



## Nové formy smluvních vztahů a dopady na bezpečnost a zdraví při práci

### Shrnutí zprávy Agentury

Tento informační list shrnuje zprávu o dopadech měnících se smluvních vztahů na bezpečnost a zdraví při práci (BZP). Na základě aktuálního výzkumu a odborného posudku se zabývá trendy ve smluvních vztazích, dopady na rizika BZP, výzvami pro prevenci BZP a dopady na budoucí výzkum.

#### Trendy: Flexibilita a decentralizace

Hlavní vlivy na typy smluv používané ve světě práce měly změny ve:

- výrobě: došlo k posunu z hromadné průmyslové výroby směrem k intenzivnější odborné práci a práci na bázi služeb;
- pracovní organizaci: nezbytnost pružnějšího provozu, například za účelem vyhovění poptávce ve špičkách, velmi ovlivnila typy smluv, které organizace používají.



Moderní organizace jsou více decentralizované a využívají „střídmejší výrobní metody“. Výsledkem těchto změn byla skutečnost, že došlo ke snížení počtu přímých zaměstnanců. Mnoho společností nyní provádí v podniku pouze hlavní činnosti a pomocné funkce nakupují mimo podnik. Takto vznikají řetězce dodavatelů a subdodavatelů. Způsob, jakým společnosti fungují a spolupracují s ostatními je složitější a méně stabilní.

V současnosti je v pracovních smlouvách a popisech práce většinou nestabilita. Společnosti ve zvýšené míře využívají krátkodobé kontrakty, brigádníky, pracovníky na volné noze, nebo osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnanci jsou více využíváni pro plnění mnohonásobných úkolů. Některé smluvní vztahy jsou méně formální. Více se využívá pracovníků na částečný úvazek, přičemž většinu z nich tvoří ženy. Nové technologie mohou rovněž ovlivňovat způsob, jakým jsou lidé zaměstnáni, například

vytvářením většího množství možností, jak pracovat z domova jako osoba samostatně výdělečně činná.

#### Aktuální trendy

- Zvyšování podílu samostatně výdělečně činných osob. Zdá se, že rozdíl mezi zaměstnanci a OSVČ slábně.
- Snížování využití stálých smluv, nebo časově neohraničených smluv a zvyšování krátkodobých smluv, nebo smluv na dobu určitou a využívání smluv s brigádnickými agenturami. Nicméně většina prací je stále řízena stálými smlouvami, nebo smlouvami na dobu neurčitou. V současnosti se procento zaměstnanců v EU, kteří nemají stálou práci stabilizovalo na méně než 15% všech zaměstnanců.
- Zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím brigádnických agentur, nicméně stále nepřekračuje 2% celkové zaměstnanosti.
- Pokračující zvyšování práce na částečný úvazek. V roce 2000 více než čtvrtina všech zaměstnanců v EU pracovala méně než 25 hodin týdně, a více než 40% všech pracujících žen.

#### Dopady na bezpečnost a zdraví při práci

Ačkoliv organizační změna může poskytovat příležitosti pro zlepšování BZP, zpráva se zaměřuje na možné negativní dopady a na opatření, jak se jim vyhnout. Změny týkající se způsobu, jakým organizace najímají personál a služby mohou mít na BZP různé dopady. Například:

- může existovat snížení odborné úrovně BZP a znalostí, které jsou v podniku k dispozici;
- brigádníci (a v určité míře i pracovníci na částečný úvazek) mohou být méně informováni o možných rizicích a mít méně příležitostí do nich proniknout;
- ačkoliv zaměstnanci pracující na základě stále smlouvy, nebo smlouvy na dobu neurčitou obvykle čelí vyšším pracovním nárokům, práce nestálých zaměstnanců je méně kontrolována. Toto jsou otázky spojené se stresem při práci;
- subdodavatelé jsou pod tlakem, aby dodali v termínu a splnili tak zkrácené výrobní harmonogramy svých klientů.

U brigádníků, pracovníků na dobu určitou, nebo subdodavatelů byly identifikovány dva důležité nepříznivé dopady.

1. U krátkodobé práce je dokumentována větší nehodovost. Ačkoliv je těžké tyto údaje ověřit použitím kvantitativních údajů, případové studie často ukazují přenos rizik na dočasné zaměstnance, nebo na subdodavatele, kteří mají menší úroveň ochrany a/nebo znalosti nezbytné pro potýkání se s těmito riziky. Byl rovněž objeven vztah mezi ergonomickými podmínkami a nestálými smlouvami, nicméně tento vztah je možné také vysvětlit věkovými rozdíly, typem zaměstnání a odvětvím.
2. Obě případové studie a kvantitativní data ukazují rozdělení pracovní síly na základě rozdílu ve smluvních podmínkách. Zaměstnání (např. pracovní doba, nebezpečnost práce, kvalifikace) všeobecně mají



sezónní pracovníci a zaměstnanci na částečný úvazek nižší míru bezpečnosti práce, menší kontrolu nad svým pracovním časem, menší pracovní perspektivu, snížený přístup ke školení a provádějí méně kvalifikovanou práci. Tyto okolnosti mohou vést ke vzniku stresu spojenému s výkonem zaměstnání. Poslední bod, školení a rozvoj dovedností, představuje zvláštní problém. Celoživotní studium a získávání kvalifikace je důležité ne jenom pro výkon zaměstnání, ale i pro zvládnutí měnící se organizace práce a rizik. Tyto otázky mají i dimenzi rozdílnosti pro obě pohlaví, jelikož ženy jsou relativně více zastoupeny v občasných a částečných zaměstnáních.

### Změna organizace práce – možné důsledky pro OSH:

- rychlost změn a komplexnost organizace práce může způsobit pocit ztráty kontroly nad vlastním životem nebo prací („nic není stálé“);
- nejistota se může dostat za hranice rozdělení na „stálé“ a „dočasné“ pracovníky. Zvýšený časový tlak a intenzifikace práce mají podobný dopad.

### Změny povahy kontraktů – možné důsledky pro OSH:

- přenos rizik na nestálé zaměstnance a subdodavatele;
- počet nehod u dočasných pracovníků je vyšší, možná kvůli nižším zkušenostem nebo nedostatku školení;
- zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou jsou vystaveni horším ergonomickým podmínkám než zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou, ale rozdíl je možné vysvětlit rovněž rozdílným věkem, zaměstnáním a odvětvím;
- zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou mají horší přístup ke školení (včetně školení OSH), mají nižší kontrolu nad svým pracovním časem, mají nižší pracovní perspektivu, což může přispívat ke vzniku stresu;
- dopad práce na částečný úvazek na OSH je méně zřetelný, ale tito pracovníci mohou mít nižší přístup ke školení, ale zároveň plní méně náročné úkoly;
- mezi pohlavími a u různých typů smluv existují rozdíly a závěry se liší.

## Výzvy pro prevenci OSH

Všechny popisované změny představují výzvy pro prevenci OSH pro organizace a představitele OSH.

Opatření pro tyto výzvy zahrnují:

- efektivní způsoby pro zvládnutí a integraci OSH do řízení komplexních smluvních podmínek;

- zainteresování různých stran do efektivní; subdodavatelské spolupráce a komunikace za účelem snížení rizik OSH;
- kompenzace za jakékoli ztráty domácího know-how OSH;
- metody pro ujištění se, že dočasní zaměstnanci a zaměstnanci agentur mají dostatečné znalosti, instrukce a povědomí o rizicích a jejich prevenci. Měli by mít povědomí o postupech, které by měli dodržovat.

Mnoho malých a středně velkých firem a osob samostatně výdělečně činných pracují jako subdodavatelé pro větší společnosti. Malé firmy mají větší počet úrazů v zaměstnání než velké společnosti. Větší společnosti, pro které pracují, mají lepší řízení OSH. Jednou z výzev je podpořit větší společnosti k tomu, aby spolupracovaly s menšími dodavateli. Toto zahrnuje:

- zahrnutí OSH do tendrů a do smluvního procesu. V této oblasti již existují některé příklady správného použití v praxi<sup>1</sup>;
- podporování společností ke sdílení zdrojů OSH se svými subdodavateli jako součást běžného smluvního vztahu. Například školení pro subdodavatele před jejich příchodem na staveniště odběratele<sup>2</sup>.

Nedávná zelená listina (Green Paper) o korporátní sociální zodpovědnosti<sup>3</sup> podporující takovéto přístupy a příklady správné praxe v této oblasti je základem pro stanovení úspěšnosti.

## Potřeba dalšího výzkumu

Zpráva nabízí množství oblastí pro další studium:

- dlouhodobý dopad nejistoty zaměstnání, propouštění, subdodavatelských systémů;
- rozdíly v pohlavích;
- úspěšná opatření včetně OSH v různých formách smluvních vztahů.

## Jak získat zprávu

Kompletní text zprávy je dostupný zdarma na stránkách agentury: <http://osha.eu.net.int/publication/reports/206/en/index.html>.

Vytištěnou zprávu „Výzkum nových forem smluvních vztahů a dopady na bezpečnost a zdraví při práci“, buvole. P. Devereux J., European Agency for Safety and Health at work, 2002, ISBN 92-65007-40-9 je možno objednat u EC Publications Office EUR-OP v Luxembourg (<http://eur-op.eu.int/>) nebo od jejich prodejců. Cena 7 EURO (bez DPH).

Tato fakta jsou rovněž dostupná ve všech jazycích na: <http://osha.eu.net.int/publication/factsheets/>

<sup>(1)</sup> <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#marketing>

<sup>(2)</sup> <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#practice>

<sup>(3)</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm)