



## Nové formy zmluvných vzťahov a ich dôsledky pre ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci

### Súhrnná správa agentúry

Tento leták stručne sumarizuje správu o dôsledkoch, ktoré majú meniace sa zmluvné vzťahy na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci. Správa založená na súčasných výskumoch a názoroch odborníkov zahŕňa trendy v zmluvných vzťahoch, ich vplyv na riziká súvisiace s ochranou zdravia a bezpečnosti pri práci, úlohy, ktoré z týchto vzťahov pre ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci vyplývajú, ako aj ich dôsledky pre budúci výskum.

#### Trendy: Flexibilita a decentralizácia

Hlavné vplyvy na typy kontraktov používaných vo svete práce sa zmenili:

- výroba: nastal posun od masovej priemyselnej výroby smerom k uvedomelejšej, intenzívnejšej práci, založenej na poskytovaní služieb;
- organizácia práce: najdôležitejšie je fungovať s väčšou flexibilitou, napríklad byť schopný splniť vrcholné požiadavky, podstatne ovplyvnila typy kontraktov, ktoré organizácie používajú.



Moderné organizácie sú väčšmi decentralizované a používajú „zoštíhlené výrobné metódy“. Výsledkom týchto zmien bolo zníženie počtu priamo zamestnaných zamestnancov. Mnohé spoločnosti teraz zamestnávajú len kľúčových zamestnancov a pomocné funkcie sa zabezpečujú formou subdodávateľských vzťahov. Tým vzniká reťazec dodávateľov a subdodávateľov. Spôsob, akým organizácie fungujú a akým spolupracujú navzájom i s ďalšími organizáciami, sa stal komplikovanejším a menej stabilným. V súčasnosti jestvuje nestabilita tak v pracovných zmluvách ako aj v popisoch práce. Spoločnosti oveľa viac používajú krátkodobé kontrakty, provizórnych zamestnancov alebo brigádnikov, pracovníkov v slobodnom povolani lebo samostatne zárobkovo činné osoby. Zamestnanci sú flexibilne rozmiestňovaní podľa potreby a vykonávajú množstvo rozličných úloh. Niektoré zmluvné vzťahy sa stali menej formálnymi. Viac sa využívajú pracovníci na čiastočný úväzok, pričom

väčšinu z nich tvoria ženy. Spôsob, akým sú ľudia zamestnávaní, je ovplyvnený aj novými technológiami, napríklad tým, že sa vytvárajú väčšie možnosti pre ľudí, ktorí chcú pracovať z domu ako samozamestnané osoby.

#### Súčasný trendy

- Nárast počtu samozamestnaných osôb. Zdá sa, že rozdiely medzi zamestnanými a samozamestnanými osobami sa znižujú.
- Pokles v používaní otvorených zmlúv alebo zmlúv na dobu neurčitú a nárast počtu zmlúv na dobu určitú (alebo krátkodobých kontraktov) a zvýšené používanie dočasných agentúrnych kontraktov. Väčšina zamestnaní sa aj naďalej vykonáva na základe stálych kontraktov alebo zmlúv na dobu neurčitú. Zdá sa, že v súčasnosti sa percento zamestnancov s nestálym pracovným pomerom v EU stabilizovalo a predstavuje menej než 15 % všetkých zamestnancov.
- Došlo k nárastu zamestnanosti sprostredkovanej agentúrami, ktoré sprostredkujú dočasné zamestnanie, táto však neprekračuje 2 % celkovej zamestnanosti.
- Nepretržitý nárast práce na čiastočný úväzok. V roku 2000 pracovala viac ako štvrtina všetkých zamestnancov v EÚ a viac ako 40 % všetkých pracujúcich žien, menej, než 25 hodín týždenne.

#### Dôsledky pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Hoci organizačné zmeny môžu poskytovať príležitosti, ako zlepšiť BOZP, správa sa zameriava na možné negatívne dôsledky a na opatrenia, ktoré ich majú odvrátiť. Zmeny, spomenuté, pokiaľ ide o spôsob, akým organizácie uzatvárajú zmluvy so zamestnancami a najímajú služby, môžu mať rozličné účinky na BOZP. Napríklad:

- môže dôjsť k poklesu odborných znalostí BOZP ako i k poklesu vedomostí prístupných vo vnútri podniku;
- pracovníci na dobu určitú (a do určitej miery aj pracovníci s čiastočným úväzkom) môžu byť menej informovaní o možných rizikách a môžu mať menej príležitostí tieto informácie získať;
- hoci zamestnanci s dlhodobou zmluvou alebo so zmluvou na dobu neurčitú zvyčajne čelia vyšším pracovným požiadavkám, zamestnanci v prechodnom pracovnom pomere majú menšiu kontrolu nad svojou prácou. Tu uvádzame problémy, ktoré predstavujú pracovný stres;
- subdodávateľia sú pod tlakom, aby dodávali na základe veľmi tesného harmonogramu tak, aby vyhoveli skráteným výrobným rozvrhom svojich klientov.

V prípade prechodných pracovných pomerov, pevných avšak krátkodobých kontraktov alebo subdodávateľských kontraktov, boli v oblasti pracovných podmienok zaznamenané dva významné nepriaznivé účinky.

1. V prípade dočasných prác sprostredkovaných cez agentúru bol zaznamenaný vyšší počet úrazov. Napriek tomu, že je ťažké tieto údaje overiť na kvantitatívnom základe, prípadové štúdie často poukazujú na to, že došlo k presunu rizika na dočasných



zamestnancov a subdodávateľov, ktorým sa dostáva menej ochrany a prípadne aj vedomostí, aby sa mohli s týmito rizikami potýkať. Bol zistený aj vzťah medzi zlými ergonomickými podmienkami a dočasnými zmluvami, avšak tento vzťah možno vysvetliť aj vekovými rozdielmi, rozdielmi v povolaniach ako i v sektore.

2. V oboch prípadoch však prípadové štúdie ako aj kvantitatívne údaje ukazujú rozdelenie pracovnej sily založené na rozdieloch v zmluvných podmienkach pre príslušnú prácu (t. j. pracovný čas, neistota v práci, kvalifikácia). Pracovníci, ktorí nemajú stálu pracovnú zmluvu a zamestnanci na čiastočný úväzok majú vo všeobecnosti menej istoty v práci, menej kontroly nad svojim pracovným časom, menšie vyhliadky v kariére, znížený prístup ku školeniam a vykonávajú menej kvalifikované práce. To všetko môže mať za následok pracovný stres. Posledný z týchto problémov, totiž ďalšie vzdelávanie a rozvoj schopností, predstavuje osobitný problém. Celoživotné vzdelávanie a získavanie kvalifikácie je dôležité nielen kvôli vykonávaniu práce, ale aj preto, aby bol človek schopný vyrovnávať sa s meniacou sa organizáciou práce a s rizikami. Tieto záležitosti majú v sebe istú zložku diskriminácie, lebo ženy sú v oblasti dočasných pracovných vzťahov a čiastočných pracovných úväzkov relatívne nadmerne zastúpené.

#### **Meniaca sa organizácia práce – možné dôsledky pre BOZP**

- rýchlosť zmien a komplikovanosť organizácie práce môže spôsobiť pocit, že nad svojím životom či prácou strácame kontrolu („nič netrvá večne“);
- neistota môže ísť až za rozhranie medzi „stálymi“ a „dočasnými“ pracovníkmi. Zvyšujúci sa tlak a čoraz intenzívnejšia práca môže mať podobný vplyv.

#### **Meniace sa zmluvné vzťahy – možné dôsledky pre BOZP**

- prechod rizika na dočasných zamestnancov a subdodávateľov;
- počet úrazov, ktorý bol zaznamenaný medzi dočasnými pracovníkmi najatými cez agentúru, bol vyšší, pravdepodobne kvôli menším skúsenostiam a nedostatočnému školeniu;
- zamestnanci s krátkodobou zmluvou sú vystavení horším ergonomickým podmienkam ako zamestnanci so zmluvou na dobu neurčitú, avšak tieto rozdiely možno vysvetliť aj vekovými rozdielmi, rozdielnymi povolaniami alebo rozdielnymi sektormi;
- zamestnanci s dočasnou zmluvou alebo zmluvou na dobu určitú majú sťažený prístup ku školeniu (vrátane školenia BOZP) a menšiu kontrolu nad svojim pracovným časom, menšie vyhliadky v kariére. To všetko môže prispievať k pracovnému stresu;
- účinok práce na čiastočný úväzok na BOZP nie je celkom jasný, následkom však pravdepodobne môže byť sťažený prístup ku školeniu a vykonávanie menej kvalifikovaných prác;
- v zmluvných vzťahoch jestvujú rozdiely založené na rozdieloch medzi pohlaviami a rozdiely sú aj v zdravotných výsledkoch.

## **Výzvy v oblasti prevencie BOZP**

Všetky opísané zmeny predstavujú výzvy pre prevenciu v oblasti BOZP, tak pre organizácie ako aj pre orgány BOZP.

Medzi opatrenia zamerané na naplnenie týchto výziev patria:

- účinné spôsoby riadenia a integrácia BOZP do manažmentu veľkého množstva zmluvných situácií;
- zaangažovanie rôznych strán, ktoré sa podieľajú na subdodávkach do efektívnej spolupráce a komunikácie s cieľom riadiť riziká v oblasti BOZP;
- kompenzovanie akejkoľvek straty vedomostí v oblasti BOZP vo vnútri podniku;
- metódy, ktoré zabezpečia, aby dočasní pracovníci a pracovníci najatí prostredníctvom agentúr, mali dostatočné vedomosti, školenie a povedomie na to, aby vedeli posúdiť riziká a ich prevenciu. Musia byť oboznámení s postupmi, ktoré musia dodržiavať.

Mnohé malé a stredné firmy a samostatne zárobkovo činné osoby pracujú ako subdodávateľia pre väčšie podniky. V malých firmách sa vyskytuje vyššie percento úrazov ako vo veľkých organizáciách. Väčšie organizácie pre ktoré tieto firmy pracujú, majú často lepšie zdroje a sú lepšie zorganizované, aby mohli BOZP zvládnuť. Jednou z výziev je preto aj možnosť povzbudiť tieto veľké organizácie, aby účinne spolupracovali so svojimi menšími dodávateľmi. To znamená:

- začlenenie BOZP do súťažného a zmluvného manažérskeho procesu V tejto oblasti už jestvuje niekoľko príkladov správnej praxe (\*);
- povzbudiť väčšie spoločnosti, aby sa v rámci zmluvného vzťahu podielili o svoje zdroje určené na BOZP so svojimi dodávateľmi, s ktorými majú spoločný záujem. Väčšie organizácie môžu, napríklad, poskytnúť školenie svojim dodávateľom skôr, než budú chodiť do ich objektov (\*\*).

Nedávno vydaná Zelená kniha EÚ o spoločnej sociálnej zodpovednosti (\*\*\*) taketo prístupy podporuje, avšak príklady správnej praxe v tejto oblasti a musia vyhodnotiť, aby bolo možné určiť faktor ich úspešnosti.

## **Potreby budúceho výskumu**

Táto správa predostiera množstvo oblastí na ďalšie štúdiá vrátane:

- dlhodobých účinkov neistoty vyplývajúcej z obáv o zachovanie si pracovného miesta, z redukcií a subdodávateľských vzťahov;
- rozmer rozdielnosti pohlaví;
- miera úspechu vrátane BOZP v rozličných formách zmluvných vzťahov.

## **Ako získať správu**

Úplné znenie je k dispozícii v angličtine na internetovej stránke agentúry <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/206/en/index.htm>, kde sa dá bezplatne stiahnuť. Správu v tlačenej podobe – „Výskum v oblasti nových foriem zmluvných vzťahov a ich dôsledkov na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci“, Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2002, ISBN 92-95007-40-9 si možno objednať od Úradu pre vydávanie publikácií Európskeho spoločenstva EUR-OP v Luxemburgu (<http://eur-op.eu.int/>), alebo od ich predajcov. Cena v Luxembursku je 7 EUR (bez DPH). Tento leták je dostupný vo všetkých jazykoch EÚ na internetovej adrese <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

(\*) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#marketing>

(\*\*) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#practice>

(\*\*\*) [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm)