar sem hefðir varðandi samskipti aðila vinnumarkaðarins voru lítt þróaðar og skráningarhlutfall í verkalýðsfélög minna, samanborið við, til dæmis, iðnframleiðslu. Hins vegar, í mörgum tilfellum þvert á atvinnugeira, gáfu bæði þátttakendur úr hópi stjórnenda og starfsfólks til kynna að starfsfólk væri tregt til að taka þátt í vinnuvernd á þennan hátt. Þetta var augljóslega tengt stærð fyrirtækja, þar sem margir gáfu til kynna að formlegt fyrirkomulag væri ekki nauðsynlegt í ljósi góðra félagslegra tengsla og opinna og óformlegra samskipta á vinnustaðnum þeirra. Og oft var skýrt frá góðum félagslegum tengslum og óformlegum samskiptum innan ör- og smáfyrirtækjanna sem tóku þátt í öllum atvinnugeirum. Þar af leiðandi voru fundir fátíðir, og fundir þar sem vinnuvernd var á dagská enn fátíðari. Hins vegar var ákveðinn breytileiki eftir atvinnugeirum, þar sem vinnuvernd var tekin til umfjöllunar á höpfundum í áhættusömum atvinnugeirum eins og iðnframleiðslu og byggingariðnaði (varðandi síðari liðinn, þá var aftur tenging við sérstaka löggjöf fyrir atvinnugeirann).

Hvað varðar hvata fyrir vinnuvernd, þá var regluramma greinilega mikilvægur. Þetta var óhjákvæmilega breytilegt milli landa og atvinnugeira. Innan aðildarríkja var misjafnt eftir hefðum hversu oft eftirlit fór fram og hversu mikið var litið á eftirlit sem stuðning og/eða eitthvað sem mögulega myndi leiða til refsiaðgerða. Að litið væri á eftirlit sem stuðning var þar af leiðandi mun algengara í löndum eins og Danmörku og Svíþjóð, á meðan frekar var litið á það sem eitthvað sem mögulega myndi leiða til refsinga í aðildarríkjum eins og Rúmeníu. Að auki var þó ákveðinn mikilvægur mismunur á atvinnugeirastiginu. Líkurnar á heimsókn frá vinnueftirlitinu voru breytilegar, að minnsta kosti í sumum löndum, eftir því hvernig núverandi áætlun vinnueftirlitsins um forgangsstöðun á

áhættu var. Almenn regla var að fyrirtæki í atvinnugeirum þar sem meiri áhætta er fyrir hendi, voru heimsótt oftari en þau fyrirtæki þar sem áhætta er minni.

Að auki var eftirlit framkvæmt af stofnunum sem störfuðu sérstaklega innan ákveðinna atvinnugeira, sem oft ákvarðaði áframhaldandi starfsleyfi fyrirtækjanna, oft eitthvað sem hafði óbein áhrif á vinnuvernd. Til dæmis voru ráðstafanir sem krafist var af fyrirtækjum í matvælaþjónustu og heilbrigðis- og félagsþjónustugeiranum, sem eru hannaðar til að vernda viðskiptavinum, oft einnig, í reynd, verndandi fyrir starfsfólk. Enn fremur kann þetta eftirlit (sem sumir þátttakendur áttu í erfiðleikum með að sundurgreina frá því sem tengdist vinnuvernd) að hafa áhrif á að auka vitund eigenda/stjórnenda um að fylgja reglum almennt betur.

Sum fyrirtæki sem tóku þátt voru hluti af stærri fyrirtækjasamstæðum og, þar sem þetta var tilfellið, var fyrirkomulag á vinnuvernd oft undir áhrifum frá móðurfélögum þeirra. Í þessum tilfellum lögðu móðurfyrirtækin stundum til stjórnunarkerfi fyrir vinnuvernd og aðferðir til dótturfyrirtækja sinna og fylgdust með hversu vel þau fóru eftir þessu, auk þess sem þau buðu upp á kunnáttu, sérfræðileikingu og stuðning. Hins vegar voru einnig dæmi um neikvæð áhrif, eins og þegar móðurfélög eða fjárhaldsmenn (í tilfellum heilbrigðis- og félagsþjónustu) neituðu að leyfa stjórnendum ör- og smáfyrirtækja að fjárfesta í vinnuvernd.

Á sama hátt gátu þau áhrif sem aðfangakeðja hafði á vinnuvernd bæði verið jákvæð (til dæmis þar sem viðskiptavinir kröfðust ákveðinna staðla þegar kom að vinnuvernd eða þegar birgjar buðu upp á upplýsingar um vinnuvernd) og neikvæð (eins og þegar kröfur viðskiptavina leiddu til tímaáætlana sem erfitt var að láta standast). Hér var mismunur milli atvinnugeira einnig greinilegur, þar sem áhrifin voru að því er virðist takmörkuð í t.d. landbúnaði, en meiri á sviðum eins og flutningum og byggingariðnaði (í byggingariðnaði var þetta stundum tengt sérstakri löggjöf varðandi atvinnugeirann, eins og gefið er til kynna hér að ofan). Á skyldan hátt var vottun á vinnuvernd mikilvægur hvati í sumum atvinnugeirum (aftur, í atvinnugeirum eins og byggingariðnaði og flutningum), sérstaklega þar sem áhrif aðfangakeðju voru mikil og eigendur/stjórnendur ör- og smáfyrirtækja töldu sig skylduga til að fjárfesta í slíkum kerfum einfaldlega til að gera fyrirtæki sín samkeppnishæf. Einstaklingsbundnir eiginleikar og viðhorf eigandans/stjórnandans almennt, voru að sjálfsögðu sérstaklega mikilvæg varðandi vinnuvernd — eitthvað sem var samræmi á milli landa og atvinnugeira og endurspeglar niðurstöðurnar í mörgum öðrum rannsóknum (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2016).

Margir af eigendum-stjórnendum sem voru teknir í viðtöl lýstu mikilli löngun til að tryggja öryggi hjá sínu starfsfólki, og vísuðu oft í það sem „fjölskyldu“ (í sumum tilfellum var þetta bókstaflega þannig, en hjá mörgum var þetta táknrænt). Aðrir eigendur/stjórnendur gáfu til kynna heldur hagnýtari ástæðu, og útskýrðu að slök útkoma úr vinnuvernd væri kostnaðarsöm, þar sem starfsfólk væri frá vinnu og að draga kynni úr framleiðni. Hjá mörgum var raunveruleikinn blanda af þessum þáttum. Hins vegar, þar sem eigandi/stjórnandi sýndi vinnuvernd áhuga og hvatti til þátttöku og opinnar nálgunar, var fyrirkomulag á vinnuvernd, verklagi, vitund o.s.frv. almennt meira áberandi og virtist vera meiri hluti af daglegu ferli, verklagi og aðferðum. Í sumum tilfellum var þetta að hluta til tengt stöðu eiganda/stjórnanda (til dæmis gátu þeir sem tóku þátt í framleiðsluferlinu stundum betur metið daglega reynslu starfsfólksins og þeir heyrðu af og tóku tillit til áhyggja og ábendinga þess). Hins vegar var þetta einnig nátengt getu þeirra og bolmagni.

Það var ljóst að sumir eigendur-stjórnendur voru metnaðarfullir fyrir hönd sinna fyrirtækja og vildu aukinn vöxt þeirra, en margir kusu að vera áfram ör- eða smáfyrirtæki, og töldu að ef fyrirtæki þeirra yrðu of stór gæti orðið erfitt fyrir þá að hafa stjórn á daglegum rekstri. Margir reyndu einnig á virkan hátt að halda tryggu starfsfólki, sem og öðrum með möguleikum á þróun í starfi. Þessar aðferðir geta tengst rýmislegru og félagslegri nálægð milli eiganda/stjórnanda og starfsfólks í ör- og smáfyrirtækjum sem og sjálfsvitund eigenda/stjórnenda. Af þessum sökum, á meðan á rannsókninni stóð, voru eigendur/stjórnendur í ör- og smáfyrirtækjum oft að reyna að hefja ýmiss konar „heiðarlegar“² áætlanir fyrir fyrirtæki sín. Þó að margir hafi hins vegar miðað að þessu, þá tókst það ekki alltaf, þar sem þeir voru undir þrýstingi frá markaðnum og samkeppnisaðilum um að aðlaga sig að kröfum viðskiptavina, til dæmis með lengri vinnutíma, og oft fylgdi því lítill ávinningur. Þessi þrýstingur leiddi þá til að draga úr kostnaði sem ekki tengdist kjarnahlutverki fyrirtækisins með beinum hætti. Afleiðingarnar af þessu voru að þeim fannst þeir skyldugir til að ýta þessari byrði yfir á starfsfólk sitt hvað varðaði laun þess, atvinnuöryggi eða vinnutíma þess, sem og að velja að verja ekki tíma og fjármunum í atriði eins og vinnuvernd, sem þeir töldu að væri ekki hluti af meginhagsmunum fyrirtækisins. Þannig voru margir eigendur/stjórnendur fastir á milli þessa tveggja leiða; lönguninni til að fylgja heiðarlegu áætluninni og gangverkinu sem neyddi þá í átt að ósæmilegri áætlun.

² Heiðarlega leiðin gefur til kynna það gagnstæða við ósæmilegu leiðina og vísar í ör- og smáfyrirtæki sem njóta mikils vaxtar, eins og hin svo kölluðu gasellu fyrirtæki, en einnig, almennara, lítil fyrirtæki sem geta fjárfest í fagkunnáttu og nýsköpun á þann hátt að það styður við vöxt þeirra og viðskiptaárangur.

Í stuttu máli, þá var vinnuvernd lítilsháttar vandamál fyrir flesta eigendur/stjórnendur í ör- og smáfyrirtækjum samanborið við önnur vandamál sem athygli þeirra beindist að. Fyrir marga var mikilvægasta atriðið að þetta ætti ekki að trufla þá kjarnastarfsemi fyrirtækisins sem væri nauðsynleg til að tryggja afkomu fyrirtækisins. Í samræmi við það, var vinnuvernd ekki talin lykilmál varðandi stjórnun né var henni veitt mikil athygli. Hvað þetta varðar var vinnuvernd ekki ósvipuð öðrum málum sem oft er litið á sem annars flokks samanborið við kjarnastarfsemi fyrirtækis í ör- og smáfyrirtækjum, eins og þjálfun og mannauðsmál almennt, og þetta hjálpaði einnig við að útskýra hvernig ferlið við að færa til ábyrgð átti sér stað í þessum vinnuaðstöðum, þar sem starfsfólk var sífellt meira látið axla þessa byrði.

Hvað þýða niðurstöðurnar

Þó að úrtakið af vinnustöðum hafi óhjákvæmilega verið bjagað og hallast í átt að „betri“ hluta reynslunnar af vinnu í ör- og smáfyrirtækjum, þá studdu gögnin, sem safnað var, engu að síður að miklu leyti niðurstöðurnar sem komu fram í yfirferð á fyrri rannsókn. Þ.e. þetta gaf til kynna að vinnu í talsverðum hluta af ör- og smáfyrirtækjum væri hægt að skilja með hliðsjón af reynslunni af félagslegum og fjárhagslegum ójöfnuði þegar kemur að dreifingu á áhættu varðandi öryggi og heilsu í framleiðsluferlum og þjónustu í hagkerfi ESB. Niðurstöðurnar staðfestu að ör- og smáfyrirtæki eru sannarlega sundurleitir hópur, enn frekar en stærri fyrirtæki, en þær gáfu einnig til kynna nokkra almenna sameiginlega eiginleika. Þó að alhæfingar varðandi jákvæða eða neikvæða útkomu á vinnuvernd í tengslum við ör- og smáfyrirtæki og aðstæðurnar sem þau eru í séu enn nokkuð hættulegar, þá sýndi rannsókn okkar að formgerðarflokkun á áberandi algengum einkennum og mismuni eftir stærð, atvinnugeira, viðskiptaháttum og þjóðerni er bæði möguleg og gagnleg. Einstök ör- og smáfyrirtæki eru sjaldan með öll þau einkenni sem tengjast hverri ímynd í þannig flokkun, en þetta hjálpar samt við að skilja hvernig takast má á við ýmis algeng vandamál tengd vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum.

Slík formgerðarflokkun var þróuð til að hjálpa við að skilja þær ríkulegu og fjölbreytilegu niðurstöður sem raundæmin leiddu í ljós. Þau voru flokkuð eftir viðskiptaháttum, stærð, atvinnugeira og innlendum aðstæðum. Út frá viðskiptaháttum kom fram sett af almennum flokkum af ör- og smáfyrirtækjum sem var vísað til sem „nemenda“, „þeirra sem bregðast við“ og „þeirra sem sniðganga“. Vettvangsrannsóknir okkar sýndu fram á fjölda ástæðna fyrir því hvers vegna, til dæmis, sumir eigendur/stjórnendur ör- og smáfyrirtækja sýna frumkvæði í nálgun þeirra gagnvart vinnuvernd og sumir sjá hana jafnvel sem hluta af viðskiptamódeli sínu. Þeir eru undir sterkum áhrifum af ýmsum þáttum sem fyrirtæki þeirra, vegna fjárhagslegrar og viðskiptalegrar stöðu, tileinka sér, menntun og kunnáttu eiganda-stjórnanda og starfsfólks, og vitund um áhættu og getu beggja, sem og sýnileika fyrirtækisins gagnvart eftirlitsaðilum og öðrum utanaðkomandi áhrifum. Fyrir vikið náðu þessi ör- og smáfyrirtæki efnahagslegum árangri eins og margir stefnumótendur í ESB höfðu spáð fyrir um. Hins vegar féllu önnur í flokka sem núverandi og fyrrverandi rannsakendur höfðu kallað „þá sem sniðganga“, á meðan litið var á aðra, í besta falli, sem „þá sem bregðast við“. Kannað var hvernig og hvers vegna þessi fyrirtæki fylgdu ósæmilegri ááttun í aðferðum sínum til að tryggja fjárhagslega afkomu, þar sem það að vera með sem best verklag varðandi vinnuvernd er ólíklegt til að vera efst á forgangslistanum. Þau lifðu þannig af án þess að sýna neinn vilja til að bæta sig og rekstur sinn hvað varðar vinnuvernd, og stundum líka án þess að eftirlitsstofnanir næðu til þeirra. Út frá mismuninum á stærð í úrtakinu kom fram greinarmunur á milli framferðis örfyrirtækja, með færri en 10 starfsmenn, minni lítilla fyrirtækja, með 10-19 starfsmenn, og stærri lítilla fyrirtækja, með 20-49 starfsmenn. Litið var á þennan mismun þannig að leggja mætti yfir hann mismun sem einskorðaðist við atvinnugeira; til dæmis, einkenni á sumum atvinnugeirum, eins og landbúnaði og byggingariðnaði, voru augljóslega ákvarðandi þættir um tiltekið framferði á meðal ör- og smáfyrirtækja sem aðgreindi þau frá þeim sem voru í öðrum atvinnugeirum, eins og gisti- og matvælaþjónusta á mótí flutningum, sem voru af svipaðri stærð og voru með svipaða viðskiptahætti. Allt þetta varð fyrir frekari áhrifum af einkennum á framferði sem ákvarðaðist augljóslega af regluumhverfi, efnahagslegu umhverfi og samskiptum milli aðila vinnumarkaðarins sem þessi dæmi, sem rannsökuð voru í ólíkum aðildarríkjum, bjuggu við. Samantekið, þar af leiðandi, bauð formgerðarflokkun okkar upp á gagnlegar leiðir til að hugsa um hvað ákvarðar verklag varðandi vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum og setur fram spurningar varðandi nauðsynlegan stuðning til að bæta verklag, spurningar sem taka tillit til aðstæðnanna þar sem starfsfólk í þessum fyrirtækjum verður fyrir skaða.

Umhugsunarefni

Mörg umhugsunarverð atriði hafa komið fram í könnuninni á reynslu og skynjun á vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjunum sem rannsökuð voru. Samanburðarniðurstöðurnar leiða í ljós eftirtektarverð líkindi sem ná

Þvert yfir landamæri og mörk milli atvinnugeira. Sér í lagi sýna þær fram á það mikilvæga hlutverk sem áhrif eiganda/stjórnanda hafa á félagslegar og fjárhagslegar tengingar vinnuverndar í ör- og smáfyrirtækjum og tengja þær við áherslu á viðskiptahætti sem þeim finnst þeir skyldugir til að taka upp og setja í forgang til að standa sig í samkeppni í hinum víðari efnahagslegu aðstæðum sem ör- og smáfyrirtæki eru föst í. Það er augljóst út frá mörgum dæmum, og út frá fyrri rannsóknum, að vinnuvernd er sjaldan ofarlega á forgangslistanum í áætlunum eiganda/stjórnanda til að mæta þessum kröfum. Ein af helstu leiðunum til að samræma mótsagnirnar á (oft skildar á óljósan hátt) kröfum samkvæmt reglum um vinnuvernd og áætlunum til að setja framleiðni í forgang í rekstri fyrirtækisins er að færa ábyrgðina á vinnuvernd yfir á einstaklinga innan þeirra félagslegu tengsla sem renna stoðum undir framleiðsluna í fyrirtækinu. Á þennan hátt ber starfsfólk ábyrgð á því að nota sína „almennu skynsemi“ þegar það tekur upp verklag til að ná að klára að gera hlutina þannig að það standist framleiðslukröfur fyrirtækisins en er talið vera „öruggt“ án tillits til þess hvað regluákvæði eða sérfræðiskilningur á stjórnun á vinnuvernd kann að krefjast.

Í slíkum tilfellum er það venjulega einungis þegar hlutirnir fara illa og líkamstjón eða heilsuleysi hlýst af að í ljós kemur að brotið hefur verið gegn reglugerðarkröfum eða góðum starfsháttum í víðari skilningi og, í slíkum tilfellum, eru það gjörðir starfsfólks sem eru oft næsta orsökina á brotinu. Þó að umhverfi ör- og smáfyrirtækja og viðskiptaaðstæður hjálpi til við að keyra áfram þetta ferli við að færa ábyrgð yfir á einstaklinga, þá er ferlið sjálft ekki nýtt og því hefur verið lýst margofter þegar félagslegar tengingar þegar kemur að líkamstjóni á vinnustöðum hefur verið rannsakað frá félagsfræðilegum sjónarhóli við aðrar aðstæður, þar með talið við þær sem finnast hjá stærri fyrirtækjum. Hins vegar hafa viðskiptalegir veikleikar ör- og smáfyrirtækja í efnahagsaðstæðum nútímans, og óöryggi með atvinnu innan þeirra, ásamt oft lítilli þekkingu um vinnuvernd á meðal starfsfólks og stjórnenda, hjálpað við að stuðla að þessum stöðum sem eigendurnir/stjórnendurnir og starfsfólkið, sem rannsakað var, hefur tamið sér.

Raunar kann þetta að framkalla vangaveltur um hvort það að reyna að skilja „hvað virkar“ til að styrkja vinnuvernd í litlum fyrirtækjum með því að gera rannsókn svipaða þeirri sem kynnt er hér sé alls kostar árangursríkt við að takast á við vandamálið varðandi ójöfnuð við dreifingu á vinnutengdri áhættu, þrátt fyrir að slíkum ójöfnuði sé deilt í margskonar formi af vinnu þar sem ör- og smáfyrirtæki eru áberandi og sem eiga sameiginlega óvissu, óöryggi og almennan óaðgengileika bæði varðandi eftirlit og sjálfviljugan stuðning við vinnuvernd. Enn fremur er líklegt að slíkar aðstæður liggja utan seilingar hefðbundinna vinnuverndaráætlana bæði á innlendum vettvangi og á vettvangi ESB. Hins vegar, eins og komið hefur í ljós í núverandi rannsókn, þó að víðtæk mæligögn gefi til kynna að slíkar aðstæður séu sífellt algengari, þá kunna þær að meginhluta að liggja utan þeirra aðferða eins og kynntar eru hér við að rannsaka vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum.

Þó að, eins og haldið hefur verið fram, það sé að einhverju leyti mögulegt að meta vísbendingarnar í niðurstöðunum úr „betri dæmunum“ um aðstæður sem eru aðgengilegri, sem er meirihluti dæmanna sem rannsökuð voru, þá er þetta ekki alls kostar viðunandi leið til að skilja hvað raunverulega gerist í þessum aðstæðum sem liggja utan seilingar hefðbundinna rannsóknaraðferða. Enn fremur hefur vöxtur og áframhald á slíkum aðstæðum yfir nokkuð langt tímabil hjálpað til við að auka samfélagslegt samþykki á þeim, sem hefur síðan virkað sem stuðningur við að „normalisera“ mynstur óöryggis og óhefðbundin form á atvinnu, ásamt þeim neikvæðu áhrifum á heilsu, öryggi og velferð starfsfólks sem þau hafa.

Slík mynstur í skipulagningu á vinnu og vernd sem starfsfólki er veitt hafa komið fram á sama tíma og önnur hafa breyst, eins og komið hefur fram í félagsfræðirannsóknum á vinnu og atvinnu á núverandi tímaskeiði, svo sem á sundrun (e. atomisation), afmörkun á orsökum og færslu á ábyrgð yfir á einstaklinga innan vinnustaða, sem þjóna ekki til að setja meiri ábyrgð á öryggi og heilsu á þá hvers fyrirtækjastarfsemi skapar hættur, heldur á þá sem eru skyldugir til að vinna við slíkar hættur. Raunar, jafnvel á meðal betri dæmanna um aðstæður, sem mynda stóran hluta af dæmunum sem þessi samantekt byggir á, þá lítur meirihlutinn ekki á vinnuvernd sem eitthvað sem þarf að takast á við sérstaklega með stjórnun á vinnuvernd á þann hátt sem skilgreindur er í lögum. Eins og oft hefur verið bent á, þá hafa áhrifin af þessari aðferð þýtt að tilhneigingin er að þeir sem vinna við hættur upplifa þær og slíkt starfsfólk axlar einnig ábyrgðina á að forðast þær, frekar en þeir sem reglakerfið gefur til kynna að eigi að vera ábyrgir — vinnuveitendur þeirra. Færa má rök fyrir að slík tegund af „þátttöku“ hafi frekar aukið varnarleysi hjá sumu starfsfólki, þar sem það leggur einnig sitt af mörkum við að axla ábyrgð á hættu og afleiðingar hennar verða sífellt afmarkaðri — og varnarlausir einstaklingar (oft í röngu hlutfalli) axla hana.

Það eru tvö önnur umhugsunarverð atriði sem koma fram út frá þessu. Það fyrri snertir eðli „þátttöku“ starfsfólks í vinnuvernd í ör- og smáfyrirtækjum. Það er augljóst að fyrirkomulag á formlegri fulltrúapátttöku í dæmunum okkar var sjaldséð og, í flestum tilfellum, ekki til staðar. Þó að þetta sé skiljanlegt, að svo miklu leyti sem það er vel þekkt að fulltrúapátttaka í vinnuvernd er ólíkleg í slíkum óformlegum aðstæðum, þá þýðir það að þannig

Þátttaka sem átti sér stað var bein og einstaklingsbundin. Hins vegar er mun erfiðara að átta sig á hvert sanna eðli þessarar þátttöku er, hvað drifur hana áfram og hvað ákvarðar gæðin á henni. Að þessu gefnu, og út frá vandamálum varðandi einstaklingshyggju og færslu á ábyrgð yfir á einstaklinga eins og ýjað var að í fyrri málsgreinum, og þar sem sjálfræði sem tengist fulltrúapátttöku er ekki til staðar, þá er þörfin á að raunverulega skilja hvað er í gangi þegar kemur að tengslum á vinnustöðum mikilvæg ef á að fá sannarlega upplýstan skilning á því hvað virkar, fyrir hvern og við hvaða aðstæður þegar kemur að vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum.

Þetta leiðir til annars umhugsunarverðs atriðis, sem snýr að því á hvaða hátt slík þátttaka og aðferðirnar og tengingarnar sem hjálpa við að ákvarða um hana voru rannsakaðar. Í umræðunum um niðurstöðurnar, var bent á fyrri félagsfræðileg skrif sem upp að vissu marki könnuðu vandamálin sem tengjast ályktuninni um að starfsfólk sem upplifir vinnutengda áhættu beri sjálft ábyrgð á henni. Þessi vinna þótti gagnleg til að öðlast dýpri skilning á vissri eigindlegri reynslu sem sagt var frá í viðtölunum við starfsfólk og stjórnendur í dæmunum sem rannsökuð voru. Hins vegar var einnig ályktað út frá yfirferð á skrifum um vinnuvernd, að það sé hlutfallslegur skortur á slíkum rannsóknum í tengslum við starfsfólk í ör- og smáfyritækjum. Enda þótt aðferðin við eigindlegar rannsóknir á vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum sé talin hafa gert niðurstöðum okkar kleift að vera að einhverju leyti meira einkennandi fyrir sjónarhorn starfsfólks en flestar af fyrri rannsóknum á vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum, þá er viðurkennt að aðferðirnar voru ekki nægilega ítarlegar félagsfræðilega eða þjóðlýsingarlega til að kanna þessi mál eins ítarlega og þörf er á. Markvissari, félagsfræðilega upplýst, eigindleg rannsókn væri gagnleg til að öðlast betri skilning á þessum ferlum og aðstæðum sem ákvarða skilning og verklag varðandi vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum.

Í skýrslunni sem fylgir var þar af leiðandi leitast við að fá skilning á þeim ríkulegu reynsluniðurstöðum sem fengust úr miklum fjölda dæma um verklag við vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum í níu ríkjum ESB sem voru heimsótt á meðan vettvangsrannsóknin fór fram. Með því að gera það, skal þó hafa í huga þær innbyggðu takmarkanir sem eru fólgnar í því að beita þessum markmiðum á svo sundurleitan hóp. Það hefur verið ýjað að þeirri áskorun sem fólst í því að skilja lykilatriði í samanburðarhæfi í tengslum við verklag við vinnuvernd og útkomu í ör- og smáfyritækjum, þó að á sama tíma hafi mangleitni sömu fyrirtækja verið viðurkennd. Það var einnig reynt að setja þessi samanburðarhæfu atriði í samhengi í tengslum við félagslegu og fjárhagslegu aðstæðurnar sem þau eru í. Það er auðvitað hættu á smættarhyggju í þessu öllu. Þrátt fyrir þessar viðvaranir og fyrirvara, þá er talið að formgerðarflokkunin sem búin var til, sem og sá breiði skilningur sem er kynntur á félags-, fjárhagslegum og reglugerðar aðstæðum sem hún á sér stað í, og á aðferðunum sem hjálpa við að ákvarða aðgerðirnar sem gripið er til af bæði starfsfólki og eigendum/stjórnendum varðandi vinnuvernd í ör- og smáfyritækjum, hjálpa við að staðsetja niðurstöðurnar í sambandi við fyrri rannsóknir og almennt leggja fram betri skilning á öllum þessum sviðum. Á sama tíma eru þær taldar bjóða upp á gagnlegar ábendingar fyrir stefnumörkun og áætlanir til að hjálpa við að styrkja ör- og smáfyritækni við að takast á við veikleika í skipulagi á vinnuvernd sem snerta þau. Í þessu tilliti, býður rannsóknin sem er útlistuð í þessari samantekt og niðurstöðurnar sem eru kynntar hér upp á frumvinnu fyrir bæði greiningu á áætlunum og tólum til að styðja ör- og smáfyritækni (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2017a, b), sem og umhugsunarefnið sem koma fram í lokaskýrslunni um allt verkefnið (Evrópska vinnuverndarstofnunin 2018).

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA)

leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum, yfirveguðum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópu-sambandinu árið 1994 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðingum frá hverju af hinum aðildarríkjum ESB og annars staðar frá.

Evrópska vinnuverndarstofnunin

Santiago de Compostela 12, 5. hæð

48003 Bilbao, Spáni

Sími +34 944358400

Fax: +34 944358401

Tölvupóstfang: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office