

Nové příležitosti a výzvy pro mikropodniky a malé podniky

Mikropodniky a malé podniky tvoří téměř 99 % podniků v Evropské unii a zaměstnávají téměř 50 % pracovníků v EU. Značná část mikropodniků a malých podniků používá z důvodu přežití na trhu strategie snižování nákladů. Slabé ekonomické postavení mnoha mikropodniků a malých podniků, omezené znalosti, povědomí a kompetence jejich vlastníků-manažerů v oblasti BOZP, mohou ovlivňovat způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na jejich pracovištích. Mnoho pracovníků, kteří jsou v těchto podnicích zaměstnaní, s největší pravděpodobností čelí horším pracovním podmínkám, nižší kvalitě pracovních míst a poměrně větším rizikům pro zdraví, bezpečnost a pohodu při práci. [1]

1. Příležitosti a výzvy pro mikropodniky a malé podniky

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v mikro a malých podnicích může být často opomíjena, jelikož tento typ organizací, na rozdíl od velkých společností, většinou nemá dostatečné personální a finanční zdroje vyčleněné pro tuto oblast.

Doporučení Komise 2003/361/ES definuje mikropodniky a malé podniky následovně:

- **mikropodnik** má **méně než 10 zaměstnanců** a jeho roční obrat nebo bilanční suma nepřesahují 2 miliony EUR,
- **malý podnik** má **méně než 50 zaměstnanců** a jeho roční obrat nebo bilanční suma nepřesahují 10 milionů EUR.

Strategický rámec EU pro BOZP

Strategický rámec pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027, vypracovaný Evropskou komisí, zaujímá tripartitní přístup, zahrnuje orgány EU, členské státy, sociální partnery a další zúčastněné strany a zaměřuje se na tři hlavní priority:

- předvídání a řízení změn v souvislosti se zelenou, digitální a demografickou transformací,
- zlepšování prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání a naplňování cíle nulového počtu úmrtí v souvislosti s výkonem práce,
- zvýšení připravenosti na současnou zdravotní krizi i budoucí zdravotní krize. [2]

K podpoře malých a středních podniků je zapotřebí cílených a aktualizovaných pokynů, jakož i zvyšování povědomí a digitálních nástrojů se zvláštním zaměřením na tyto podniky, aby byla zajištěna vysoká úroveň ochrany pracovníků a udržitelná řešení, a to vše při zachování konkurenceschopnosti. [2]

Evropská komise v tomto strategickém rámci vyzývá členské státy EU, aby poskytovaly lepší pokyny a školení v oblasti posuzování rizik a preventivních opatření, a to zejména pro mikropodniky, malé a střední podniky [2].

Rovněž i SMEunited (sdružení řemesel a malých a středních podniků v Evropě) zdůrazňuje, že „Nový strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027“ bude pro malé a střední podniky výzvou. ***Předvídání a řízení změn s cílem vyrovnat se s riziky spojenými s digitalizací práce, zlepšování prevence nemocí z povolání a úrazů a zvyšování připravenosti na případné budoucí zdravotní krize kladou nové požadavky na malé a střední podniky.*** [3]

BOZP v mikro a malých podnicích v EU (pohled z pracoviště)

Zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2018) uvádí výsledky studie o porozumění a zkušenostech s bezpečností a ochranou zdraví při práci u 162 mikro a malých podniků, vybrané z řady ekonomických sektorů v devíti členských státech EU (Belgii, Dánsku, Estonsku, Francii, Německu, Itálii, Rumunsku, Švédsku a Spojeném království). Dále jsou uvedena některá zajímavá zjištění vyplývající z této studie.

Povědomí o rizicích a porozumění a kompetence a znalosti BOZP

Dotazovaní, tj. pracovníci i vlastníci-manažeři, obecně cítí, že existuje jen omezený prostor pro zlepšení pracovního prostředí. Tak tomu bylo i v případě mnoha samotných pracovních procesů, z nichž mnohé byly fyzicky namáhavé.

Například na otázku ohledně namáhavých pracovních činností řekl rumunský dělník:

- ***Jsme na to zvyklí.*** (RO, dělník, 5-9 zaměstnanců)

To odráželo typický přístup, zejména mezi pracovníky, kteří byli dotazováni: „člověk by si neměl stěžovat na těžkosti“. Například v Dánsku, na farmě zabývající se chovem prasat, pracovníci nosili těžké pytle, i když byl k dispozici prostředek pro jejich transport. V tomto případě to pracovníci vnímali jako součást kultury práce, kdy se od člověka očekává, že bude schopen přenášet těžká břemena a manipulovat s nimi, aniž by si stěžoval.

Uvědomění si rizika a vlastně i podstupování rizika bylo často považováno za nedílnou součást profese, spíše než za něco, co by se dalo explicitně řešit. Tento přístup však nutně nevedl k nižší informovanosti o riziku, pracovníci i vlastníci-manažeři byli schopni identifikovat hlavní rizika, navzdory nedostatku jakéhokoli formálního posouzení. Není však překvapením, že ta rizika, která byla na první pohled méně zřejmá a/nebo měla dlouhodobé následky, jako je stres nebo opakující se pracovní pohyby, byla méně dobře rozpoznána.

Jak řekl estonský vlastník-manažer:

- **Rozhodně nemáme pracovní stres.** (EE, vlastník-manažer, 10-19 zaměstnanců)

Bylo to v podniku, kde pracovníci pracovali téměř celý den v létě a na podzim, bez dovolené, což silně naznačuje, že vlastník-manažer měl mylné vnímání úrovně stresu mezi zaměstnanci v jeho podniku.

Fyzicky náročné úkoly a sezónní výkyvy v pracovní zátěži navíc vlastníci-manažeři nebo pracovníci často nepovažovali za problém BOZP, ani za součást pracovního prostředí, které by se dalo zlepšit.

Je zajímavé se rovněž podívat i na vnímání pracovních úrazů ze strany vlastníků-manažerů. Většina vlastníků-manažerů připisovala nehody kombinaci technických a individuálních chyb. Tři ze čtyř dotazovaných rumunských vlastníků-manažerů a jeden francouzský vlastník-manažer se domníval, že nehody, ke kterým došlo, byly způsobeny chybami jednotlivých pracovníků. Pouze dva dotazovaní byli schopni uznat složitější příčinu nehody. Pocházely od dvou největších podniků, zabývajících se sadařstvím (Francie) a zahradnictvím (Dánsko).

Pokud jde o předpisy v oblasti BOZP, většina vlastníků-manažerů měla přinejlepším povrchní porozumění, přičemž pouze ti ve větších a organizovanějších podnicích, které byly součástí větší skupiny, měli podstatné znalosti o BOZP.

Řízení a praxe BOZP

Obecně v podnicích chyběly formální postupy týkající se BOZP, jako jsou například písemná hodnocení rizik. Většina snah o prevenci nehod a zlepšení pracovního prostředí měla ad hoc základ a byla realizována prostřednictvím neformálních diskusí, které měly tendenci být zasazeny do obecnějších diskusí o produkci a produktivitě v každodenní práci. Pouze několik, a opět největších podniků, mělo schůzky, na kterých byla hlavním tématem bezpečnost na pracovišti.

Řízení BOZP jako takové bylo patrné pouze u francouzského podniku (arboristika), a to i zde především proto, že podnik vlastnil větší podnik, který od svých dceřiných podniků vyžadoval systematické řízení BOZP. **Většina dotazovaných podniků tak byla výzkumníky posouzena jako podniky s reaktivním přístupem k BOZP, kdy byla přijata opatření pouze v případě, že se něco stalo.**

Jeden francouzský manažer to shrnul:

- **Myslím, že jsme si tohoto problému nikdy nebyli vědomi, protože jsme se o to nikdy nemuseli starat.** (FR, vlastník-manažer, 5-9 zaměstnanců)

Pouze dva podniky byly výzkumníky posouzeny jako podniky s proaktivním přístupem.

Reaktivní přístup však nemusí nutně vést k nízké úrovni řízení rizik. U většiny podniků se výzkumníci domnívali, že existovalo průměrné řízení rizik, které bylo obvykle založeno na zkušenostech a ad hoc chápání rizik a způsobu jejich řízení.

Podnikem s vysokou úrovní řízení rizik byl opět větší podnik ve Francii, zabývající se sadařstvím a dva podniky v Dánsku. Podniky, u kterých výzkumníci vyhodnotili, že řízení rizik je nízká, byli menší zemědělské producenti v Estonsku a Rumunsku a francouzský podnik zabývající se prodejem skotu.

I v podnicích, které výzkumníci vyhodnotili jako podniky s nejproaktivnějším přístupem k BOZP, existovala tendence spoléhat se na neformální, ústní komunikaci a každodenní praktiky týkající se informací, hodnocení rizik a školení a informací o bezpečnostních postupech.

Jen velmi málo firem mělo nějakou písemnou dokumentaci nebo směrnice BOZP a pouze dánská zahradnická firma a estonská rostlinná školka měly podle výzkumníků dobře zavedenou písemnou dokumentaci BOZP.

Informace o bezpečnosti a ochraně zdraví byly podávány převážně neformálně, ústně, jako součást každodenní rutiny. Tam, kde byly nějaké písemné informace, byly to obvykle informace o chemických látkách.

Několik podniků uvedlo, že nemají žádné písemné posouzení rizik, přestože je povinné. Kromě toho tam, kde existovalo, nebylo písemné hodnocení rizik často používáno jako aktivní nástroj nebo opatření, ale bylo prováděno jednoduše za účelem souladu s právními předpisy.

Velmi málo podniků shromažďovalo informace o nehodách nebo skoronehodách, pokud k tomu nebyly donuceny (typicky inspektoráty práce, zpravidla až po vážném úrazu).

Postupy pro zajištění dobrého pracovního prostředí byly obecně integrovány do každodenních pracovních procesů, většinou však neformálním způsobem. Například francouzský manažer v podniku zabývajícím se lesnictvím uvedl, že know-how a znalosti o bezpečnosti jsou předávány při mentorování pracovníků, spíše než prostřednictvím explicitního školení BOZP.

Hnací síly (Drivers)

Studie naznačuje, že vlastníci-manažeři hrají důležitou roli při řízení BOZP. U několika podniků bylo řízení BOZP rovněž silně ovlivněno externími faktory. Například dánští vlastníci-manažeři byli ovlivněni přítomností inspektorátu práce. I když to nutně nevedlo ke konkrétním změnám, samotné inspekce, stejně jako vnímané riziko kontroly a pouhá přítomnost inspektorátu práce poskytly podnikům „měřítko o BOZP“.

Například vlastník-manažer v dánském zemědělském podniku řekl, že když viděl své zaměstnance pracovat nebezpečně, zeptal se jich:

- ***Jak by to podle vás posuzoval inspektorát práce?*** (DK, vlastník-manažer, 5–9 zaměstnanců)

Riziko kontroly tak zvýšilo v dánském podniku povědomí o BOZP a příslušných standardech v této oblasti. [4]

Tři hlavní strategie řízení BOZP

Existují tři hlavní strategie řízení BOZP v mikro a malých podnicích, a to rozvíjení řízení rizik, dodržování profesních standardů a outsourcing BOZP.

- **Strategie řízení rizik**

Řízení rizik, je-li prováděno dobře, zapojuje zaměstnavatele a zaměstnance do snižování rizik a zlepšování BOZP. Řízení rizik rovněž zahrnuje příležitosti ke stanovení priorit u různých nebezpečí a rizik, což může pomoci zefektivnit řízení BOZP z hlediska nákladů. V malých podnicích lze řízení rizik úspěšně realizovat pouze za určitých podmínek. Klíčovou roli zde hraje dostupnost relevantních a snadno použitelných informací a praktických nástrojů.

Z pohledu mikropodniků a malých podniků má strategie řízení rizik několik nevýhod. Řízení rizik je poměrně časově náročné. V malých podnicích časově náročné činnosti nejsou prioritou, pokud ovšem nejsou vnímány jako důležité pro přežití podniku.

Co se týká odborných znalostí potřebných pro kvalitní řízení rizik, tak ty nejsou v malých společnostech často k dispozici. V tomto bodě je důležité si uvědomit, že špatné řízení rizik, při nedostatku potřebných znalostí, může mít za následek falešný pocit bezpečí.

- **Dodržování profesionálních standardů**

Problémem v této oblasti může být nedostatek času na identifikaci profesních standardů nebo osvědčených postupů. V debatách o snížení administrativní zátěže zástupci malých firem často říkají: „***Stačí nám říct, co máme dělat, a my to uděláme!***“. To znamená, že by podniky chtěli získat podrobné požadavky na konkrétní opatření, které povedou k dodržování právních předpisů. Nemyslí tím, že chtějí pouze, aby jim bylo řečeno, že jejich povinností je identifikovat a vyhodnotit rizika, chtějí rovněž i řešení k jejich řízení.

- **Outsourcing BOZP**

Vzhledem k tomu, že malé podniky jsou zaneprázdněny svou hlavní činností a mají málo času na BOZP, je pochopitelné, že třetí strategií je outsourcing BOZP. [5]

Důležité: Z průzkumu ESENER 2019 vyplývá, že v České republice pouze přibližně 30 % mikro a malých podniků většinou provádí hodnocení rizik interními zaměstnanci. Tato otázka byla položena podnikům, které uvedly, že provádějí pravidelné hodnocení rizik. [6]

Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik

V rámci třetího Evropského průzkumu podniků (ESENER 2019) na téma nových a vznikajících rizik byly podniky dotazovány na způsob řízení rizik BOZP na jejich pracovišti. Na jaře a v létě roku 2019 se tohoto průzkumu zúčastnilo 45 420 podniků s minimálně pěti zaměstnanci ze všech odvětví činnosti a z 33 zemí (členských států EU, jakož i Islandu, Severní Makedonie, Norska, Srbska, Švýcarska a Spojeného království).

Dále jsou uvedena některá zjištění z tohoto průzkumu v oblasti řízení BOZP a v oblasti motivačních faktorů a bariér.

Řízení BOZP

V oblasti řízení BOZP byla položena podnikům následující otázka: **„Existují nějaké konkrétní důvody, proč se u vás neprovádí pravidelné hodnocení rizik na pracovišti?“** Otázka byla položena podnikům, které nevedly, že provádějí pravidelné hodnocení rizik

Důvody, proč se neprovádí pravidelné hodnocení rizik u mikro a malých podniků v České republice:

- **rizika a nebezpečí jsou již známá** (uvedlo 92,4 % mikro a 87,5 % malých podniků),
- **nemáme závažné problémy** (uvedlo 82,7 % mikro a 88,9 % malých podniků),
- **procedura je příliš zatěžující** (uvedlo 19,3 % mikro a 21,5 % malých podniků),
- **chybí nám potřební odborníci** (uvedlo 22 % mikro a 22,2 % malých podniků).

Je však otázkou, zda rizika a nebezpečí jsou v těchto podnicích skutečně známa, nebo je zde nízké povědomí o příslušných rizicích a nebezpečích.

Motivační faktory a bariéry

V oblasti motivačních faktorů byla podnikům položena následující otázka: **„Jak závažné jsou na vašem pracovišti následující důvody pro to, abyste se zabývali otázkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?“**

Důvody pro řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u mikro a malých podniků v České republice:

- **plnění zákonné povinnosti** (zásadním důvodem u 82,1 % mikro a 87,6 % u malých podniků),
- **naplnění očekávání pracovníků nebo zástupců zaměstnanců** (zásadním důvodem u 46,9 % mikro a 50,9 % u malých podniků),

- zachování nebo zvýšení produktivity (zásadním důvodem u 50,4 % mikro a 54,6 % u malých podniků),
- dobrá pověst organizace (zásadním důvodem u 68,7 % mikro a 73 % u malých podniků),
- **předcházení pokutám a sankcím ze strany oblastního inspektorátu práce** (zásadním důvodem u 82,6 % mikro a 84,5 % u malých podniků).

V oblasti bariér byla podnikům položena následující otázka: „**S jakými hlavními problémy se setkáváte při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na vašem pracovišti?**“

Hlavní problémy při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u mikro a malých podniků v České republice:

- **nedostatek času nebo personálu** (zásadní problém u 31,6 % mikro a 33,2 % u malých podniků),
- nedostatek peněz (zásadní problém u 15,3 % mikro a 17,8 % u malých podniků),
- nedostatečná informovanost pracovníků (zásadní problém u 11,2 % mikro a 14,4 % u malých podniků),
- nedostatečná informovanost vedení (zásadní problém u 12,2 % mikro a 15,7 % u malých podniků),
- nedostatek odborníků nebo odborné podpory (zásadní problém u 11,8 % mikro a 16,7 % u malých podniků),
- administrativa (zásadní problém u 26,3 % mikro a 22,3 % u malých podniků),
- **složitost zákonných povinností** (zásadní problém u 47,1 % mikro a 40,8 % u malých podniků). [6]

2. Řízení psychosociálních rizik v evropských mikropodnicích a malých podnicích

Důkazy Světové zdravotnické organizace (WHO) naznačují, že téměř polovina světové populace je v určité fázi svého života postižena duševní chorobou, což má dopad na její sebevědomí, vztahy a schopnost fungovat v každodenním životě. Globální odhady WHO (2017) uvádějí, že 4,4 % celosvětové populace trpí depresivní poruchou a 3,6 % úzkostnou poruchou. [7]

Jedním z klíčových stavů „neoptimálního duševního zdraví“, který může mít vážné následky, je pracovní stres. Duševně nezdravá pracovní síla má následně nepříznivé ekonomické důsledky pro podnikání. I velmi malé úrovně deprese jsou spojeny se ztrátami produktivity [8].

Pokud dojde ke ztrátě vysoce kvalifikovaných pracovníků kvůli špatnému zdravotnímu stavu, mohou zaměstnavatelům rovněž vzniknout i dodatečné náklady na nábor a školení [9].

Absence zaměstnance z důvodu nemoci může také vést ke zvýšené pracovní zátěži a potenciálnímu riziku pracovního stresu u spolupracovníků. Kromě absence v práci se podniky musí potýkat s prezentismem - špatným výkonem v důsledku nemoci v práci [9], [10]. Některé studie naznačují, že jeho dopad může být až pětikrát vyšší než náklady samotné absence [11].

Náklady na absenci a předčasné úmrtí z důvodu deprese ve 30 evropských zemích se v roce 2010 odhadovaly na 109 miliard EUR, a náklady na všechny úzkostné poruchy představovaly dalších 88 miliard EUR [12]. Jiná studie Matrix (2013) [13] odhaduje, že celkové náklady na deprese související s prací v EU-27 jsou téměř 620 miliard EUR ročně. [7]

Duševní zdraví je v Evropské unii prioritou. Je nezbytné předcházet problémům s duševním zdravím, chránit duševní zdraví populace a podporovat pozitivní psychickou pohodu. Intervence by měly být prováděny ve vhodných kontextech nabízejících nákladovou efektivitu a širší dosah. [7]

Studie EU-OSHA o zvládnání psychosociálních rizik

Zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2022) uvádí hlavní zjištění studie o zvládnání psychosociálních rizik na evropských mikro a malých pracovištích na základě kvalitativních důkazů z rozhovorů v podnicích v šesti zemích (Dánsko, Německo, Španělsko, Chorvatsko, Nizozemsko a Polsko). Dále jsou uvedena některá zjištění z této studie.

Nejčastěji uváděná psychosociální rizika napříč všemi zeměmi a sektory v mikro a malých podnicích v této studii byla vysoká pracovní zátěž, časový tlak a práce s náročnými klienty.

V zemích, které mají slabší ekonomický status, jako je Chorvatsko a Polsko, pracovníci častěji uváděli strach ze ztráty zaměstnání jako hlavní psychosociální riziko. **Naopak v zemích se silnější ekonomikou a vyšší úrovní povědomí o psychosociálních rizicích, jako je Dánsko, respondenti uváděli více odlišná psychosociální rizika**, jako je nedostatek smysluplné práce nebo špatné sociální vztahy na pracovišti, spíše než jen riziko způsobené nejistotou zaměstnání.

Studie naznačuje, že mikro a malé podniky v zemích se srovnatelně a relativně vysokými standardy psychosociálního managementu BOZP si vedou relativně dobře, pokud jde o zvládnání psychosociálních rizik. V souladu s tímto zjištěním, **mikropodniky jsou nejvíce ohroženy v zemích s méně rozvinutými standardy.**

To naznačuje, že vývoj národní legislativy hraje roli jako jeden z faktorů, které ovlivňují řízení psychosociálních rizik v podnicích, a může být jedním z faktorů, které přispívají k vyspělosti řízení psychosociálních rizik. Konkrétně, pokud se na mikro a malé podniky nevztahuje zákonný požadavek jmenovat zástupce pro BOZP, omezuje to jak informovanost, tak možnosti, jak mohou pracovníci vyjádřit své obavy vedení.

Velikost podniku hraje významnou roli ve všech oblastech souvisejících s řízením psychosociálních rizik, přičemž mikropodniky jsou často v nevýhodě kvůli faktorům, jako je úroveň zdrojů, omezená dostupnost personálu a nedostatek formálních postupů.

Mikropodniky proto potřebují zvláštní pomoc a podporu ze strany tvůrců politik a organizací zabývajících se BOZP. Tvůrci politik potřebují těsněji spolupracovat s mikro a malými podniky, aby navrhli řešení, která pro ně fungují, pokud jde o řízení psychosociálních rizik na jejich pracovištích.

V souvislosti s tím, je z této studie zřejmé, že mikro a malé podniky nemají tendenci pracovat s formalizovanými postupy, tak často jako větší podniky. Bylo by proto prospěšné, aby zainteresované strany spolupracovaly s mikro a malými podniky a pokusily se navrhnout přístup k řízení psychosociálních rizik, který by jim vyhovoval a podporoval je.

Pokud jde o zvládání psychosociálních rizik, hlavním nástrojem používaným podniky v této studii, je přizpůsobení se osobní situaci zaměstnance. **To potvrzuje zjištění ESENER, které uvádí umožnění větší flexibility ve způsobu, jakým si pracovníci organizují své vlastní úkoly a pracovní dobu, jako hlavní způsob prevence psychosociálních rizik.** Tento prvek řízení organizace práce, tam, kde je to možné, je uznávaným faktorem při snižování stresu v práci.

Výsledky rozhovorů ukazují, že v případech, kdy existuje „odhodlání“ k řízení klasických BOZP rizik, neznamená to rovněž i „odhodlání“ k řízení psychosociálních rizik. Tato studie dále také uvádí, že samotné zákonné požadavky BOZP nestačí. Firemní kultura hraje důležitou roli při určování toho, zda psychosociální rizika jsou v podniku prioritou.

V souvislosti s tím je důležité poznamenat, že psychosociální rizika s sebou stále nesou značný pocit stigmatu a studu, který je obtížné vymýtit, a to i ve velmi otevřených a neformálních kulturách.

Podniky a tvůrci politik by proto měli pokračovat ve svém úsilí o rozvíjení firemní kultury, v níž mají pracovníci pocit, že mohou otevřeně hovořit o jakýchkoli problémech s duševním zdravím, které mají, a pro kterou jim je nabídnuta vhodná podpora.

Klíčem k rozvoji tohoto typu otevřené kultury by mohlo být zejména zaměření se na zlepšení důvěry v podnik. K budování otevřenější kultury by mohly přispět akce, jako je

pořádání seminářů o problematice duševního zdraví a školení liniových manažerů o způsobech řešení problémů duševního zdraví.

COVID-19 v podstatě přispěl ke zvýšení povědomí o problémech duševního zdraví, jelikož diskuse o tomto problému byla v posledních dvou letech výraznější. To by mohl být dobrý základ pro budování trvalého povědomí o problémech duševního zdraví.

Tato studie dále odhaluje, že jsou to často osobnosti manažerů a jejich typ vedení, které definují přístup podniku k psychosociálním rizikům, včetně identifikace a povědomí o těchto rizicích.

Komunikace hraje zásadní roli v prevenci psychosociálních rizik, a to souvisí se stylem vedení. Zde by mohly mít menší podniky výhodu v tom, že se spíše spoléhají na obecné, neformální akce, jejichž cílem je zajistit otevřenou komunikaci s pracovníky.

Tato studie také zjistila, že vědecky uznávaná souvislost mezi psychosociální pohodou a produktivitou v práci není v praxi často uznávána.

V různých sektorech a ve všech zemích existuje velké množství školení v oblasti BOZP, ale tato studie ukazuje, že toto školení není specificky zaměřeno na psychosociální rizika. Výjimkou se zdá být sektor zdravotnictví a péče, protože podniky v tomto sektoru obecně uznávají, že tento sektor zahrnuje profese, které jsou vystaveny vysoké míře psychosociálních rizik, zejména v probíhající situaci COVID-19.

Dalším zjištěním v rámci této studie bylo, že pracovníci v dotazovaných podnicích se většinou nepodíleli na řízení psychosociálních rizik, a to navzdory tomu, že zapojení pracovníků do identifikace a řízení psychosociálních rizik je pro podnik velmi efektivní.

Tato studie rovněž zjistila, že hlavním hnacím motorem pro řízení psychosociálních rizik v dotazovaných společnostech bylo zajištění pracovní pohody zaměstnanců. Naopak byla zřejmá řada překážek efektivního řízení a rozvoje psychosociálních rizik. Ty sahaly od choulostivé povahy těchto problémů a následných obtíží při jejich projednávání, až po nízké povědomí o psychosociálních rizicích a znalostních mezerách v tom, jak je řešit.

Dotazovaní manažeři také často vyjadřovali názor, že psychosociální rizika je vzhledem k jejich povaze mnohem těžší identifikovat a zvládat, a že vyžadují individuální přístup, protože různí lidé budou ve stejné situaci ovlivněni různě.

Nedostatek důvěry v podnik byl také hlášen jako překážka, která lidem brání mluvit o problémech souvisejících s duševním zdravím. Manažeři měli tendenci hlásit překážky při získávání povědomí o problémech a potížích pracovníků, což ztěžuje poskytování vhodné podpory. [14]

Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik

V rámci třetího Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER 2019) byly podniky dotazovány na způsob řízení rizik BOZP na jejich pracovišti, přičemž v ucentru zájmu stála psychosociální rizika.

Dále jsou uvedena některá zjištění z tohoto průzkumu v oblasti bariér při zvládnání psychosociálních rizik.

V oblasti bariér byla podnikům položena následující otázka: „**Jaké jsou hlavní překážky pro řešení psychosociálních rizik na vašem pracovišti?**“ Otázka byla položena podnikům, které uvedly, že zvládnání psychosociálních rizik je náročnější než zvládnání ostatních rizik.

Potíže při zvládnání psychosociálních rizik u mikro a malých podniků v České republice:

- nedostatečná informovanost pracovníků (uvedlo 24,6 % mikro a 23,9 % malých podniků),
- nedostatečná informovanost vedení (uvedlo 23,9 % mikro a 18,9 % malých podniků)
- nedostatek odborníků nebo odborné podpory (uvedlo 28,8 % mikro a 33,6 % malých podniků),
- **neochota otevřeně o takových tématech hovořit** (uvedlo 52,6 % mikro a 47,5 % malých podniků),

Dále jsou uvedena některá zjištění z tohoto průzkumu v oblasti zapojení zaměstnanců do navrhování opatření stanovených na základě hodnocení rizik.

V oblasti zapojení zaměstnanců do navrhování opatření stanovených na základě hodnocení rizik byla podnikům položena následující otázka: „**Mají-li být jako důsledek hodnocení rizik učiněna nějaká opatření, bývají do jejich návrhu a uplatňování obvykle zapojeni pracovníci?**“ Otázka byla položena podnikům, které uvedly, že provádějí pravidelné hodnocení rizik.

Z průzkumu vyplývá, že 73,6 % mikro a 71,7 % malých podniků v České republice zapojuje zaměstnance do navrhování opatření stanovených na základě hodnocení rizik.

Dále jsou uvedena některá zjištění z tohoto průzkumu v oblasti zapojení zaměstnanců do navrhování opatření pro prevenci psychosociálních rizik.

V oblasti zapojení zaměstnanců do navrhování opatření pro prevenci psychosociálních rizik byla podnikům položena následující otázka: „**Byli do navrhování a uplatňování opatření pro řešení psychosociálních rizik zapojeni pracovníci?**“ Otázka byla položena podnikům, které uvedly, že v posledních třech letech využily některá opatření pro prevenci psychosociálních rizik.

Z průzkumu vyplývá, že 55,5 % mikro a 61,3 % malých podniků v České republice zapojuje zaměstnance do navrhování opatření pro prevenci psychosociálních rizik.

Z výše uvedeného je patrné, že více mikro a malých podniků zapojuje zaměstnance do navrhování opatření stanovených na základě hodnocení rizik, než do navrhování opatření pro prevenci psychosociálních rizik. [6]

3. Závěr

Mikropodniky a malé podniky čelí významným výzvám při zavádění BOZP. Vzhledem k obrovské rozmanitosti mikro a malých podniků existuje řada problémů, které vyžadují řadu potenciálních řešení pro řízení BOZP. Tyto podniky si proto zaslouží zvláštní pozornost a podporu, protože je pro ně zásadní najít rovnováhu mezi náklady a přínosy. Oslovení mikropodniků a malých podniků a šíření informací o důležitosti prevence rizik v oblasti BOZP je klíčovou činností pro zlepšení stavu BOZP v mikro a malých podnicích.

POUŽITÁ LITERATURA:

[1] Souvislosti a opatření pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v mikropodnicích a malých podnicích v EU – projekt SESAME, Evropské observatorium rizik, EU-OSHA - Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2016, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/executive-summary-contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro-and>

[2] Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce, Evropská Komise, 2021, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

[3] The new OSH Framework recognises SMEs constraints, Press release, Dostupné z: <https://www.smeunited.eu/admin/storage/smeunited/20210623-pr-new-osh-strategic-framework.pdf>

[4] Safety and health in micro and small enterprises in the EU: the view from the workplace, European Risk Observatory, Report, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace>

[5] Gerard I.J.M. Zwetsloot, OSH management in small and micro enterprises, 2017, Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/OSH_management_in_small_and_micro_enterprises

- [6] Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik, EU-OSHA Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Dostupné z: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/cs/survey/datavisualisation/2019>
- [7] Stavroula, L., Aditya, J., MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE IN EUROPE, Funded by the European Union in the frame of the 3rd EU Health Programme (2014-2020), Dostupné z: https://ec.europa.eu/health/system/files/2017-07/compass_2017workplace_en_0.pdf
- [8] Beck, A., Crain, A.L., Solberg, L.I., Unutzer, J., Glasgow, R.E., Maciosek, M.V., & Whitebird, R. (2011). Severity of depression and magnitude of productivity loss. *Annals of Family Medicine*, 9, 305-311.
- [9] McDaid, D. (2007). The economics of mental health in the workplace: What do we know and where do we go? *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 16, 294-8.
- [10] Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54, 502-509.
- [11] Sanderson, K., & Andrews, G. (2006). Common mental disorders in the workforce: Recent findings from descriptive and social epidemiology. *Canadian Journal of Psychiatry*, 51, 63-75.
- [12] Olesen, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Wittchen, H.U., & Jonsson, B. (2012). The economic cost of brain disorders in Europe. *European Journal of Neurology*, 19 (1), 155-62.
- [13] Matrix Insight (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, Matrix Insight, Research commissioned by the European Agency for Health and Consumers.
- [14] Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019), EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work, 2022, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-managing-psychosocial-risks-european-micro-and-small-enterprises-qualitative-evidence-third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2019>