

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo programa  
(62603S107)

VILMA GALINĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**NELAIMINGŲ ATŠITIKIMŲ DARBE PREVENCIJOS VADYBA LIETUVOS  
GAMYBOS ĮMONĖSE**

Kaunas 2011

**VILNIAUS UNIVERSITETO  
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

VILMA GALINĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**NELAIMINGŲ ATŠITIKIMŲ DARBE PREVENCIJOS VADYBA LIETUVOS  
GAMYBOS ĮMONĖSE**

Darbo vadovas \_\_\_\_\_ Magistrantas \_\_\_\_\_  
(parašas) ..... (parašas)

\_\_\_\_\_  
(darbo vadovo mokslo laipsnis,  
mokslo pedagoginis vardas,  
vardas ir pavardė)

Darbo įteikimo data \_\_\_\_\_

Registracijos Nr. \_\_\_\_\_

Kaunas 2011

## TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS .....	4
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE .....	8
1.1. Darbų saugos istorija Lietuvoje.....	8
1.2. Nelaimingi atsitikimų sąvoka ir jų rūšys.....	10
1.3. Nelaimingų atsitikimų darbe pasekmės.....	16
1.4. Darbų saugos valdymas įmonėje.....	20
1.5. Nelaimingų atsitikimų prevencija.....	27
2. ATLIKTŲ TYRIMŲ SUSIJUSIŲ SU NELAIMINGAIS ATSTITIKIMAIS DARBE ANALIZĖ.....	31
2.1. Statistikos departamento Nelaimingų atsitikimų tyrimas.....	31
2.2. Darbuotojų motyvavimo tyrimai.....	32
2.3. Nelaimingų atsitikimų ryšys su šalies BVP .....	36
2.4. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos 2009 metų ataskaita ir Valstybinio socialinio draudimo 2009 metų statistiniai duomenys .....	38
2.5. Europos įmonių apklausa apie naujai kylančią riziką.....	44
3. NELAIMINGŲ ATSTITIKIMŲ DARBE PREVENCIJOS VADYBOS LIETUVOS GAMYBOS ĮMONĖSE TYRIMAS .....	50
3.1. Tyrimo metodika.....	50
3.2. Tyrimų rezultatų analizė.....	52
3.3. Tyrimo rezultatų įvertinimas.....	63
IŠVADOS.....	65
PASIŪLYMAI .....	66
SUMMARY .....	67
LITERATŪRA.....	68
PRIEDAI.....	72

## SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

EU-OSHA - Europos darbuotojų saugos ir sveikats agentūra

DSS - darbuotojų sauga ir sveikata

NA – nelaimingas atsitikimas

TDO – tarptautinė darbo organizacija

PV – pokyčių vadyba

SV – sandorių vadyba

VL – valdymo lygis

TL – taktinis lygis

SL – strateginis lygis

ES – Europos Sąjunga

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbų saugos kainos komponentai .....	19
2 pav. Saugos ir sveikatos ekonominis poveikis įmonės lygyje .....	21
3 pav. Penkios organizacijos saugumo kultūros stadijos .....	26
4 pav. Dirbantieji pagal nedarbingumo trukmę po nelaimingo atsitikimo darbe .....	32
5 pav. Darbo priemonių, darbo sąlygų bei darbo režimo apibendrinimas. ....	35
6 pav. Konkurencingumo ir saugumo sąryšis .....	36
7 pav. Bendro vidaus produkto ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus kitimas Lietuvoje 2003 – 2007 m. ....	37
8 pav. Bendro vidaus produkto, ūkio subjektų, dirbančiųjų, profesinių ligų bei nelaimingų atsitikimų darbe kitimas .....	38
9 pav. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus ir Kd kitimas 2006 - 2009 m. ....	39
10 pav. Visi ir mirtini nelaimingi atsitikimai darbe pagal įmonių dydį 2009 m. ....	40
11 pav. Mirtinų, sunkių, lengvų ir visų NA darbe pasiskirstymas pagal priežastis 2009m. ....	41
12 pav. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų struktūra 2009 metais .....	42
13 pav. Nelaimingų atsitikimai darbe ir profesines ligos, pripažintos draudiminiais įvykiais 2004-2009 metais .....	42
14 pav. Netekto darbingumo periodinės kompensacijos apdraustiesiems 2004-2009 metais .....	43
15 pav. Dokumentuotos politikos, valdymo sistemos arba veiksmų plano neturėjimo priežastys (ES-27 įmonės, proc.) .....	45
16 pav. Periodiškai keliami saugos ir sveikatos klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose, pagal šalis (įmonės, proc.) .....	46
17 pav. Priežastys, dėl kurių šios patikros neatliekamos periodiškai, pagal įmonės dydį (ES-27 įmonės, proc.) .....	47
18 pav. Sveikatos ir saugos klausimų sprendimo įmonėje priežastys (didelę svarbą tam teikiančios įmonės, proc.) .....	48
19 pav. Pagrindinės kliūtys sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus (ES-27 įmonės, proc.) .....	48

20 pav. Nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimo modelis.	51
21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	54
22 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	54
23 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamą vietą	55
24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą	55
25 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą	56
26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas	56
27 pav. Respondentų atsakymai į anketos bendrus klausimus	57
28 pav. Respondentų atsakymai į teiginius susijusius su saugos vadyba	60
29 pav. Saugos vadybos lygių vertinimas	61
30 pav. Vadovų ir darbuotojų nuomonių palyginimas	81
31 pav. Vadovų ir darbuotojų nuomonių palyginimas apie saugos vadybą	82

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė LR Žmonių saugos darbe įstatymo 1993 m ir LR saugos ir sveikatos įstatymo 2003 m palyginimas	13
2 lentelė Nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas	14
3 lentelė Santykis tarp vadovavimo stiliaus ir vadovavimo lygio saugos atžvilgiu	24
4 lentelė Prioritetinės gamybos darbuotojų motyvavimo priemonės ekonominės krizės sąlygomis	34
5 lentelė Nelaimingų atsitikimų skaičius Lietuvoje	39
6 lentelė Socialinės apklaustųjų charakteristikos	53
7 lentelė Sandorių ir pokyčių vadyba	62
8 lentelė Koreliacinė analizė (Spearman)	63

## ĮVADAS

Dažniausiai gvojame, kad darbe nieko blogo negli nutikti, jaučiamės saugiai. Deja net šiuolaikiškiausiai įrengtuose biuruose pasitaiko įvairių nelaimingų atsitikimų. Kasmet Europos Sąjungoje beveik 5 milijonai darbuotojų nukenčia dėl nelaimingų atsitikimų darbe. Pagal statistinius duomenis 2000 m Europos Sąjungoje ekonominiai nelaimingų atsitikimų kaštai yra 55 milijardai eurų, o dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prarasta 550 milijonų darbo dienų. Didelė atsakomybės dalis už nelaimingą atsitikimą darbe tenka darbdaviui, nes jis pagal Lietuvos Respublikos įstatymus ir Europos Sąjungos direktyvas yra atsakingas už savo darbuotojų saugą ir sveikatą.

Ši tema yra aktuali, nes daugelis darbdavių suvokia savo atsakomybę tik įvykus nelaimingam atsitikimui ir mažai skiria dėmesio, lėšų nelaimingų atsitikimų prevencijai. Darbdaviai privalo įvertinti profesinę riziką ir imtis priemonių apsaugoti savo darbuotojų sveikatą, vesti nelaimingų atsitikimų apskaitą, teikti mokymus kaip saugiai dirbti. Darbuotojo sauga ir sveikata reikalauja didelio vadovų įsipareigojimo, bei nuolatinės priežiūros. Didėjantis nelaimingų atsitikimų skaičius kiekvienais metais verčia susimąstyti, kad nelaimingų atsitikimų prevencijai reikia skirti daugiau dėmesio. Sumažinus nelaimingų atsitikimų darbe skaičių galima sutaupyti ne tik įmonės, bet ir valstybės lėšas.

Šio **darbo objektas** – nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadyba.

**Darbo tikslas** – iširti nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos galimybes Lietuvos gamybos įmonėse.

Siekiant įgyvendinti šį tikslą, yra iškeliami **šie uždaviniai**:

1. atlikus literatūros bei dokumentų analizę, išsiaiškinti nelaimingų atsitikimų sąvokas, rūšis bei jų pasekmes;
2. išsiaiškinti darbų saugos valdymo, bei prevencijos galimybes
3. pateikti su nelaimingais atsitikimais darbe atliktų tyrimų analizę;
4. pagrįsti nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos tyrimo instrumentą.
5. atlikti nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse empirinį tyrimą, bei pateikti tyrimo rezultatų analizę bei interpretaciją.

**Suformuluotos hipotezės:**

**Hipotezė 1:** Nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos sėkmė pirmiausiai priklauso nuo įmonės vadovų priimamų sprendimų.

**Hipotezė 2:** Nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadyba bus efektyvesnė jei vadovai ir darbuotojai įgyvendins ją kartu.

Darbą sudaro įvadas, trys struktūrinės dalys, išvados ir pasiūlymai, santrauka. Magistro darbą sudaro trys pagrindinės dalys: nelaimingi atsitikimai darbe, atliktų tyrimų susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe analizė ir nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimas.

Pirmoje darbo dalyje apžvelgiami nelaimingų atsitikimų darbe apibrėžimai, jų rūšys, darbų saugos vadybos aspektai. Pateikiama nelaimingų atsitikimų priežastys, ekonomines bei socialines pasekmes. Apžvelgiama nelaimingų atsitikimų darbe klasifikacija.

Antroje darbo dalyje aptariami jau atliktų tyrimų susijusių su nelaimingais atsitikimais darbe ir darbuotojų saugos ir sveikatos politika Lietuvoje, bei Europoje

Trečioje darbo dalyje pateikiamas nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimas.

**Metodai:** Rašant magistro darbą vadovautasi lietuvių bei užsienio autorių teorinės medžiagos analize, sinteze, sisteminimu. Analitinėje dalyje pateikiama informacinių šaltinių aprašomoji analizė jau atliktų tyrimų. Tyrimas atliktas anketinės apklausos būdu. Tyrimui atlikti buvo naudota vienkartinė anketinė apklausa, siekiant surinkti kuo tikslesnius tyrimui reikalingus duomenis. Respondentų atsakymai susisteminti ir apdoroti statistinės analizės metodu bei lyginamosios analizės principu, kurių tikslas - pagrįsti arba paneigti iškeltas hipotezes.

**Naudota literatūra:** darbe naudoti 55 literatūros šaltiniai – užsienio ir Lietuvos literatūros knygos, moksliniai straipsniai bei ataskaitos, teisiniai dokumentai, įstatymai, atlikti tyrimai.

**Darbo struktūra:** darbo apimtis 82 lapai; jame yra įvadas, trys struktūrinės dalys, išvados ir pasiūlymai, santrauka. Darbe yra 31 paveikslas., 8 lentelės, 10 priedų. Naudota 55 literatūros šaltiniai.

# 1. NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE

Kiekvieną dieną žmogaus veikloje pasitaiko daug rizikos pavojų, kurių pasekoje gali įvykti nelaimingas atsitikimas. Rizika visada buvo ir bus, o nelaimingų atsitikimų galima išvengti mokantis ir darant išvadas iš padarytų klaidų, ar tiesiog būnant atidesniems. Neįmanoma pašalinti visų rizikos atvejų, riziką galima tik sumažinti. Nelaimingų atsitikimų prevencijos tikslas nėra pasiekti, kad rizikos atvejų visai nebūtų, o kad išvengti nelaimingų atsitikimų. Tai yra pasiekama įdiegiant saugumo programas ir jo turi būti suprantamos ir jų laikomasi. Darbuotojai turi būti motyvuojami saugiai dirbti. Nelaimingų atsitikimų darbe prevencija įmonėje turi būti įdiegta visuose valdymo lygiuose. Vadovai turi nuolat stebėti ir bendrauti su savo darbuotojais darbų saugos klausimais, gerinti darbo sąlygas. Jausdamas nuolatinį dėmesį ir rūpestį darbuotojas supras, kad yra įmonės dalis ir stengsis dėl pačios įmonės gerovės, dirbs produktyviau, atidžiau. Didesnė tikimybė išvengti nelaimingų atsitikimų yra tada kai darbuotojas ir darbdavys dirba drauge, nes ne vien darbdavys turi užtikrinti saugias darbo sąlygas, o ir pats darbuotojas turi dirbti atsakingiau ir saugiau.

Šioje dalyje apžvelgsime darbų saugos istoriją Lietuvoje. Pateiksime nelaimingo atsitikimo darbe apibrėžimus, kaip šią sąvoką apibrėžia Lietuvos Respublikos įstatymai, tarptautinės organizacijos ir kiti autoriai. Taip pat aptarsime nelaimingų atsitikimų darbe rūšis, jų klasifikavimą, nelaimingų atsitikimų pasekmes ir prevencijos vadybą.

## 1.1. Darbų saugos istorija Lietuvoje.

Darbų saugos istorija Lietuvoje prasidėjo išsikovojus nepriklausomybę 1918 metais. Pagrindiniai norminiai aktai išleisti darbuotojų socialinės saugos klausimais buvo šie<sup>1</sup>:

- 1919 m. birželio mėn. priimta Darbo inspekcijos departamento įsteigimo įstatymas.
- 1919 m. lapkričio mėn. priimtas darbo dienos ilgumo įstatymas.
- 1924 m. lapkričio mėn. priimtas Darbo inspekcijos įstatymas.
- 1936 m. Draudimo nuo nelaimingų atsitikimų įstatymas.

Paskutinis įstatymas buvo gana pažangus, jame buvo nustatyta draudimo mokesčių sistema, pašalpos dydis, išmokėjimo tvarka.

Bet visa tai pasikeitė 1940 m. kai Lietuvą okupavo Sovietų sąjuga. Buvo sugriautos Lietuvos Respublikos valdžios struktūros ir visi valdymo organai tapo pavaldūs Sovietų Sąjungai. Sovietų Sąjungoje buvo parengta daug saugos darbe teisės aktų, bet saugos darbe įstatymas taip ir nebuvo

---

<sup>1</sup> Brundza, J. „Darbų sauga“. (1998). LŽŪU. Kaunas, p. 6



parengtas. Darbų saugos problemų sprendimui Sovietų Sąjungoje labiausiai trukdė tai, kad darbų sauga buvo panaudojama politiniams tikslams, komunistinei propagandai. Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas buvo slepiama nuo visuomenės, todėl progreso darbų saugos srityje nebuvo. Netgi pati valstybė skatindavo dirbti netinkamomis darbo sąlygomis, buvo mokami didesni atlyginimai, skiriamos ilgesnės atostogos, darbuotojai anksčiau išleidžiami į pensiją.

Atkūrus nepriklausomybę 1990 m. kovo 11 d galiojo Sovietų sąjungos darbų saugos norminiai aktai, kurių buvo daugiau, kaip 2000.

1990 m. buvo įkurtas Darbų saugos departamentas, kuris 1992 m. buvo pertvarkytas į Valstybinę darbo inspekciją ir Technikos priežiūros tarnybą.

Pagrindiniai Valstybinės darbo inspekcijos uždaviniai yra tokie<sup>1</sup>:

- vykdyti valstybinę darbų saugos politiką, kad būtų užtikrinta darbų saugos pažeidimų, nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų prevencija;
- kontroliuoti, kad būtų laikomasi darbo ir darbų saugos įstatymų, kitų šiuos klausimus reglamentuojančių norminių aktų.

1993 m. buvo Lietuvos Respublikos Seimo priimtas Žmonių saugos darbe įstatymas.

2003 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos Saugos ir sveikatos įstatymas, kuris galioja iki šių dienų. Šio įstatymo paskirtis yra nustatyti<sup>2</sup>:

1) teisinės nuostatas ir reikalavimus siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos ar tokią riziką sumažinti;

2) profesinės rizikos įvertinimo, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos bendrąsias nuostatas;

3) darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, taikomus dirbantiems jauniems asmenims, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims, invalidams;

4) darbuotojų saugos ir sveikatos viešąjį administravimą ir valstybės institucijų kompetenciją, darbdavių, darbdavių atstovų ir darbuotojų teises bei pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat darbuotojų atstovų teises sudarant darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas;

5) atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus bendruosius principus.

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare yra keliami dar didesni reikalavimai įmonės darbų saugoje, taip padidėjo darbdavio atsakomybė.

---

<sup>2</sup> LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 2003 m. Liepos 1d. IX-1672.

2007-2012 metais yra vykdoma Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija: gerinti darbo kokybę ir našumą. Šioje strategijoje pateikiama, kad darbuotojų sveikatos sauga yra vienas svarbiausių ir labiausiai išplėtotų su užimtumu ir socialiniais reikalais susijusios Europos Sąjungos politikos aspektų. Šios strategijos pagrindinis tikslas mažinti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų skaičių.

Vadovaudamosi Lisabonos strategija valstybės narės pripažino, kad darbo kokybės ir našumo užtikrinimas prisideda didinant ekonomikos augimą ir užimtumą. Jei darbuotojų sveikata ir sauga nėra tinkamai rūpinamasi, gali susidaryti sąlygos pravaikštomis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, taip pat nuolatinio darbingumo netekimui dėl profesinių priežasčių; privalu atsižvelgti ne tik į žmogiškąjį aspektą, – svarbus ir jo ekonominis poveikis. Su darbuotojų sveikatos ir saugos problemomis susijusios milžiniškos sąnaudos stabdo ekonomikos augimą ir neigiamai veikia ES įmonių konkurencingumą. Didelė šių sąnaudų dalis turi būti padengta iš socialinės apsaugos sistemų ir valstybės finansų<sup>3</sup>.

Toliau apibūdinsime nelaimingo atsitikimo sąvoką ir jo rūšis, kaip LR įstatymai, tarptautinės organizacijos ir kiti autoriai apibrėžia nelaimingą atsitikimą.

## **1.2. Nelaimingi atsitikimų sąvoka ir jų rūšys.**

Nelaimingas atsitikimas kasdieniniame gyvenime susijęs su nelaime ar problema, kurios nesitikėjai, nelaukei. Šiame skyriuje pateiksime nelaimingo atsitikimo sąvokos apibrėžimą, kaip jį apibrėžia Lietuvos Respublikos įstatymai, ir kaip nelaimingo atsitikimo sąvoka kito kartu su naujai patvirtintais darbų saugos norminiais aktais.

Nelaimingas atsitikimas gali sukelti žmogaus sužalojimą, turto sugadinimą, gamybos sutrikdymą, sveikatos sutrikdymą, ar žalą gamtai. Nelaimingi atsitikimai klasifikuojami į dvi plačias grupes (E.R. Vaidogas, 2009):

- darbo ar darbo vietos nelaimingi atsitikimai;
- gamybiniai nelaimingi atsitikimai.

Nelaimingo atsitikimo darbe pasekmės yra susijusios su vieno ar daugiau darbuotojų sužalojimu. Nelaimingas atsitikimas, kurio metu nebuvo sužaloti dirbantys žmonės negali būti laikomas nelaimingu atsitikimu darbe. Gamybiniai nelaimingi atsitikimai sukelia gaisrus, sprogimus, nuodingų medžiagų nutekėjimus. (E.R. Vaidogas, 2009)

---

<sup>3</sup> Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui.

Pasaulio sveikatos organizacija nelaimingą atsitikimą darbe apibrėžia, kaip atsitikimą, kuris ištinka darbo metu ir kurio rezultatas yra profesinis sužeidimas (<http://www.wpro.who.int>). Tarptautinė darbo organizacija nelaimingą atsitikimą darbe apibūdina, kaip atsitikimą atsirandantį darbo eigoje, kurio pasekmė mirtinas arba nemirtinas profesinis sužeidimas (<http://www.oit.org/ilolex/>).

Nelaimingas atsitikimas darbe, yra atsitikimas, kuris įvyksta darbo metu ir jo pasekmės gali būti darbininko sužalojimas arba jo mirtis. Toliau apžvelgsime, kaip nelaimingą atsitikimą apibrėžia Lietuvos Respublikos įstatymai.

*Nelaimingas atsitikimas* – ūmus darbuotojo sveikatos pažeidimas dėl trumpalaikio darbo aplinkos pavojingo, kenksmingo veiksnio poveikio, kai darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai. (Brunza, 1998, p. 9; LR Žmonių saugos darbe įstatymas, 1993)

Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas nelaimingą atsitikimą išskiria kaip nelaimingą atsitikimą darbe ir nelaimingą atsitikimą pakeliui į darbą ar iš darbo.

*Nelaimingas atsitikimas darbe* – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina). Įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe. (LR saugos ir sveikatos įstatymas 2003)

*Nelaimingas atsitikimas pakeliui į darbą ar iš darbo* – įvykis, įskaitant eismo įvykį darbuotojui vykstant į darbą ar iš darbo, įvykęs darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir (LR saugos ir sveikatos įstatymas, 2003):

- 1) gyvenamosios vietos,
- 2) vietos ne įmonės teritorijoje, kur darbuotojas gali būti pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu;
- 3) ne darbovietėje esančios vietos, kurioje darbuotojui išmokamas darbo užmokestis.

Kaip matome nelaimingo atsitikimo sąvoka pasikeitė. 1993 m LR Žmonių saugos darbe įstatymas teigė, kad nelaimingas atsitikimas tai darbuotojo sveikatos pažeidimas, dėl kurio darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai. O 2003 m Lietuvos Respublikos Saugos ir sveikatos įstatymas nelaimingo atsitikimo sąvoką išplečia, kaip nelaimingą įvykį darbe arba pakeliui iš /į darbą.

1993 metų LR Žmonių saugos darbe įstatymas nelaimingus atsitikimus klasifikavo taip:

- pagal jų pasekmes - lengvi, sunkūs, mirtini;
- pagal nukentėjusiųjų nuo nelaimingo atsitikimo skaičių - pavieniai, grupiniai;
- pagal ryšį su darbu - susiję su darbu (taip pat pakeliui į darbą arba grįžtant iš darbo), nesusiję su darbu.

O 2003 metų Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas, kuris galioja iki dabar nelaimingus atsitikimus suskirstė taip:

- *Nelaimingi atsitikimai darbe ir nelaimingi atsitikimai pakeliui į darbą ar iš darbo pagal jų pasekmes skirstomi į lengvus, sunkius, mirtinus.*

1) lengvas nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria traumą ir netenka darbingumo nors vienai dienai ir kuris nepriskiriamas sunkių nelaimingų atsitikimų darbe kategorijai;

2) sunkus nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą. Sunkių traumų klasifikacinius požymius tvirtina sveikatos apsaugos ministras;

3) nelaimingas atsitikimas darbe, sukėlęs darbuotojo mirtį (toliau – mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe) – įvykis, dėl kurio darbuotojas patiria sveikatai ir (ar) gyvybei pavojingą traumą ir dėl jos iš karto ar po kurio laiko miršta.

- *Pagal nukentėjusiųjų skaičių nelaimingi atsitikimai darbe skirstomi į pavienius nelaimingus atsitikimus darbe, kai traumą patiria vienas darbuotojas, ir grupinius nelaimingus atsitikimus darbe, kai traumą patiria daugiau negu vienas darbuotojas.*

- *Pagal ryšį su darbu nelaimingi atsitikimai darbe skirstomi į susijusius su darbu ir nesusijusius su darbu:*

1) nelaimingas atsitikimas darbe, susijęs su darbu – įvykis, kurį ištyrus nustatoma, kad jis įvyko atliekant darbo sutartimi sulygtą darbą ar kitą darbdavio pavestą ar su darbdavio žinia atliekamą darbą arba vykstant į darbą ar iš darbo;

2) nelaimingas atsitikimas, nesusijęs su darbu – įvykis, kurį ištyrus nustatoma, kad nukentėjęsysis patyrė traumą ar mirė: norėdamas nusižudyti ar susižaloti; kai prieš jį buvo panaudotas smurtas, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai nesusiję su darbu; kai darė nusikalstamą veiką; kai savavališkai (be darbdavio žinios) dirbo sau (savo interesais).

1 lentelėje palyginome nelaimingo atsitikimo darbe apibrėžimus ir klasifikavimą. Kaip matome 1993 metų LR Žmonių saugos darbe įstatymo ir 2003 LR saugos ir sveikatos įstatymo nelaimingų atsitikimų klasifikavimas nepakito. Palyginus šių dviejų įstatymų nelaimingų atsitikimų apibrėžimus galime pastebėti, kad 2003 metų įstatyme šis apibrėžimas prasiplėtė, nes išskiriamas ne tik nelaimingas atsitikimas darbe, bet ir nelaimingas atsitikimas įvykęs pakeliui iš ar į darbą.

**LR Žmonių saugos darbe įstatymo 1993 m ir LR saugos ir sveikatos įstatymo 2003 m  
palyginimas**

	<b>LR Žmonių saugos darbe įstatymas, 1993</b>	<b>LR saugos ir sveikatos įstatymas, 2003</b>
Nelaimingo atsitikimo apibrėžimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nelaimingas atsitikimas</i> – ūmus darbuotojo sveikatos pažeidimas dėl trumpalaikio darbo aplinkos pavojingo, kenksmingo veiksnio poveikio, kai darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nelaimingas atsitikimas darbe</i> – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina).</li> <li>• <i>Nelaimingas atsitikimas pakeliui į darbą ar iš darbo</i> – įvykis, įskaitant eismo įvykį darbuotojui vykstant į darbą ar iš darbo, įvykęs darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir gyvenamosios vietos; vietos ne įmonės teritorijoje, kur darbuotojas gali būti pertraukos pailsėti ir pavalgyti metu; ne darbovietėje esančios vietos, kurioje darbuotojui išmokamas darbo užmokestis.</li> </ul>
Nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas pagal jų pasekmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lengvi,</i></li> <li>• <i>sunkūs,</i></li> <li>• <i>mirtini</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lengvi,</i></li> <li>• <i>sunkūs,</i></li> <li>• <i>mirtini</i></li> </ul>
Nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas pagal nukentėjusiųjų nuo nelaimingo atsitikimo skaičių	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>pavieniai,</i></li> <li>• <i>grupiniai</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>pavieniai,</i></li> <li>• <i>grupiniai</i></li> </ul>
Nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas pagal ryšį su darbu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>susiję su darbu (taip pat pakeliui į darbą arba grįžtant iš darbo)</i></li> <li>• <i>nesusiję su darbu.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>susiję su darbu</i></li> <li>• <i>nesusiję su darbu.</i></li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Kitoks nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas pateiktas 2 lentelėje. Nelaimingi atsitikimai darbe klasifikuojami pagal mirtingumą, nebuvimo darbe laiką, atsitikimo vietą, nelaimingų atsitikimų sąsaja su darbu, dalyvaujančių žmonių sąmoningumą.

Svarbiausias nelaimingo atsitikimo darbe požymis yra tas, kad nelaimingas atsitikimas turi būti įvykęs darbuotojui darbo vietoje ar kitoje viešoje vietoje darbo metu.

### Nelaimingų atsitikimų darbe klasifikavimas

Klasifikavimas pagal	Nelaimingo atsitikimo rūšis
<b>Mirtingumą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mirtinas nelaimingas atsitikimas;</li> <li>• Nemirtinas nelaimingas atsitikimas</li> </ul>
<b>Nebuvimo darbe laiką</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbuotojas nebuvo darbe daugiau nei tris kalendorines dienas;</li> <li>• Darbuotojas nebuvo darbe tris ar mažiau dienų.</li> </ul>
<b>Atsitikimo vietą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nelaimingas atsitikimas įvyko įmonės viduje, kur nukentėjusysis dirba;</li> <li>• Nelaimingas atsitikimas įvyko kitos įmonės viduje (suirinkimai ar teikiamos paslaugos, kurias darbuotojas atlieka darbo metu, bet ne savo darbovietaje);</li> <li>• Nelaimingas atsitikimas kelyje darbo metu;</li> <li>• Nelaimingi atsitikimai (paslydimai, nugriuvimai ir kt.) viešose vietose (šaligatvyje, ant laiptų) ar atvykimo ir išvykimo vietose (stotyje, uoste, oro uoste t,t), kelionėse susijusiose su darbu metu.</li> </ul>
<b>Nelaimingų atsitikimų sąsaja su darbu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nelaimingi atsitikimai susiję su darbu;</li> <li>• Nelaimingi atsitikimai dėl natūralių priežasčių (pvz.: širdies ar cerebriniai atsitikimai, kurie įvyko darbo metu, bet neturi ryšio aukos su darbine veikla.)</li> </ul>
<b>Dalyvaujančių žmonių sąmoningumą</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netyčinis nelaimingas atsitikimas</li> <li>• Nelaimingas atsitikimas dėl apgalvotų kito žmogaus veiksmų;</li> <li>• Tyčinis, padarytas sau pačiam sužalojimas.</li> </ul>

Šaltinis: E.R. Vaidogas (2009) Occupational Safety Management and Engineering: Workplace Accidents, p. 4-2

Pagal 2 lentelės duomenis nelaimingų atsitikimų klasifikavimas išsiplečia, šis autorius išskiria 13 nelaimingų atsitikimų rūšių. Įvykus nelaimingam atsitikimui darbe darbdavys turi ištirti jį, kad nustatytų ar šis nelaimingas atsitikimas yra draudiminis ar nedraudiminis įvykis.

#### Nelaimingų atsitikimų nustatymo tvarka

Nelaimingų atsitikimų tyrimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai.

Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimas<sup>4</sup>:

- lengvus nelaimingus atsitikimus darbe tiria darbdaviui atstovaujančio asmens įsakymu ar kitu tvarkomuoju dokumentu patvirtinta dvišalė komisija, sudaryta iš darbdavio atstovo, kurį skiria darbdaviui atstovaujantis asmuo ir darbuotojų atstovo saugai ir sveikatai.
- sunkius nelaimingus atsitikimus darbe, mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe tiria Valstybinė darbo inspekcija, dalyvaujant darbdavio atstovui ir darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai

<sup>4</sup> Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir vertinimo nuostatai, 2004,

- visų ištirtų nelaimingų atsitikimų darbe aktai registruojami Valstybinėje darbo inspekcijoje
- sprendimus dėl nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo draudiminius įvykiais, remdamiesi nelaimingų atsitikimų darbe aplinkybių ištyrimo ir patvirtinimo dokumentais, taip pat dėl išmokų nukentėjusiesiems skyrimo ir mokėjimo priima Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai

Ištyrus (pagal sąryšį su darbu) nelaimingi atsitikimai darbe priskiriami prie susijusių su darbu nelaimingų atsitikimų arba prie nesusijusių su darbu nelaimingų atsitikimų. Ištyrus susijusius su darbu nelaimingus atsitikimus, surašomi N-1 arba N-2 formos aktai: nelaimingo atsitikimo darbe aktas pagal N-1 formą, nelaimingo atsitikimo kelyje į darbą/iš darbo aktas pagal N-2 formą.

Nelaimingo atsitikimo darbe tyrimas reikalauja darbuotojų laiko, lėšų ir teisinių žinių. Įvykę nelaimingi atsitikimai darbe darbdaviui yra labai nenaudingi, nes nuo 2011 metų įsigaliojo LR „Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimas“, pagal kurį bus didinamas socialinio draudimo įmokų tarifas atsižvelgiant į nelaimingų atsitikimų skaičių ir sunkumą toje įmonėje. Toms įmonėms, kuriose įvyksta daug nelaimingų atsitikimų padidės išlaidos socialinio draudimo išmokos. Valstybinė darbo inspekcija tikisi, kad šis įstatymo pakeitimas padės sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių Lietuvoje.

### **Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos tarifai<sup>5</sup>**

1. Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos tarifų dydis priklauso nuo draudėjo darbuotojų saugos ir sveikatos būklės:

- 1) darbo priemonių, darbo sąlygų neatitikties darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytiems reikalavimams;
- 2) Valstybinės darbo inspekcijos nustatytų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimų;
- 3) nelaimingų atsitikimų darbe sunkumo ir dėl šių įvykių nukentėjusių apdraustųjų skaičiaus;
- 4) dėl ūmių profesinių ligų toje įmonėje nukentėjusių apdraustų asmenų skaičiaus;
- 5) nelaimingų atsitikimų, įvykusių dirbant pavojingus darbus, skaičiaus ir pavojingus darbus dirbančių darbuotojų skaičiaus santykio.

2011 metams patvirtintos trys nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupės ir šių grupių tarifai<sup>6</sup>:

- I grupė – 0,9 procento;

<sup>5</sup> LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, 1999 m. gruodžio 23d Nr VIII-1059

<sup>6</sup> Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba. <http://www.sodra.lt/index.php?cid=1641>

- II grupė – 0,38 procento;
- III grupė – 0,18 procento

Įmonės, privalančios mokėti už savo apdrauštuosius nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokas, priskiriami atitinkamai draudimo įmokos tarifo grupei pagal jų darbuotojų saugos ir sveikatos būklę apibūdinančius rodiklius:

- darbo priemonių ir darbo sąlygų neatitikimą darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytą reikalavimą;
- Valstybinės darbo inspekcijos nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimus;
- nelaimingų atsitikimų, įvykusių dirbant pavojingus darbus, skaičiaus ir pavojingus darbus dirbančių darbuotojų skaičiaus santykį. Šis santykis nėra skaičiuojamas, jeigu nebus įvykę sunkių ir (ar) mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe, dirbant pavojingus darbus;
- nelaimingų atsitikimų darbe sunkumą (sunkūs ir mirtini) ir dėl sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe nukentėjusių apdraustųjų skaičių:
  1. apdraustųjų, nukentėjusių dėl sunkių nelaimingų atsitikimų darbe, skaičių;
  2. apdraustųjų, nukentėjusių dėl mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe, skaičių;
  3. apdraustųjų, nukentėjusių dėl ūmių profesinių ligų, skaičių.

### **Socialinio draudimo išmokos nelaimingo atsitikimo darbe atveju**

- Sužalojimo atveju išmokas sudaro: ligos pašalpa; vienkartinė kompensacija, mokama netekus daugiau kaip 20 proc. darbingumo; periodinė kompensacija, mokama netekus daugiau kaip 30 proc. darbingumo.
- Gyvybės atėmimo atveju: periodinė draudimo išmoka, mokama išlaikytiniams; vienkartinė draudimo išmoka lygi 100 dydžių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų.

Darbuotojas negaus socialinio draudimo išmokos nelaimingo atsitikimo darbe atveju jei nelaimingas atsitikimas bus pripažintas nedraudiminiu įvykiu.

Nelaimingų atsitikimų pasekmės tai ne tik darbuotojų traumos ir sužalojimai, bet ir ekonominės bei socialinės pasekmės tiek įmonės tiek valstybei. Apie ekonomines ir socialines nelaimingų atsitikimų darbe pasekmes aptarsime kitame poskyryje.

### **1.3. Nelaimingų atsitikimų darbe pasekmės**

Kiekvienais metais Europos Sąjungoje beveik 5 milijonai darbuotojų nukenčia dėl nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių netenka darbingumo daugiau kaip trim dienom, ir iš viso tai sudaro apie 146 milijonus nedirbtų darbo valandų. Nelaimingi atsitikimai darbe vyksta visose srityse ir apima



paslydimus ir griuvimus, kritimus, krentančius objektus, aštrius ar įkaitusius objektus bei nelaimingus atsitikimus, susijusius su transporto priemonėmis ir mechanizmais. (Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra)

Nelaimingų atsitikimų darbe ekonmines pasekmes nusako nelaimingų atsitikimų kaštai, kurie yra tiek finansiniai, tiek organizaciniai.

**Nelaimingų atsitikimų kaštai yra dideli, įskaitant<sup>7</sup>:**

- išmokas dėl ligos, viršvalandinį darbą, laikiną pavadavimą, paankstintą išėjimą į pensiją, naujų darbuotojų samdymą ir permokymą;
- prarastą gamybos laiką ir verslą;
- žalą įmonei, įrangai, medžiagoms, produktams;
- vadovų laiką, skirtą nelaimingam atsitikimui nagrinėti;
- padidėjusias draudimo įmokas, teisininkų kaštus;
- sumažėjusią darbuotojų moralę.

Šiuos nelaimingų atsitikimų kaštus pateikia Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, toliau pateiksime smulkesnį nelaimingų atsitikimų kaštų skirstymą. Šie kaštai yra skirstomi į tiesioginius ir netiesioginius.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros duomenimis, nelaimingi atsitikimai darbe sukelia ne tik didelių kančių žmogui, bet ir daro neigiamą poveikį ekonominei veiklai – prarandama 150 mln. darbo dienų, o draudimo įmonių išmokos siekia 20 mlrd. eurų. TDO specialistų nuomone, dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių susirgimų prarandama iki 4 proc. BVP (bendrojo vidaus produkto). (G.Vilkevičius, 2007).

Keletas brangių nelaimingų atsitikimų gali radikaliai sumažinti įmonės pelną. Nelaimingi atsitikimai turi tiesioginių ir netiesioginių kaštų.

***Nelaimingų atsitikimų darbe tiesioginiai kaštai*** (Suleyman Yukcu, Seckin Gonen, 2009, 938 p):

- medicininės išlaidos;
- kompensacijos išlaidos;
- reabilitacijos kaštai;
- įrangos taisymo ir pakeitimo kaštai.

---

<sup>7</sup> Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. <http://osha.europa.eu/lt/publications/factsheets/13>

*Nelaimingų atsitikimų darbe netiesioginiai kaštai* (Suleyman Yukcu, Seckin Gonen, 2009, 938p):

- darbo jėgos praradimas
  - dėl aukos negalėjimo dirbti
  - dėl petraukų, kurias turėjo padaryti nelaimingo atsitikimo aukos kolegos
  - dėl laiko, kurį praleido darbuotojai nelaimingo atsitikimo ištyrimui
  - dėl darbo, kurį atliko nelaimingo atsitikimo auka reorganizavimo ir paskirstymo
- produkcijos netekimas
  - produkcijos sustabdymas dėl nelaimingo atsitikimo
  - dėl darbo eigos ir grafiko sutrikdymo
  - dėl įrangos sugedimo
  - dėl medžiagų sugadinimo
  - dėl efektyvumo sumažėjimo
- užsakymų neatlikimo laiku nuostoliai
  - firmos gero vardo praradimas
  - baudos dėl laiku neatliktų užsakymų
  - praradimas premijų dėl ankstesnio užsakymo atlikimo.

Nelaimingi atsitikimai darbe įtakoja ir žmogiškuosius ir finansinius praradimus. Jie sukuria ekonominių nuostolių ir žalą darbdaviams, įmonėms, valstybei. Skaudžiausia nelaimingo atsitikimo pasekmė darbuotojo žūtis. Nelaimingi atsitikimai darbe taip pat sukelia darbo jėgos ir produkcijos praradimus. Darbo eigos sutrikdymas, įrenginių taisymas ar pakeitimas, darbo reorganizavimas sudaro kitus nuostolius.

Toliau pateikiama saugumo kainos sandarą (1 pav). Tiesioginiai praradimai yra žala padaryta įrangai ir įrankiams, kuriuos vėliau reikės sutaisyti arba pakeisti, medicininės išlaidos. Gerovė tai finansinė ar kitokia pagalba žmogui, kurios reikia ištikus nelaimingam atsitikimui. Kitos saugumo išlaidos sudaro išlaidos kurios neįeina į tiesioginius praradimus. Tai gali būti baudos, draudimo priemokos ir kitos išlaidos. (E.R. Vaidogas, 2009)

Saugumo kaina iš viso	=	Tiesioginiai praradimai dėl nelaimingo atsitikimo
	+	Rekonstrukcijos ir restauracijos išlaidos
	+	Teisinės išlaidos
	+	Draudimo išlaidos
	+	Gerovė
	+	Kitos saugumo išlaidos
	+	Neišmatuojami dydžiai

Šaltinis: E.R. Vaidogas, Occupational Safety Management and Engineering: Workplace Accidents, 2009

### 1 pav. Darbų saugos kainos komponentai

#### Svarbiausios nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių susirgimų socialinės pasekmės<sup>8</sup>:

- ankstyvas išėjimas į pensiją dėl prarasto darbingumo;
- absentizmas, t. y. neišėjimas į darbą dėl traumos ar profesinės ligos. TDO duomenimis, kiekvieną darbo dieną vidutiniškai 5 proc. darbuotojų neišeina į darbą dėl absentizmo priežasčių;
- nedarbas dėl sumažėjusio darbingumo, kai šis sumažėjimas dar nesuteikia žmonėms teisių gauti pensiją ar kompensaciją, bet labai sumažina jų galimybes įsidarbinti naujame darbe;
- namų ūkio pajamų sumažėjimas (dėl darbuotojo traumos sumažėja jo šeimos pajamos, o šeimos nariai turi palikti darbą, kad galėtų prižiūrėti nukentėjusįjį).

Nelaimingi atsitikimai darbe įvyksta dėl darbų saugos mokymų trūkumų. Darbdaviai nenori leisti lėšų nelaimingų atsitikimų prevencijai arba darbuotojai yra nerūpestingi, neatsargūs. Nelaimingų atsitikimų darbe priežastys gali būti suskirstyti į penkias elgesio grupes (Suleyman Yukcu, Seckin Gonen, 2009, 937p):

- koncentracijos praradimas;
- neapgalvotas, netyčinis elgesys (dėl apmokymo, patirties ar kritiško situacijos įvertinimo trūkumo)
- lengviausio kelio pasirinkimas (impulsyvus poelgis)

<sup>8</sup> Doc. Gediminas VILKEVIČIUS, Nelaimingų atsitikimų darbe prevencija žemės ūkyje (I) Mano ūkis 2007/8

- taisyklių nesilaikymas
- aplinkos veiksnių poveikis (technikos sugedimas, eksploatacijos trūkumai).

Tinkamas darbų saugos valdymas įmonėje gali padėti sumažinti arba išvengti rizikų, kurios gali sukelti nelaimingą atsitikimą. Darbų saugos valdymas įmonėje turi būti nepertraukiamas procesas, nepakanka tik susitvarkyti visus darbų saugos dokumentus, kurių reikalauja Lietuvos Respublikos įstatymai (1 PRIEDAS). Darbų sauga turėtų rūpėti ne tik vadovams, bet ir darbuotojams. Darbuotojai ir jų vadovai turi bendradarbiauti ir siekti bendrų tikslų.

#### 1.4. Darbų saugos valdymas įmonėje

Vadyba yra pagrindinis veiksnys darbo saugos pagerinimui, nes įmonės vadovai priima sprendimus. Mes galime matyti ekonominį poveikį darbų saugos iš verslo perspektyvos antrame paveiksle, tai didesnis darbo produktyvumas, efektyvumas, kokybė ir geresnis įmonės įvaizdis. Darbų sauga priklauso tiek nuo darbuotojo tiek nuo darbdavio. Darbuotojų saugos ir sveikatos tinkamas organizavimas įmonėje gali įvairiai įtakoti įmonės veiklą:

- įrenginiai ir darbo priemonės optimaliai pritaikyti prie darbo procesų ir poreikių sąlygoja geresnę darbo kokybę ir produktyvumą;
- mažiau nelaimingų atsitikimų darbe, mažiau nedarbingumo pažymėjimų, mažiau išlaidų ir darbo proceso trikdymo;
- sveiki darbuotojai našiau ir kokybiškiau dirba.

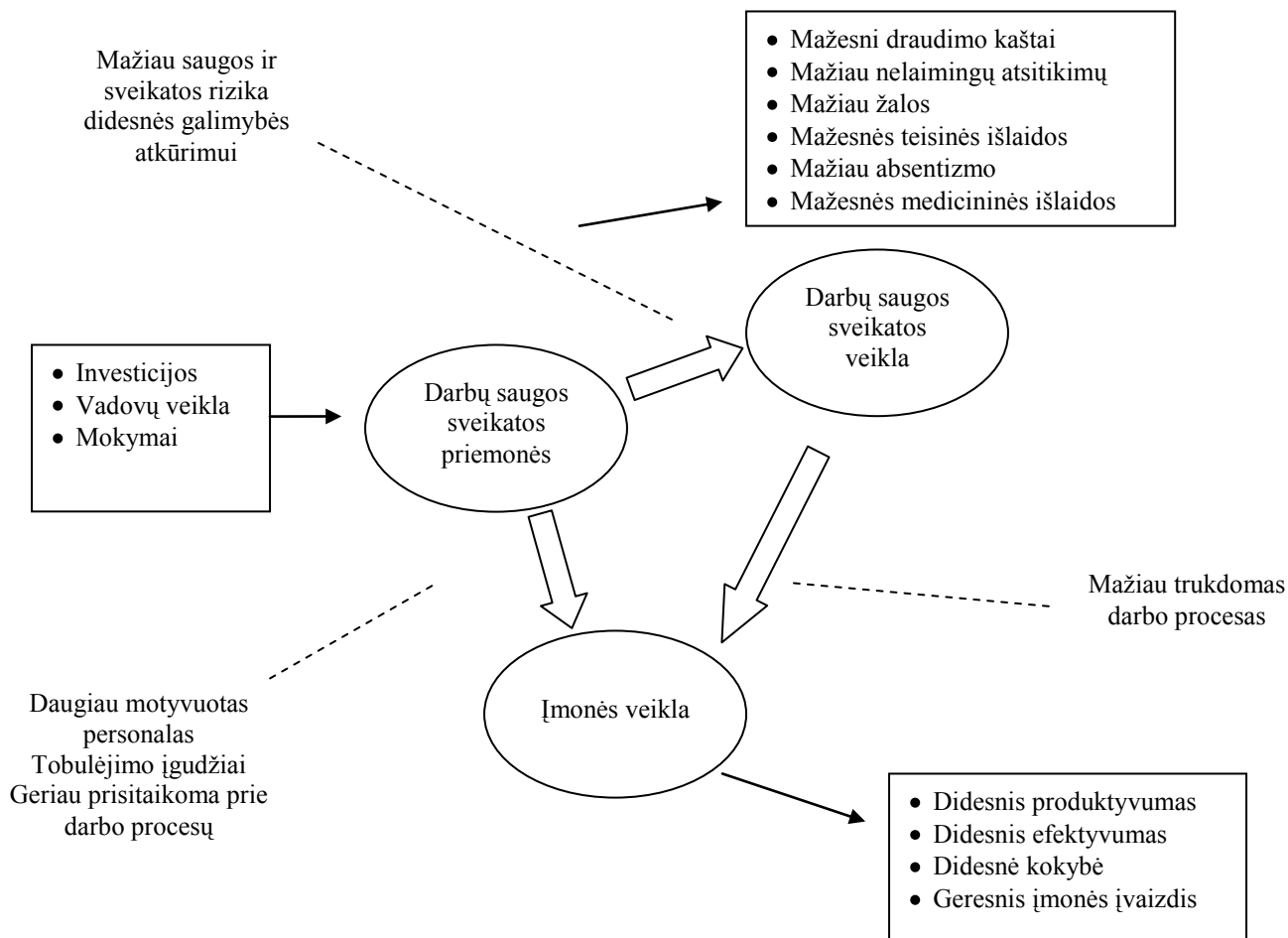
Atlikti tyrimai parodė, kad 90% visų nelaimingų atsitikimų įvyko dėl žmogaus klaidos ir 70% visų nelaimingų atsitikimų galėjo būti išvengta jei vadovybė būtų anksčiau ėmusi iniciatyvinių veiksmų. Iš daugumos atliktų tyrimų matosi, kad pagrindinis faktorius, kuris lemia nelaimingą atsitikimą yra žmogaus klaida. (Hughes, Ferret, 2007)

Žmogaus klaida gali būti apibūdinama, kaip asmens veiksmas, kuris yra nesuderinamas su nusistovėjusiu elgesio būdu, kuris laikomas normaliu ar kuris skiriasi nuo nustatytų procedūrų. (E.R. Vaidogas, 2009)

**Žmogaus klaidos yra** (E.R. Vaidogas, 2009):

- nuspėjamos – atsiranda panašiomis aplinkybėmis ir gali būti numatytos;
- atsitiktinės – yra unikalios ir negali būti priskirtos aiškios priežastys.

Nuspėjamos klaidos yra tos, kurios atsiranda panašiomis sąlygomis ir gali būti numatytos, kadangi atsitiko daugiau nei vieną kartą. Yra žinoma, kad asmuo dažniausiai atlieka tokias procedūras, kurios apima mažiausiai fizinių ir protinių pastangų, nepatogumų ar laiko.



Šaltinis: Y. Suleyman, G. Seckin, Implementation proposal for the assessment of occupational accident cost in terms of quality costs, 2009

## 2 pav. Saugos ir sveikatos ekonominis poveikis įmonės lygyje

Saugumas prasideda su vadyba arba neprasideda visai. Jei vadovybė neteikia saugumui svarbumo taip kad darbuotojai suprastų ir patikėtų juo, jie to patys savaime nepadarys. Gera darbų sauga gali būti pasiekta tik tada kai darbdaviai ir darbuotojai dirba kartu tam tikslui pasiekti.

Klaidų tipų skirstymas į kategorijas (Koornneef, F. 2000):

1. medžiagos su defektais, sugedusi technika, klaidingas sustiprinimas, suvirinimas, litavimas ir t.t., klaidos gamyboje, krovinio žymėjime, triukšmas, užteršimas.
2. procedūrinės klaidos, klaidingos ar neatitinkantis reikalavimų technologinis procesas, technologinio proceso nebuvimas.

3. asmeninės klaidos, kaip pasekmė netinkamos darbo aplinkos ar kito asmens sukeltos klaidos, tokios kaip neatidumas smulkmenoms, nesilaikymas reikalavimų ir procedūrų, žodinės komunikacijos problemos.
4. konstrukcijos problemos, tokios kaip nepakankamos žmogaus ir įrangos sąsajos, bloga konstrukcija, neteisingas įrangos ir medžiagų pasirinkimas, diagramų, reikalavimų, informacijos klaidos.
5. apmokymų klaidos, tokios kaip mokymų nebuvimas, netinkamas patirties perdavimas, netinkamas perugdymas, netinkamas medžiagų pateikimas.
6. vadovavimo problemos, tokios kaip netinkama administracinė kontrolė, netinkamas planavimas ir organizavimas, netinkama priežiūra, netinkamas išteklių paskirstymas, netinkamai apibrėžta, paaiškinta ar realizuota politika ir kitos vadovavimo problemos.
7. išorinės problemos ir fenomenai, tokie kaip oro ar kitos aplinkos problemos, elektros gedimai, gaisras ar sproginimas, vagystė, sabotžas, vandalizmas ar užmiršimas ir t.t.

Šie klaidų tipai gali būti lyginami su nelaimingo atsitikimo priežastimis.

Groeneweg (1996) apibrėžė bendrus klaidų tipus, kitaip tariant sąlygas kurios prisideda prie nesaugių sąlygų ir veiksmų sukūrimo. Šie bendri klaidų tipai yra:

- konstrukcijos klaidos – netinkama konstrukcija pradedant visa organizacijos fizine struktūra ir baigiant realia pagalba;
- techninės įrangos klaidos – netinkama būklė ir pasiekiamumas pagalbos, įrankių ir įrangos;
- procedūrinės klaidos – žemos kokybės ar netinkami technologiniai procesai pagal kuriuos dirbama;
- darbo sąlygų defektai – prastos darbo sąlygos ir sąlygos kurios skatina nesusipratimų galimybes;
- tvarkos ir švarumo – netvarkos ir nešvarumo lygis;
- nesuderinami tikslai – sveikata ir sauga negali būti palaikoma laiko suvažymais ir išteklių trūkumu;
- bendravimas – netinkamas ar nepakankamas bendravimas tarp kolegų ir skyrių;
- organizavimas – vadyba ir būdai kaip organizacija dirba yra netinkami;
- priežiūra – nepakankamos priežiūros procedūros;
- saugumo kliūtys – nepakankami ar menki savo vietos saugumo matai rizikingose situacijose.

Abu autoriai pateikdami klaidų klasifikavimus išskiria vadovavimo klaidas, kaip vienas iš daugelio nelaimingų atsitikimų priežasčių. Todėl yra svarbu vykdyti darbų saugos vadybą įmonėje, nes tai galima sumažinti nelaimingo atsitikimo tikimybę.

Šias pagrindines nelaimingų atsitikimų darbe priežastis pateikia Valstybinė darbo inspekcija.

**Pagrindinės nelaimingų atsitikimų darbe priežastys<sup>9</sup>:**

- rizikos neįvertinimas darbo vietose,
- netinkamas darbo organizavimas,
- reikiamos kontrolės, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, stoka.

Pagal Valstybinę darbo inspekciją yra trys pagrindinės priežastys profesinės rizikos neįvertinimas darbo vietoje. Profesinės rizikos įvertinimas yra laikomas pagrindine nelaimingų atsitikimų prevencijos priemone. Netinkamas darbo organizavimas ir kontrolės stoka yra kitos nelaimingų atsitikimų priežastys. Tačiau Groeneweg (1996) ir Koornneef, F. (2000) nelaimingų atsitikimų priežasčių tipai yra išsamesni.

Pastaraisiais metais yra peržiūrima valdymo ir valdymo stilių reikšmė saugumui. Taip pat skirtumas tarp sandorių ir pokyčių vadybos.

**Sandorių vadyba charakterizuojama pagal<sup>10</sup>:**

- gero darbo pagerbimą ir rezultatų atlygiu;
- į problemas reaguojant pusiaukelėje ir tada veikti nustatant darbuotojų elgesį;
- sutelkti dėmesį ir taisyti klaidas padarytas darbuotojų tada kai šios atsiranda.

**Pokyčių vadyba charakterizuojama pagal<sup>11</sup>:**

- vadovas turi rodyti susidomėjimą darbuotojo profesiniu tobulėjimu ir stebėti darbuotoją, nepamirštant būti atidžiam jo poreikiams;
- vadovas susidoroja su iššūkiais, prisiima tam tikrą kiekį rizikos ir stengiasi sekti darbuotojo idėjomis, skatinti ir remti jų kūribingumą ir inovatyvumą;
- vadovas įkvepia kitus tikslų pasiekimui ir sukuria prasmę, optimizmą ir aiškiai reiškia vizijas, kurios apeliuoja ir įkvepia kitus;
- vadovas sukuria pasitikėjimą ir yra suvokiamas kaip charizmatiška asmenybė, elgiasi taip, kad darbuotojai atpažįstą jį.

---

<sup>9</sup> Valstybinė darbo inspekcija. <http://www.vdi.lt/index.php?-1804569566>

<sup>10</sup> Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010

<sup>11</sup> Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010

3 lentelėje pateikiamas autorių R.Flin ir S.Yule (2004) vadovavimo stilių supratimas ir kaip saugos vadyba trijuose vadovavimo lygiuose gali būti charakterizuojama. Darbų saugos vadyba turi būti visuose vadovavimo lygiuose, nes paskirtas atsakingas darbų saugos vadovas viename vadybos lygmenyje nevisada turi valdžios ar kompetencijos ką nors pakeisti.

3 lentelė

### Santykis tarp vadovavimo stiliaus ir vadovavimo lygio saugos atžvilgiu

Saugos vadyba	Sandorių vadyba (transactional or agreement management)	Pokyčių vadyba (transformational or change management)
<b>Bendroji vadyba – valdymo lygis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stebėti ir stiprinti darbuotojų elgesį saugos atžvilgiu</li> <li>– Dalyvauti darbuotojų veikloje susijusioje su saugumu</li> <li>– Atlikti darbus, kurie buvo nustatyti taktiniam lygyje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Paremti iniciatyvas susijusias su saugumu</li> <li>– Motivuoti ir paskatinti darbuotojus imtis iniciatyvos susijusios su saugumu</li> </ul>
<b>Vidurinioji vadyba – taktinis lygis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dalyvauti veikloje susijusioje su saugumu</li> <li>– Stebėti ir stiprinti vyriausios valdybos elgesį susijusį su saugumu</li> <li>– Sukurti sistema ir metodus vizijos įgyvendinimui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pabrėžti saugumo pirmumą lyginat su produktyvumu</li> <li>– Pabrėžti decentralizuotą valdymo stilių</li> <li>– Tiekti kooperacinę saugumo viziją susijusia su bendrąja valdyba</li> </ul>
<b>Aukščiausia vadyba – strateginis lygis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Užtikrinti teisinius reikalavimus</li> <li>– Suskirstyti išteklius visapusiai saugumo programai</li> <li>– Sukurti kompanijos ateities saugumo viziją</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Parodyti matomą ir ilgalaikį išsipareigojimą saugumui</li> <li>– Rodyti dėmesį ir susirūpinimą darbuotojams</li> <li>– Paskatinti bendradarbiaujantį valdymo stilių tarp vidurinėsios ir bedrosios valdybos</li> <li>– Skirti laiko saugumui</li> </ul>

Šaltinis: Flin R., Yule S., 2004, "Leadership for safety: Industrial experience", Qual Saf Health Care 13(suppl II), pp 45-51

Saugos vadyba yra trijų lygių: bendroji vadyba – valdymo lygis, vidurinioji vadyba – taktinis lygis ir aukščiausia vadyba – strateginis lygis.

Bendrojoje vadyboje komandos lyderis, meistras ar brigadininkas t.y. vyriausiasis vadovas yra pagrindinis asmuo nelaimingų atsitikimų prevencijoje. Šio vadovo supratimas, vadovavimas darbuotojams yra pats svarbiausias faktorius nelaimingų atsitikimų darbe prevencijai, nes jis koordinuoja, suformuoja darbinę veiklą.

Vidurinioji vadyba nagrinėja mažiau saugumo tyrimų, bet yra įrodymų, kad šis lygis yra gyvybiškai svarbus organizacijos saugai (Flin, R., Yule S., 2004). Vidurinioji vadyba yra kaip tarpininkas aukščiausios vadybos saugumo vizijos įgyvendinimui praktiniu pavidalu.

Aukščiausioji vadyba turi didžiausią atsakomybę organizacijos saugumo lygiui. Jų atsakomybė susijusi su susitelkimu ties ilgalaikiu planavimu. (Flin, R., Yule S., 2004)



Pasiekti sprendimai aukščiausios vadybos turi įtakos tiek vadovų, tiek darbuotojų požiūriui ir elgesiui einant žemyn organizacijos hierarchija. Šie vadovai turi rodyti atsidavimą saugumo vykdymui.

**Sandorių vadyba.** Bendrojoje vadyboje – valdymo lygyje darbų sauga vykdoma stebint ir stiprinant darbuotojų elgesį saugos atžvilgiu, vadovams dalyvaujant darbuotojų veikloje susijusioje su saugumu ir vykdant darbus, kurie buvo nustatyti vidurinioje vadyboje – taktiniame lygyje.

Viduriniojoje vadyboje – taktiniame lygyje vadovai taip pat turi dalyvauti veikloje susijusioje su saugumu, kaip ir bendrojoje vadyboje – valdymo lygyje. Vidurinėsios vadybos – taktinio lygio vadovai turi stebėti ir stiprinti aukščiausios vadybos – strateginio lygio vadovų elgesį susijusį su saugumu, nes jie yra tarpininkai tarp bendrosios vadybos – valdymo lygio ir aukščiausios vadybos – strateginio lygio. Taip pat šiame lygyje turi būti sukurti metodai ir sistemos vizijai įgyvendinti.

Aukščiausia vadyba – strateginis lygmuo turi užtikrinti teisinių reikalavimų įgyvendinimą, suskirstyti išteklius, kad būtų tinkamai sukurtos darbo sąlygos, taip sukurti ilgalaikią kompanijos saugumo viziją. Visų šių lygių vadovai turi bendradarbiauti siekiant įgyvendinti saugumo tikslus.

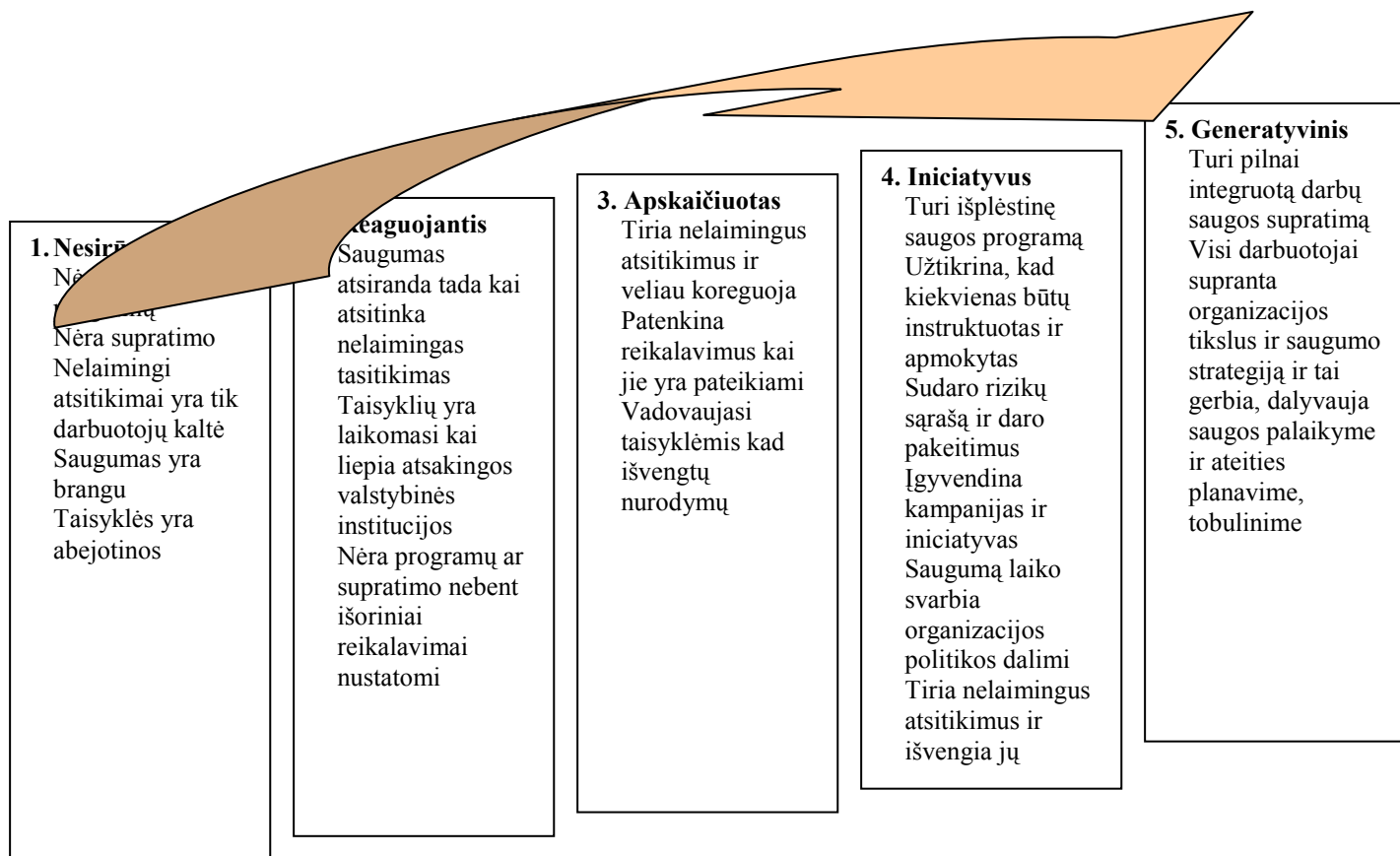
**Pokyčių vadyba.** Bendrojoje vadyboje – valdymo lygyje vadovai turi paremti iniciatyvas susijusias su saugumu ir motyvuoti ir skatinti darbuotojus imtis iniciatyvų susijusių su saugumu. Šiame lygyje darbuotojai yra motyvuojami saugiai dirbti.

Viduriniojoje vadyboje – taktiniame lygyje turi būti pabrėžiamas saugumas lyginant su produktyvumu, pabrėžiamas decentralizuotas valdymo stilius, tiekti bendrą saugumo viziją kartu su bendrąja vadyba – valdymo lygiu.

Aukščiausioje vadyboje – strateginiame lygyje vadovai turi parodyti matomą ir ilgalaikį įsipareigojimą saugumui, rodyti dėmesį ir susirūpinimą darbuotojams, skatinti bendradarbiauvimą tarp bendrosios vadybos – valdymo lygio ir vidurinėsios vadybos – strateginio lygio. Taip pat pokyčių vadyboje aukščiausia vadyba – strateginis lygis turi skirti laiko saugumui.

Sandorių ir pokyčių saugos vadyboje pagrindinis siejantis aspektas yra tai, kad kiekvienas valdymo lygmuo turi bendradarbiauti siekiant saugumo tikslų.

Sukurti aukštą saugumo lygį organizacijoje yra sunku, tai reikalauja vadovų dalyvavimo ir pastovaus dėmesio. Tai ne tik tinkamos įrangos, saugumo procedūrų ir t.t. turėjimas, bet taip pat visi įmonėje turi suprasti saugumo svarbą ir prisiimti atsakomybę. Yra svarbu sukurti įmonėje saugumo kultūrą ir saugią aplinką. Saugumo kultūros stadijos pateikiamos 3 paveiksle, jos yra penkios: nesirūpinanti, reaguojanti, apskaičiuota, iniciatyvi ir generatyvinė.



Šaltinis: Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010

### 3 pav. Penkios organizacijos saugumo kultūros stadijos

Jei įmonėje yra nesirūpinanti saugumo kultūra, tada įmoėje įdiegtos saugumo sistemos, nėra supratimo apie darbų saugą. Reaguojanti saugumo kultūra yra tada, kai įmonėje susirūpinama darbuotojų sauga tik tada kai to pareikalauja atsakingos institucijos arba įvyksta nelaimingas atsitikimas. Apskaičiuota saugumo kultūra vykdo saugos valdymą tik, kad išvengtų atsakingų institucijų apsilankymų. Iniciatyvi saugumo kultūrą yra tada kai įmonė turi darbų saugos sistemą, apmoko ir instruktuoja darbuotojus ir saugumą laiko svarbią organizacijos politikos dalimi. Pati paskutinė ir geriausia saugumo kultūra yra generatyvinė, joje darbuotojai dalyvauja saugumo palaikyme ir supranta darbų saugumo tikslus.

Įgyvendinti tinkamą darbų saugos politiką reikia laiko ir lėšų. Lėšas nelaimingų atsitikimų prevencijai turi skirti darbdavys, bet jis gali kreiptis į valstybę pagalbos. Valstybė kiekvienais metais skiria lėšų nelaimingų atsitikimų prevencijos priemonėms įgyvendinti, tik įmonė turi atitikti tam tikras sąlygas, kurias apibrėžia valstybė.

## 1.5. Nelaimingų atsitikimų prevencija.

Nelaimingų atsitikimų prevencijai organizacijos turi taip pat skirti lėšų, dėmesio ir laiko. Lėšų nelaimingų atsitikimų prevencijai skiria ir valstybė. Kiekvienais metais valstybė skiria lėšų įmonėms įsidięgti priemones, kurios padės išvengti nelaimingų atsitikimų. Šių lėšų skyrimą įmonėms nusako Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas „Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. gruodžio 23 d. Nr. 1422). Šio nutarimo septintas punktą nusako kokioms įmonėms negali būti skiriamos lėšos. Prevencijai skiriamos lėšos negali būti skirtos įmonėms<sup>12</sup>:

1. įmonei dažniau kaip kartą per trejus metus;
2. įmonei, kurioje neatliktas profesinės rizikos vertinimas ir neparengtas profesinės rizikos veiksmų šalinimo ir (ar) mažinimo planas;
3. bankrutuojančiai ar likviduojamai, su kreditoriais sudariusiai taikos sutartį ar sustabdžiusiai veiklą įmonei;
4. įmonei, kurioje įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe arba darbuotojas susirgo profesine liga po to, kai Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius nustatė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimą ir įpareigojo nustatytu laiku pažeidimą pašalinti, tačiau nustatytu laiku pažeidimas nebuvo pašalintas ir dėl to įvyko sunkus ar mirtinas nelaimingas atsitikimas darbe arba darbuotojas susirgo profesine liga;
5. įmonei, registruotai draudėju mažiau kaip dvylika mėnesių;
6. įmonei, turinčiai įsiskolinimų Fondo biudžetui ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui, išskyrus tuos atvejus, kai šių įsiskolinimų mokėjimas atidėtas teisės aktų nustatyta tvarka.

LR Vyriausybės nutarimo „Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. gruodžio 23 d. Nr. 1422) 9 ir 10 punktas nusako kokia eiga atrenkamos įmonės, kurios bus skiriamos valstybės lėšos.

Norėdamos gauti šias lėšas įmonės iki spalio 15 dienos turi pateikti Valstybinei darbo inspekcijai prašymus skirti šių lėšų ateinantiems metams.

Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus sudaryta komisija, kurią sudaro Sveikatos apsaugos ministerijos, Fondo valdybos atstovai atrenka įmonių prašymus skirti lėšų prevencinėms priemonėms įgyvendinti ir sudaro įmonių sąrašo projektą ir iki vasario 1 d. pateikia jį Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijai. Lietuvos Respublikos darbuotojų

---

<sup>12</sup> LR Vyriausybės nutarimas Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2005 m. gruodžio 23 d. Nr. 1422)

saugos ir sveikatos komisija apsvarsto prevencijos priemonių sąrašo projektą ir pateikia komisijai pasiūlymus. Komisijai darbo reglamento nustatyta tvarka įvertinus Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos pasiūlymus, prevencijos priemonių sąrašo projektas teikiamas tvirtinti socialinės apsaugos ir darbo ministrui ir sveikatos apsaugos ministrui. Prevencijos priemonių sąrašas turi būti patvirtintas kasmet ne vėliau kaip iki kovo 1 dienos.

Jei įmonė gauna lėšas tai po prevencinių priemonių įgyvendinimo, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų gruodžio 15 d., įmonė pateikia Fondo valdybai prevencinėms įgyvendinti panaudotų lėšų ataskaitą, prie kurios pridedama vykdytojo pasirinktos nepriklausomo audito įmonės auditoriaus išvada dėl prevencijos priemonių įgyvendinti skirtų lėšų panaudojimo ir Valstybinės darbo inspekcijos išvada apie šios priemonės įgyvendinimą. Jeigu Fondo valdyba teigiamai įvertina vykdytojo ataskaitą ir yra teigiamos nepriklausomo audito įmonės auditoriaus ir Valstybinės darbo inspekcijos išvados, Fondo valdyba vykdytojui perveda sutartyje nustatytais terminais numatytas lėšas.

Pati geriausia nelaimingų atsitikimų prevencija yra tinkamas darbų saugos valdymas įmonėje, įtraukiant ir darbuotojus. Svarbu, kad kiekvienas įmonės darbuotojas būtų supažindinamas ir mokomas saugiai dirbti darbe. Darbo aplinka yra labai svarbi siekiant sumažinti nelaimingų atsitikimų tikimybę darbe. Saugi ir tinkama darbo aplinka taip pat motyvuoja darbuotojus efektyviau ir našiau dirbti.

Svarbu yra įvertinti bendras darbo sąlygas, tokias kaip fizinė ir psichologinė aplinka, ir užtikrinti kad ši aplinka atitinka standartus. Kai įmonė aprūpina darbuotojus geromis, saugiomis darbo sąlygomis ir darbo įrankiais, kurie reikalingi jų darbui atlikti, tai parodo pagarbą darbuotojams. Kartais paprasčiausi sprendimai gali turėti didžiausią įtaką. Klauskit pačių darbuotojų kaip pagerinti darbo aplinką, nes tai yra jų kasdienybė, jie su darbo aplinkos trūkumais susiduria kiekvieną darbo dieną. Darbo aplinkos gerinimą galima pateikti, kaip vieną iš motyvuojančių veiksnių.

Išskiriamos trys personalo apsaugos formos<sup>13</sup>:

1. fizinės apsaugos tikslas – užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, rūpintis darbuotojų sveikata.
2. finansinės apsaugos tikslas – užtikrinti atitinkamas išmokas darbuotojams bedarbystės, nelaimės, ligos, pensijos atveju.
3. emocinės apsaugos tikslas - sudaryti atitinkamas sąlygas organizacijoje, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi emociškai saugus.

---

<sup>13</sup> Bakanauskienė, I, Personalo valdymas, 2002

Apsaugos veiklų paskirtis užtikrinti efektyvų ir efektingą visų organizacijos narių darbą. Tai leidžia išlaikyti ir turėti norimus žmonių išteklius. Darbuotojai yra svarbiausias įmonės turtas todėl juos reikia vertinti ir saugoti, nes nuo jų priklauso įmonės efektyvumo rodikliai.

Pagrindinė nelaimingų atsitikimų prevencijos priemonė Lietuvoje yra profesinės rizikos vertinimas.

Profesinė rizika (rizika) – pavojaus sveikatai ar gyvybei (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo) galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio<sup>14</sup>.

Rizikos vertinimas – esamo ar galimo rizikos veiksnių poveikio vertinimo procesas, kurio metu identifikuojama esama ar galima rizika, atliekami rizikos tyrimai, nustatoma rizika ir priimamas sprendimas, ar rizika yra priimtina, ar nepriimtina<sup>15</sup>.

Pirmiausiai identifikuojami rizikos veiksniai, kurie veikia darbuotojo darbo vietą. Darbo vietą gali veikti šie rizikos veiksniai:

- ergonominiai;
- fizikiniai;
- fiziniai;
- psichosocialiniai;
- cheminiai;
- biologiniai.

Darbdavys gali pats vertinti tik kelis veiksnius, kurie veikia darbo vietą. Kad įsivertintų visus veiksnius veikiančius darbo vietą darbdavys turi samdyti akredituotas laboratorijas.

Cheminių, fizikinių ir biologinių darbo aplinkos rizikos veiksnių tyrimus atlieka akredituotos ar socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro nustatyta tvarka atestuotos laboratorijos<sup>16</sup>.

Įsivertinus profesinę riziką yra nustatoma ar rizika yra priimtina ar nepriimtina. Jei rizika yra nepriimtina, tai įmonės vadovas turi iškart imtis prevencinių priemonių šiai rizikai pašalinti, ar net stabdyti darbus toje darbo vietoje, kol rizika bus pašalinta. Įmonės vadovas tvirtina profesinės rizikos šalinimo ir mažinimo prevencinių priemonių planus. Paskiria darbuotojus, kurie bus atsakingi už šių

---

<sup>14</sup> LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo, 2003 m. spalio 16 d. Nr. A1-159/V-612

<sup>15</sup> LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo, 2003 m. spalio 16 d. Nr. A1-159/V-612

<sup>16</sup> LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo, 2003 m. spalio 16 d. Nr. A1-159/V-612

prevencinių priemonių įgyvendinimą, taip pat turi pasirašytinai supažindinti darbuotojus su prevencinių priemonių šalinimo ir mažinimo planu. Jei įmonė nori gauti lėšų iš valstybės nelaimingų atsitikimų prevencijai, viena iš būtinų sąlygų turi būti atliktas profesinės rizikos vertinimas įmonėje.

Tinkamas darbo vietų įrengimas yra privalomas. Kiekvienai įmonei turinčiai bent vieną darbuotoją reikia atlikti profesinės rizikos vertinimą. Tai nusako Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo, 2003 m. spalio 16 d. Nr. A1-159/V-612. Šiame dokumente nustatoma, kad turi būti įvertinta kiekviena darbo vietą veikiantys veiksniai (ergonominiai, fizikiniai, fiziniai, psichosocialiniai, cheminiai, biologiniai). Jei jie neatitinka nustatytų profesinės rizikos normų darbdavys turi pašalinti riziką keliančius veiksnius. Jei kiekviena įmonė vykdytų šį įsakymą tai nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skaičius sumažėtų. Bet kaip rodo praktika profesinę riziką įmonės įsivertina tik tada kai įvyksta nelaimingas atsitikimas.

Kaip matome yra labai daug teisės aktų, reglamentuoja darbų saugos reikalavimus įmonėms, darbdaviams ir darbuotojams. Prieš kurdami įmonė žmonės nelabai įsivaizduoja, kad tiek daug reikia įsigyvendinti siekiant dirbti pagal visus darbų saugos reikalavimus. Dažnam darbdaviui sunku suprasti, kad visai tai būtina įmonei. Jie laiko tai tik dar didesniu biurokratizmu. Tačiau kai įvyksta nelaimingas atsitikimas tas darbdavys, kuris ėmėsi visų reikalingų priemonių sukurti saugią ir sveiką aplinką savo darbuotojams turės mažiau nuostolių nei tas darbdavys kuris visai nesirūpino darbuotojų saugia aplinka ir darbo priemonėmis. Jei darbdavys rūpinasi savo darbuotojais tai gerina darbo santykius ir jis tampa pavyzdžiu savo darbuotojams. Darbuotojas taip pat turi savo pareigų, kurios nusako, kad jis darbo vietoje turi elgtis taip, kad nesukeltų pavojaus įvykti nelaimingam atsitikimui.

## **2. ATLIKTŲ TYRIMŲ SUSIJUSIŲ SU NELAIMINGAIS ATSTITIKIMAIS DARBE ANALIZĖ**

Lietuvoje darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas nusako Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymo 3 straipsnis. Jame teigiama, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Šioje dalyje pateiksime jau atliktų tyrimų analizę. Maloni ir saugi darbo aplinka skatina dirbti efektyviau, jaustis svarbiu savo įmonei, o tai didina darbo kokybę ir našumą. Saugi darbo aplinka mažina tikimybę įvykti nelaimingam atsitikimui ar susirgti profesine liga. Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų mažinimas yra svarbus tikslas ne tik Lietuvai. Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos strategija 2007-2012 metais yra sumažinti mirtinų nelaimingų atsitikimų skaičių 25%.<sup>17</sup>

Aptarsime nelaimingų atsitikimų Lietuvoje statistikos analizę ir nelaimingų atsitikimų skaičiaus ir konkurencingumo sąryšį.

### **2.1. Statistikos departamento Nelaimingų atsitikimų tyrimas**

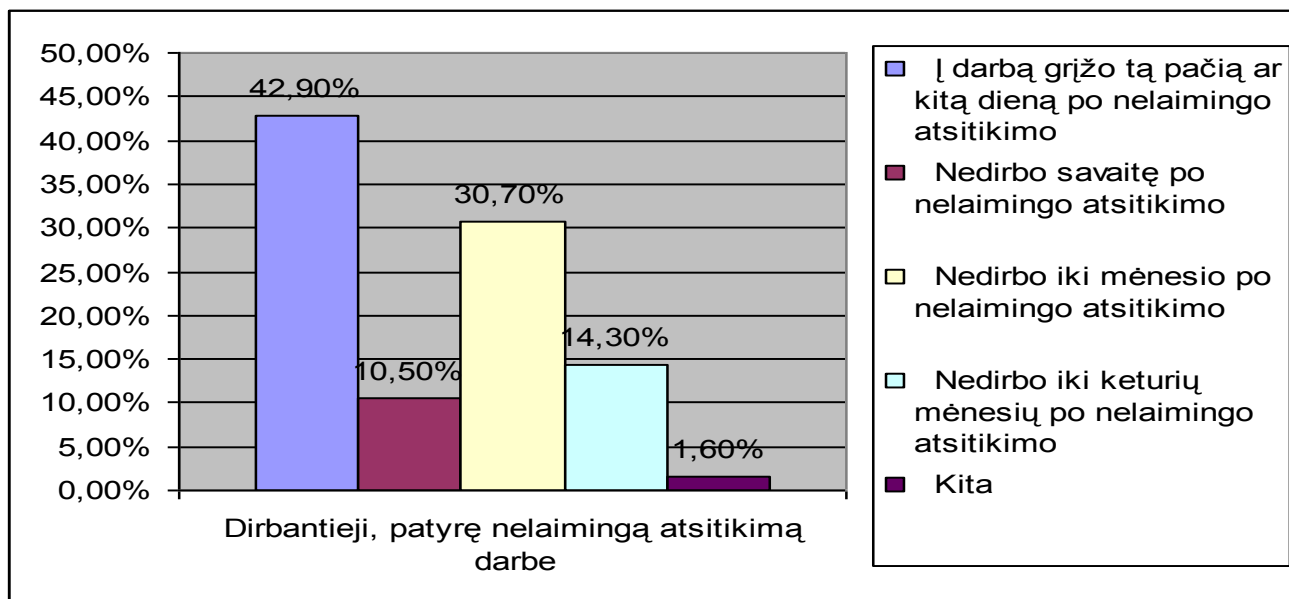
Statistikos departamentas 2007 metais pirmą kartą atliko nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių sveikatos problemų tyrimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad per 12 mėn. iki tyrimo pradžios 16,3 tūkst., arba 1 procentas, dirbančiųjų buvo patyrę nelaimingus atsitikimus darbe. Su darbu susijusių sveikatos problemų turėjo 111,8 tūkst., arba 6,8 procento, dirbančiųjų. Apie 56 tūkst., arba pusė visų susirgimų, kilusių dėl darbo ar darbo sąlygų, buvo susiję su kaulų, sąnarių ir raumenų ligomis.

Tyrimo duomenimis, iš 1 mln. 635 tūkst. dirbusiųjų 12 mėn. iki apklausos laikotarpiu 16,3 tūkst. asmenų, arba 1 procentas, buvo patyrę nelaimingus atsitikimus (traumas, sužeidimus) darbo vietoje arba pakeliui į ją ar iš jos. Dauguma jų – 13,8 tūkst. (83 %) – patyrė vieną nelaimingą atsitikimą darbe, o 2,5 tūkst. (17 %) – du ir daugiau.

---

<sup>17</sup> Junevičius, A; Gelžinytė, D. Employees health and safety requirements and regulation in European union, 2009

Daugiausia nelaimingų atsitikimų įvyko statyboje (24,6 %), apdirbamojoje gamyboje (16,1 %) ir prekyboje (15,6%). Vyrai, dirbantys statyboje, o moterys – prekyboje dažniau (52,8% ir 30%.) nei užsiimantieji kitomis ekonominės veiklos rūšimis patyrė po du ir daugiau nelaimingus atsitikimus.<sup>18</sup>



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

#### 4 pav. Dirbantieji pagal nedarbingumo trukmę po nelaimingo atsitikimo darbe

Kaip matome iš 4 paveikslo mažiau negu pusę darbuotojų patyrė nelaimingą atsitikimą grįžo į darbą tą pačią arba kitą dieną. Tai parodo, kad daugiau negu pusę darbuotojų buvo nedarbingi ilgiau nei savaitę ir taip padidino ne tik įmonės, bet ir valstybės išlaidas.

Saugi darbo aplinka yra svarbi tiek darbuotojui tiek darbdaviui, nes ji gali padėti sumažinti tikimybę įvykti nelaimingam atsitikimui. Saugi darbo aplinka yra vienas iš darbuotojų motyvuojančių veiksnių. Šis motyvacijos veiksnys gali padėti darbdaviui skatinti darbuotojus dirbti efektyviau ir kelti pasitikėjimą savo darbdaviu. Toliau aptarsime atliktus tyrimus, kurie padės atskleisti ar svarbi darbo aplinka darbuotojams, ar juos saugi darbo aplinka motyvuoja dirbti našiau.

## 2.2. Darbuotojų motyvavimo tyrimai

Aptarsime F. Klupštos straipsnį „Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualijos besikeičiančiomis sąlygomis“. Šiame straipsnyje pateikiamos darbuotojų motyvacijos stiprinimo prioritetinės priemonės krizės metu. Šio tyrimo objektas – gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo

<sup>18</sup> Lietuvos statistikos departamentas



priemonės. Tyrimo tikslas – pagrįsti gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo prioritetines priemones ekonominės krizės metu.

Ekonominės krizės – viena didžiausių makroekonominių problemų. Kai ekonomika lėtėja, daugumoje ekonomikos sektorių mažėja pardavimai ir gamyba, o bedarbių skaičius padidėja. 2008 m. prasidėjusi pasaulinė ekonominė krizė apnuogino vieną iš svarbiausių pastarųjų dešimtmečių verslo ir visuomenės sąryšio problemų: formuodamos savo tapatumą organizacijos gana dažnai tik formaliai inkorporuoja įmonių socialinės atsakomybės (ISA) vertybines nuostatas į savo valdymo schemas ir struktūras. Iš organizacijų veiklos skirtingos suinteresuotosios grupės tikisi skirtingos naudos. Viena iš jų – samdomi darbuotojai, kurie tikisi didesnių atlyginimų, pasitenkinimo darbu, geresnių darbo sąlygų, saugumo ir socialinių garantijų (Čepinskis, 2009, Jusčius, 2009).

Krizinėje situacijoje įmonių darbuotojai patiria emocinį stresą, kuris susijęs su grėsme žmogaus fiziniam saugumui, materialinei gerovei, socialiniam statusui ir pan. (pvz.: atlyginimo už darbą sumažėjimas arba praradimas, darbo netekimas, šeimyninės problemos). Darbuotojų patiriamas stresas daro įtaką ir įmonės rezultatams (Cole, 2009). Išoriniai įtampos šaltiniai (žiniasklaidoje skelbiami prastėjančios ekonomikos faktai, o dar svarbiau, subjektyvios neigiamos ekspertų nuomonės ir prognozės; įtempta psichologinė atmosfera kolektyve ir t. t.) bei vidiniai įtampos šaltiniai (vidinė nerimo dėl ateities būsena) slopina darbuotojų kūrybiškumą ir motyvaciją savirealizacijos poreikiui patenkinti, todėl dažnai pastebima, kad darbuotojai dirba nebe taip efektyviai kaip anksčiau. Kritinėmis aplinkybėmis vadovams labai svarbu tinkamai motyvuoti darbuotojus, parodyti naujas galimybes ir įkvėpti naujiems iššūkiams (Denton, 2009, Marazienė, 2008).

#### **Motyvacijos priemonės:**

- darbo užmokestis,
- premijos ir kiti priedai,
- socialinės garantijos,
- darbo aplinkos gerinimas
- įmonės kultūros gerinimas,
- grupinio darbo organizavimas,
- darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą,
- profesinės karjeros bei kvalifikacijos tobulinimo galimybių sudarymas,
- užduočių bei atsakomybės delegavimas darbuotojams,
- informacijos darbuotojams apie jų darbo tikslus, vietą įmonės rezultatuose bei darbo kokybę teikimas

- darbuotojų vertinimas.

Atlikus empirinius tyrimus nustatyta, kad gamybos įmonių darbuotojai motyvavimo priemonių sistemoje prioritetinėmis laiko darbo užmokestį, premijas ir kitus priedus, karjeros galimybes, jų įvertinimą, įmonės kultūrą ir darbo aplinką (4 lentelė).

4 lentelė

### **Prioritetinės gamybos darbuotojų motyvavimo priemonės ekonominės krizės sąlygomis**

<b>Motyvavimo priemonės</b>	<b>Motyvavimo priemonių svarba darbuotojams balais</b>
Darbo užmokestis	4,8
Premijos ir kiti priedai	4,6
Karjeros galimybės	4,4
Darbuotojų įvertinimas	4,3
Įmonės kultūra	4,2
Darbo aplinka	4,1

Šaltinis: Kliupšta, F., Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualijos besikeičiančiomis sąlygomis, 2009

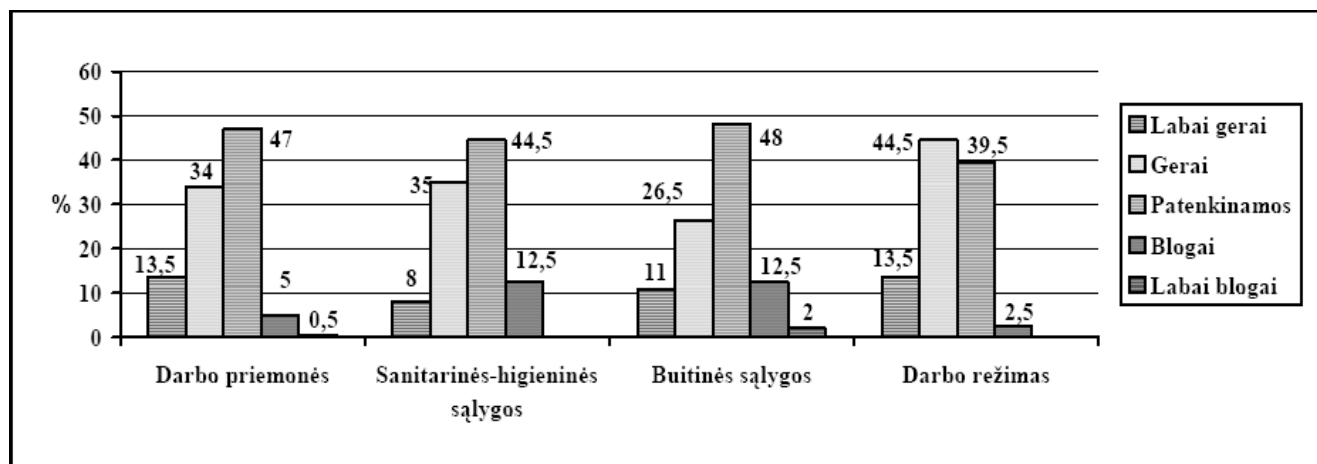
Gamybos darbuotojai darbo užmokestį ir kitas pinigines išmokas įvardija kaip svarbiausią motyvavimo priemonę. Ši jų nuostata atitinka bendrąsias mūsų šalies ir kitų Europos Sąjungos šalių darbuotojų nuostatas, nes pagal Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros Europos mastu atliktos nuomonių apklausos rezultatus daugumai apklaustų lietuvių (81 proc.) renkantis darbą svarbiausias yra atlyginimo dydis. Analogiškai atlyginimo dydį prioritetiniu darbo vietų vertinimo kriterijumi laiko ir kitų ES šalių darbuotojai. Materialinis atlygis (darbo užmokestis, priedai, premijos, įmonių pelno dalis, papildomos išmokos ir kt.) yra vienas iš universaliausių veiksnių, motyvuojančių darbuotojus dirbti, bet darbo užmokesčio didinimas pats savaime neskatina geriau, atidžiau dirbti.

Kaip rodo užsienio šalių patirtis ir daugelio autorių moksliniai darbai, ekonominio pagyvėjimo metu, palyginus su krizės sąlygomis, kur kas veiksmingesnė ir svarbesnė paskata yra darbuotojų savigarbos puoselėjimas, geri ir draugiški tarpusavio santykiai bei leidimas atskleisti ir įgyvendinti savo galimybes – tai vadinamasis darbuotojų moralinis, psichologinis skatinimas, apimantis visą kompleksą įvairių auklėjamojo, psichologinio ir socialinio poveikio kolektyvui bei savininkams priemonių. Vykdytojų psichologinių ypatumų pažinimas, grupių ir komandų socialinių charakteristikų nustatymas, su vadovo asmenybe susiję dalykai (asmeninis pavyzdys, autoritetas, įtikinėjimas, kritika, ritualai) – visa tai veikia personalą ir pavienius darbuotojus. Todėl šie metodai tampa svarbiausiais kuriant organizacijoje motyvacijos sistemą (Žilinskas, 2007, Žabtorius, 2007 ir kt.).

Darbuotojų motyvavimas ir skatinimas yra svarbus įmonėms, bet vien finansinis darbuotojų motyvavimas neskatina darbuotojų dirbti geriau, atsakingiau, atidžiau. Darbuotojams pavyzdį turi

rodyti jų vadovai. Kai darbuotojai pajus, kad jų vadovams rūpi jų sveikata ir sauga darbe, jie patys stengsis saugiau ir efektyviau dirbti. Darbo aplinkos kokybė yra svarbi darbuotojams, ji padeda pagerinti darbuotojų darbo našumą ir kokybę.

Toliau pateiktame darbuotojų motyvavimo empiriniame tyrime yra apklausiami Šiaulių miesto įmonių darbuotojai. Tyrime dalyvavo 247 įvairių įmonių darbuotojai



Šaltinis: L. Šalkauskienė, J. Stankevičienė, M. Gedvilienė *Darbuotojų motyvavimo empirinis tyrimas Šiaulių miesto įmonių pavyzdžiu*, 2006

### 5 pav Darbo priemonių, darbo sąlygų bei darbo režimo apibendrinimas.

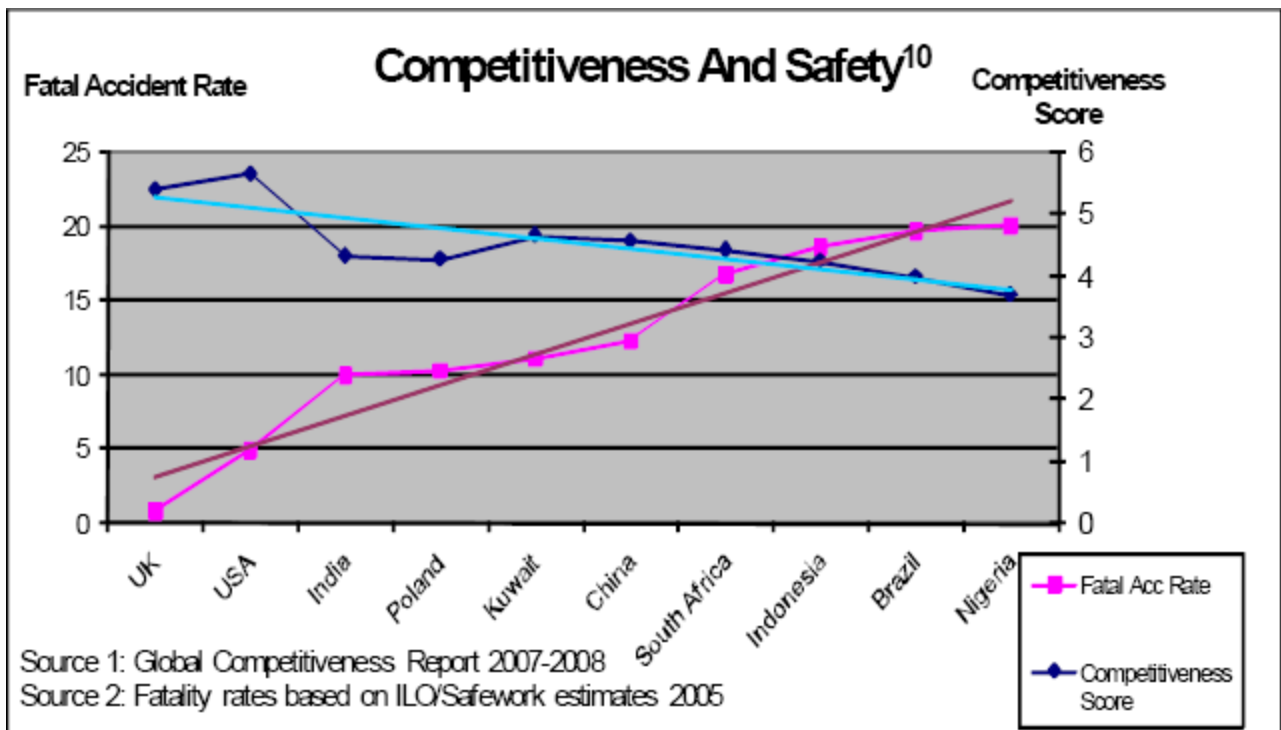
5 paveiksle pateikti apibendrinti darbo priemonių, sanitarinių-higieninių ir buitinių sąlygų, darbo režimo rezultatai. Didžioji dauguma Šiaulių miesto darbuotojų yra patenkinti darbo priemonėmis. Jei darbuotojai bus laiku aprūpinti darbo priemonėmis taip padės pagerinti darbuotojų produktyvumą ir darbo kokybę. Sanitarinėmis-higieninėmis darbo sąlygomis patenkinti didžioji dalis apklaustųjų (44,5 %), o nei vienas tyrime dalyvavęs respondentas neteigė, kad įmonėje sanitarinės-higieninės sąlygos yra labai blogos. Kai kurie darbuotojai nurodė sanitarinių-higieninių sąlygų trūkumus: bloga ventiliacija, apšvietimas, netinkama patalpų temperatūra. Tinkamai įrengta darbo vieta padės darbuotojui dirbti efektyviau.

Beveik pusę apklaustųjų mano, kad buitinės sąlygos jų įmonėje yra patenkinamos, o net 12,5% teigia, kad įmonėje buitinės sąlygos yra blogos. Kai kurie respondentai nurodė buitinių sąlygų trūkumus: nėra rūkomojo, pasenę dušai. Buitinių patalpų kokybė rodo rūpinimąsi darbuotojų gerove, o tai leidžia darbuotojams jaustis reikšmingiems įmonėje. Didelis patenkintų darbo režimu darbuotojų skaičius (44,5%) rodo, kad darbo organizavimas šiaulių įmonėse yra geras. Darbo aplinkos kokybės gerinimas yra labai svarbus motyvuojantis veiksnys. Darbo, sanitarinių-higieninių sąlygų gerinimas veikia motyvuojamai, darbuotojai jaučiasi įmonės dalis ir kad jie rūpi įmonei.

Saugios ir tikamos darbo sąlygos yra svarbus veiksnys nelaimingų atsitikimų vadyboje. Kaip minėjome, kad daugiausiai nelaimingų atsitikimų darbe ištinka dėl žmogaus klaidų, o žmogaus klaidas gali sumažinti vadovai priimdami laiku ir tinkamus sprendimus dėl darbų saugos. Atlikti tyrimai parodo, kad ne;laimingų atsitikimų skaičius mažina šalies BVP, taip pat įmonės yra konkurencingesnės, kai jų darbuotojai patiria mažiau nelaimingų atsitikimų darbe.

### 2.3. Nelaimingų atsitikimų ryšys su šalies BVP

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) teigia, kad beveik 2.2 milijonai darbuotojų miršta kasmet dėl profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe. Tai tarsi mažos tautos visos populiacijos išnaikinimas. Taip pat TDO pateikia, kad 264 milijonai nemirtinų nelaimingų atsitikimų darbe atsitinka kiekvienais metais, kurių pasekmės trys ir daugiau dienų žmogus yra nedarbingas. Apie 160 milijonų darbuotojų kiekvienais metais susergera profesinėmis ligomis. TDO teigia, kad šių nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų kaštai yra 4% pasaulinio BVP arba 1.25 trilijonų dolerių. Tos šalys, kurių nelaimingų atsitikimų skaičius yra mažas yra labiau konkurencingos, tai skatina šalis investuoti į savo darbuotojų saugą ir sveikatą. (K. Pearson, 2009)

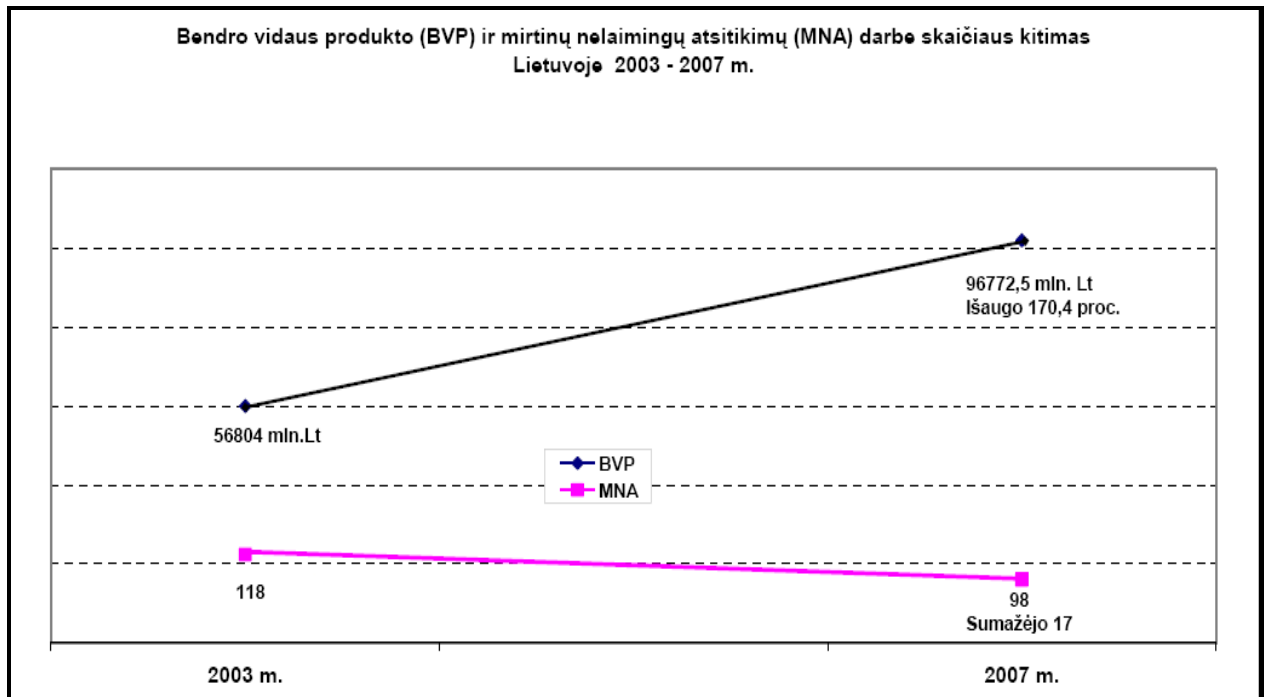


Šaltinis: Pearson, K; The causes and incidence of occupational and accidents and ill-health across the globe, 2009.

**6 pav. Konkurencingumo ir saugumo sąryšis**

Dažnai yra teigiama, kad neturtingos šalys ar įmonės neišgali gerinti saugos ir sveikatos kokybę, bet 6 paveiksle pateiktas konkurencingumo ir darbo saugumo sąryšis parodo, kad tos šalys kurios turi mažiausią skaičių nelaimingų atsitikimų yra labiau konkurencingos.

Kokią įtaką daro nelaimingų atsitikimų skaičius Lietuvos BVP 2003-2007 metais pateikėme 7 paveiksle. Kaip matome mažėjant mirtinų nelaimingų atsitikimų skaičiui BVP auga. Galime teigti, kad gerinant darbuotojų saugą ir sveikatą darbe teigiamus pokyčius pajus ne tik darbuotojai, bet ir įmonė, kadangi darbuotojai dirbs efektyviau ir kokybiškiau, taip pat nauda bus ir valstybei, nes augs BVP.



Šaltinis: Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija.

**7 pav. Bendro vidaus produkto ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus kitimas  
Lietuvoje 2003 – 2007 m.**

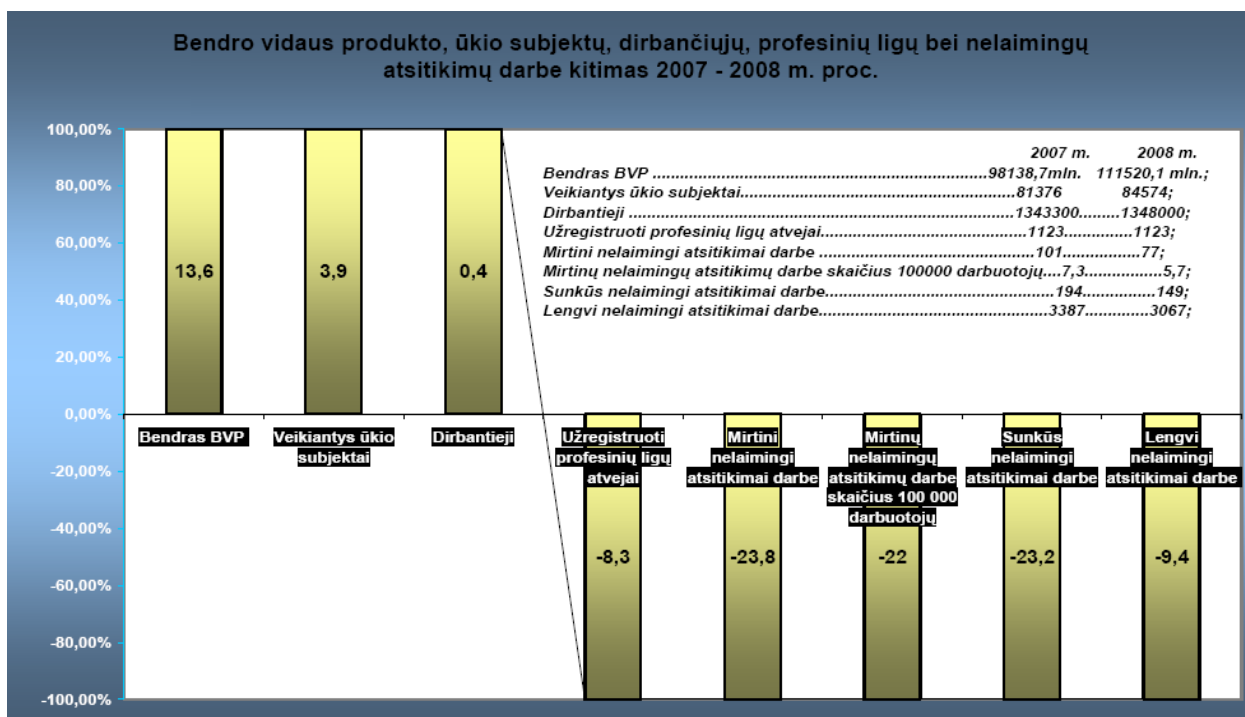
Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitoje apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2008 metais pateikti išsamesni duomenys parodo, kad mažėjant nelaimingų atsitikimų skaičius auga šalies bendras vidaus produktas (BVP). Šie duomenys pateikti 8 paveiksle.

Kaip matome iš 8 paveikslo palyginti su 2007 metais Lietuvoje augo:

- BVP - 13,6%;
- veikiančių ūkio subjektų skaičius – 3,9%;
- dirbančiųjų skaičius – 0,35%.

O lyginant su 2007 metais Lietuvoje sumažėjo:

- profesinių ligų skaičius – 8,3%;
- mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius – 24%;
- mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius 100 000 darbuotojų – 22%;
- sunkių nelaimingų atsitikimų darbe skaičius – 23%;
- lengvų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius – 9,4%.



Šaltinis: Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija.

### 8 pav. Bendro vidaus produkto, ūkio subjektų, dirbančiųjų, profesinių ligų bei nelaimingų atsitikimų darbe kitimas

Mažinant nelaimingų atsitikimų skaičių įmonės tampa konkurencingesnėmis, taip pat auga šalies BVP. Lėšas, kurias įmonė skiria jau įvykusio nelaimingo atsitikimo tyrimui, įmonė galėtų investuoti į nelaimingų atsitikimų prevenciją, darbo aplinkos ir sąlygų gerinimą. Tai padėtų sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių.

#### 2.4. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos 2009 metų ataskaita ir Valstybinio socialinio draudimo 2009 metų statistiniai duomenys

Europos Bendrijos 2007 – 2012 m. strategijoje pabrėžiama, kad Bendrijos šalys per tą laikotarpį turi siekti sumažinti nelaimingų atsitikimų (toliau NA) darbe skaičių tenkantį 100 000 darbuotojų

dažnumą (toliau Kd) 25 proc. Mūsų šalies duomenys rodo (5 lentelė), kad, palyginti su 2006 metais, bendras NA darbe skaičius sumažėjo 42 proc., lengvų – 41 proc., sunkių – 54 proc., mirtinų – 2,2 karto.

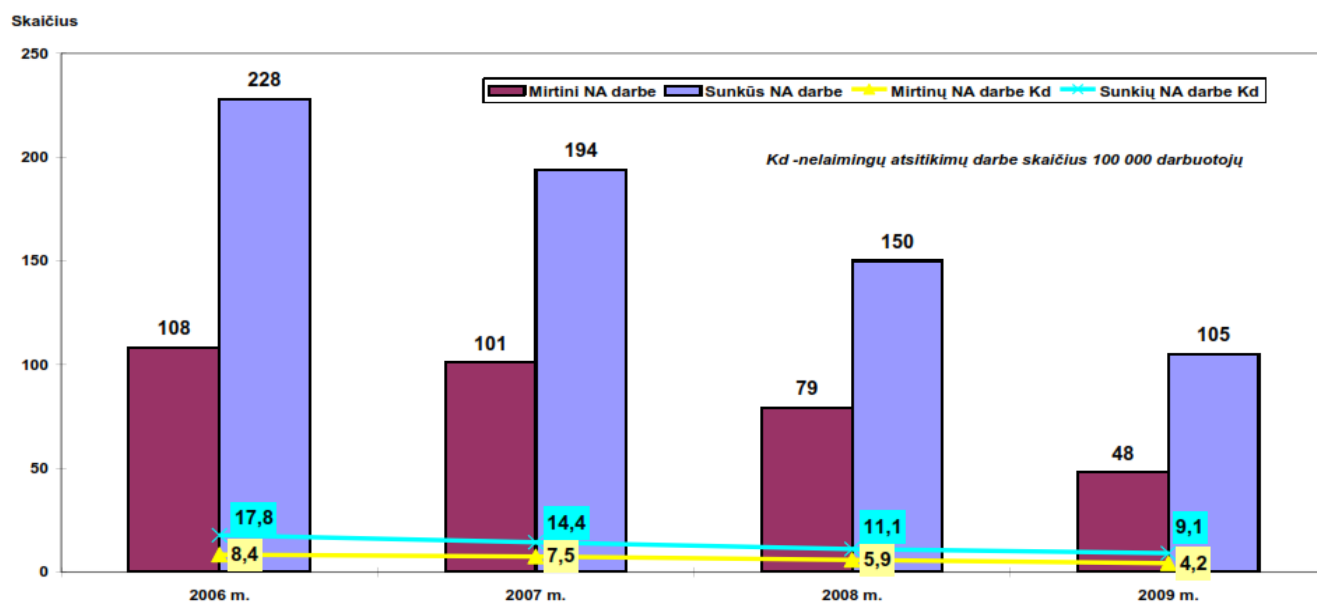
5 lentelė

### Nelaimingų atsitikimų skaičius Lietuvoje

Nelaimingų atsitikimų darbe tipas	Nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių surašyti N-1 formos aktai, skaičius			
	2006 m	2007 m	2008 m	2009 m
<b>Iš viso</b>	<b>3581</b>	<b>3679</b>	<b>3327</b>	<b>2078</b>
<b>Lengvi</b>	3245	3384	3098	1925
<b>Sunkūs</b>	228	194	150	105
<b>Mirtini</b>	108	101	79	48

Šaltinis: Lietuvos Respublikos VDI 2009 metų ataskaita

Sunkių ir mirtinų NA darbe duomenys (pav 9) rodo šių traumų mažėjimą.



Šaltinis: Lietuvos Respublikos VDI 2009 metų ataskaita

#### 9 pav. Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus ir Kd kitimas 2006 - 2009 m.

Daugiausia 58 proc. visų ir 60 proc. mirtinų NA darbe įvyksta įmonėse, kuriose dirba 10 – 249 darbuotojai, o mažiausiai 4 proc visų ir 15 proc mirtinų NA darbe įvyko mažose įmonėse, kuriose dirba iki 9 darbuotojų(pav 10).

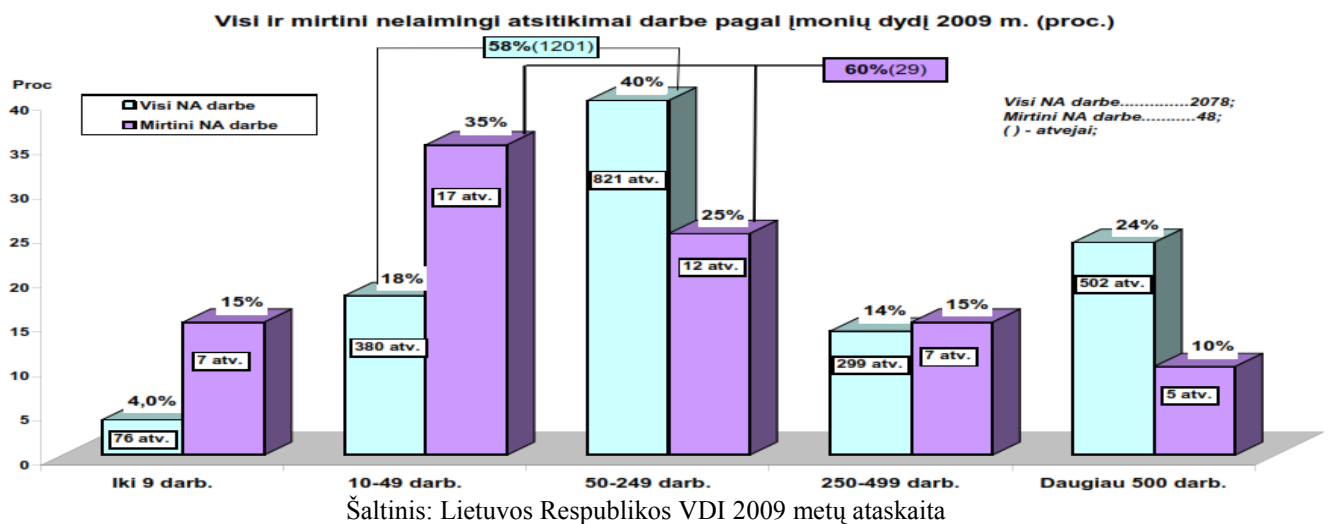
#### Nelaimingų atsitikimų priežastys, kurias pateikia Valstybinė darbo inspekcija:

- susijusios su darbo organizavimu
- susijusios su eismu
- susijusios su darbo įrenginiais ir priemonėmis
- susijusios su asmenų veiksmis

- susijusios su darbo aplinka
- kitos (smurtas, stichiniai reiškiniai ir kt.)

**Nelaimingų atsitikimų darbe priežastingumas** rodo, kad 2009 metais daugiausia 859 (41,4 proc.) visų NA darbe įvyko dėl priežasčių, susijusių su asmenų veiksmais, 262 (12,6proc.) – su technika, 245 (11,8 proc.) – su darbo organizavimu. 37,4 proc. mirtinų NA darbe priežastys susijusios su darbų organizavimu, 29,2 proc. – su eismu, 16,7 proc. – su technika. Sunkių NA darbe priežastys, susijusios su darbų organizavimu, sudarė 43,9 proc., susijusios su technika -18,1 proc., susijusios su asmenų veiksmais – 17,1 proc. (pav 11).

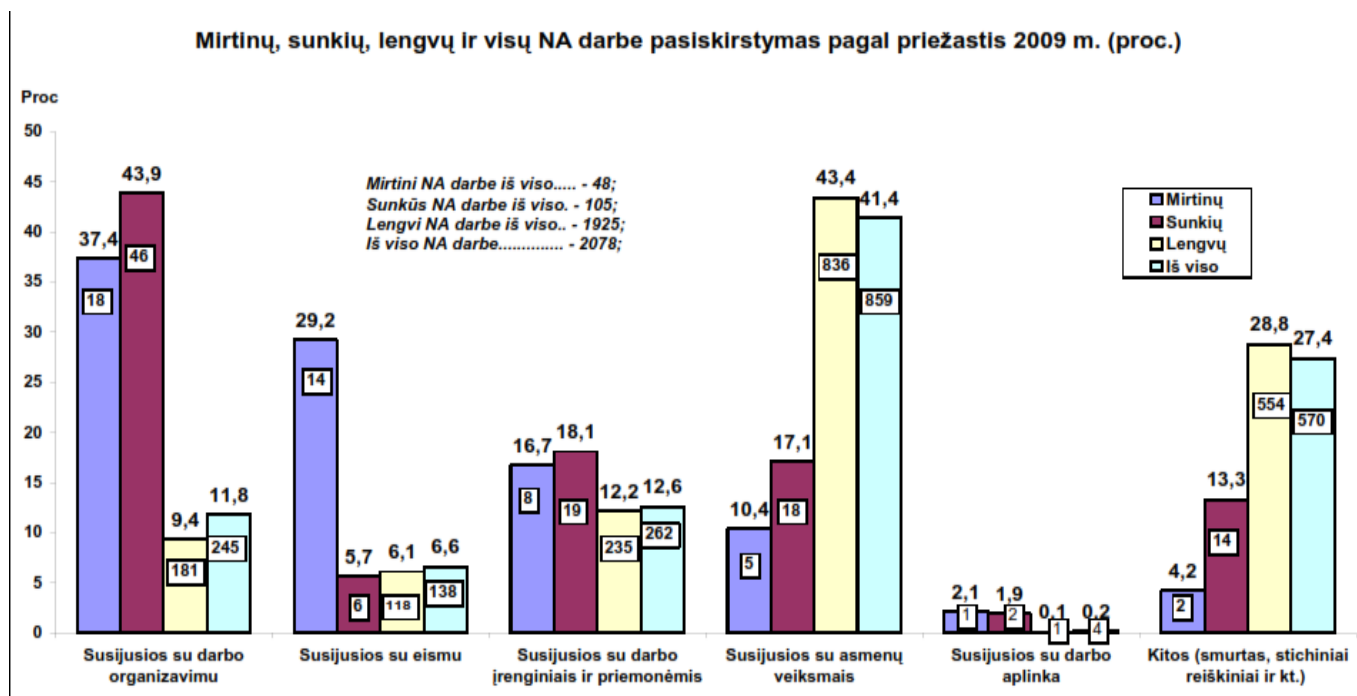
Mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų darbe 2009 metais priežastys daugiausia buvo susijusios su netinkamu darbų organizavimu (pav 11). Tai reiškia, kad buvo vadovavimo klaidos, kurios sukėlė nelaimingus atsitikimus. Visų nelaimingų atsitikimų darbe dažniausiai pasitaikanti priežastis yra susijusi su asmens veiksmais, klaidomis. O žmogaus klaidų galima išvengti vadovams tinkamai ir laiku priimant vadybinius sprendimus.



**10 pav. Visi ir mirtini nelaimingi atsitikimai darbe pagal įmonių dydį 2009 m.**

Išnagrinėjus paskutinių dviejų metų NA darbe aplinkybes nustatyta, kad iki 40 proc. NA priežasčių yra netinkamas darbuotojų instruktavimas ir mokymas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.





Šaltinis: Lietuvos Respublikos VDI 2009 metų ataskaita

### 11 pav. Mirtinų, sunkių, lengvų ir visų NA darbe pasiskirstymas pagal priežastis 2009m.

Mirtinų nelaimingų atsitikimų skaičius nuo 2006 metų sistemingai mažėjo 4 metus ir palyginus su 2005 metais sumažėjo 2,4 karto (nuo 118 iki 48). Mirtinų nelaimingų darbe dažnumo koeficientas (Kd) sumažėjo 50,0 proc. (nuo 8,4 iki 4,2). 2009 metais, 23 proc. sunkių ir 23 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko, kai darbuotojai buvo neapmokyti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais 2009 metais, 27 proc. sunkių ir 40 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe įvyko, kai darbuotojai buvo neinstrukuoti (ar nepakankamai instrukuoti) tam darbui, kurį dirbo.

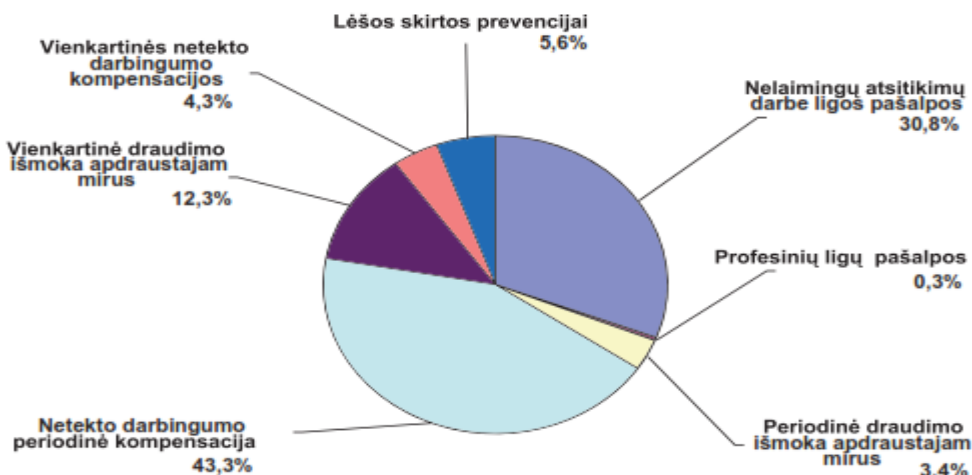
Toliau apžvelgsime Valstybinio socialinio draudimo pateiktus 2004 – 2009 metų statistinius duomenis. Išskirsime būtent lėšas skirtas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokoms, apžvelgsime nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo imokų struktūrą, pamatysime kaip kito nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų skaičius 2004 - 2009 metais, kurie buvo pripažinti draudiminiais įvykiais.

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo struktūra 2009 metais:

- netekto darbingumo periodinė kompensacija (43,3 proc.);
- nelaimingų atsitikimų darbe ligos pašalpos(30,8 proc.);
- vienkartinė draudimo išmoka apdraustajam(12,3 proc.);
- lėšos skirtos prevencijai(5,6 proc.);
- vienkartinės netekto darbingumo kompensacijos(4,3 proc.);
- periodinė draudimo išmoka apdraustajam mirus(3,4 proc.);

- profesinių ligų pašalpos(0,3 proc.).

**NELAIMINGŲ ATSTITIKIMŲ DARBE IR PROFESINIŲ LIGŲ  
SOCIALINIO DRAUDIMO IŠMOKŲ STRUKTŪRA 2009 METAIS**



Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, 2009 m.

**12 pav. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų struktūra 2009 metais**

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų struktūrą 2009m. pateikta paveiksle 12. Didžiąją dalį išmokų sudaro netekto darbingumo periodinė kompensacija - 43,3% ir nelaimingų atsitikimų darbe pašalpos 30,8%.

**NELAIMINGI ATSTITIKIMAI DARBE IR PROFESINĖS LIGOS,  
PRIPAŽINTOS DRAUDIMINIAIS ĮVYKIAIS 2004–2009 METAIS**

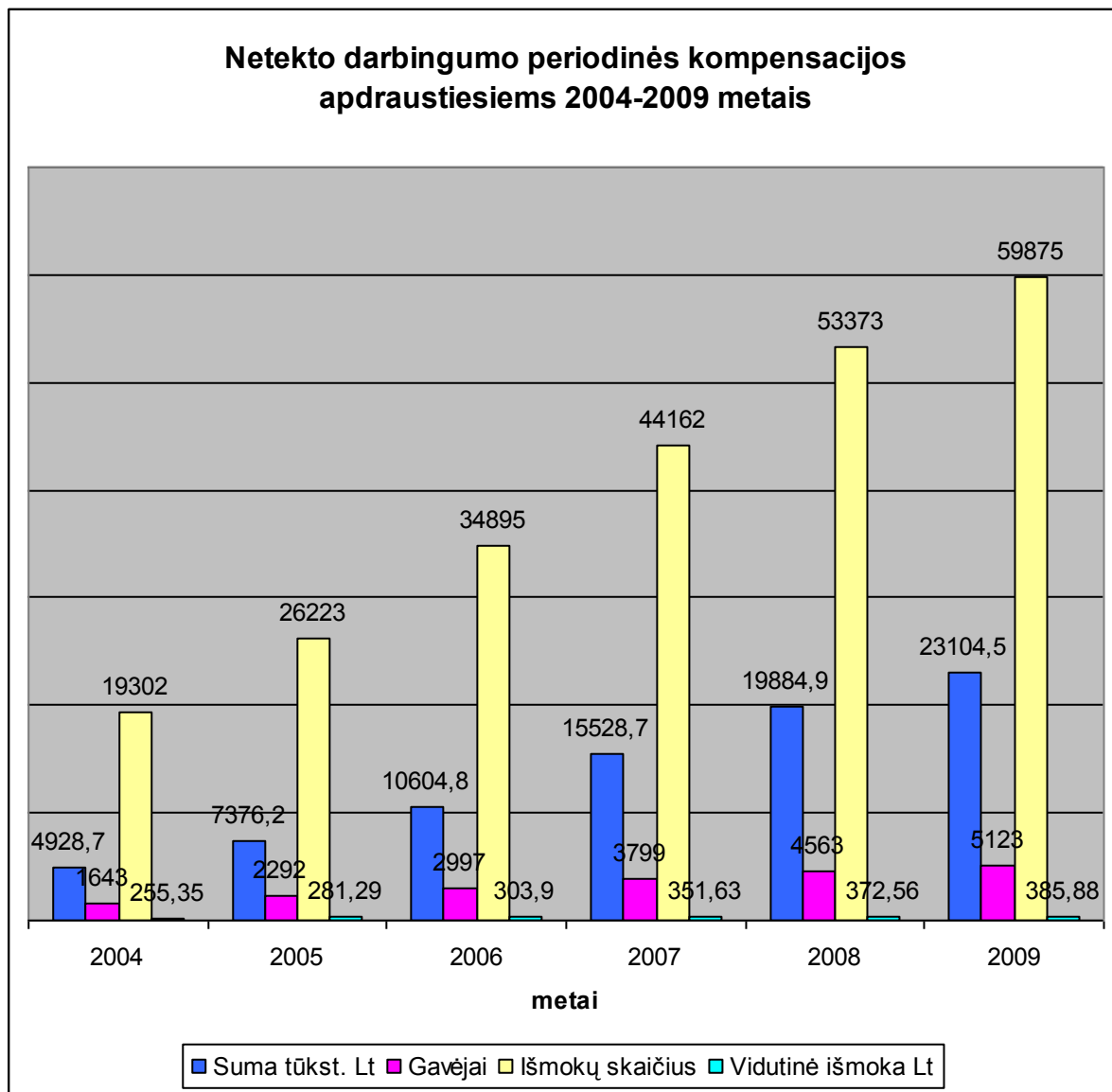


Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, 2009 m.

**13 pav. Nelaimingų atsitikimai darbe ir profesinės ligos, pripažintos draudimniais įvykiais 2004–2009 metais**

Nelaimingi atsitikimai nuo 2004 iki 2006 metų didėjo, 2006 metais buvo daugiausia nelaimingų atsitikimų darbe, kurie buvo pripažinti draudiminiais įvykiais – 5831 atvejis. O nuo 2007m. nelaimingų atsitikimų darbe skaičius mažėjo, 2009 metais nelaimingų atsitikimų darbe skaičius buvo mažiausias per 2004-2009 metus 3871 atvejais.

14 paveiksle pateikta netekto darbingumo periodinės kompensacijos apdraustiesiems 2004-2009 metais. Kaip matome visi kintamieji - bendra suma, išmokų gavėjai, išmokų skaičius, vidutinė išmoka – tik didėjo. Tai reiškia, kad didėjo ir Sodros išlaidos.



Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, 2009 m.

**14 pav. Netekto darbingumo periodinės kompensacijos apdraustiesiems 2004-2009 metais**

Nelaimingų atsitikimų prevencija padėtų sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, taip sumažindama Sodros išlaidas ir darbdavių socialinio draudimo įmokas. Tad sutaupyti ne tik

darbdavys, bet ir valstybė, o darbuotojas jaustųsi saugus ir tinkamai aprūpintas darbo priemonėmis savo darbo vietoje.

Toliau pateiksime Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros atliktą tyrimą dėl darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygų užtikrinimą Europoje.

## **2.5. Europos įmonių apklausa apie naujai kylančią riziką**

Apžvelgsime Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) Europos mastu atliktą tyrimą, kurio tikslas – padėti veiksmingiau spręsti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus ir užtikrinti gerą darbuotojų sveikatą ir gerovę Europos darbovietėse. Taip pat atsižvelgiant į valdymo praktiką apklausoje išsamiai tiriama, kaip darbuotojai dalyvauja saugos ir sveikatos valdyme, nes tai svarbus veiksnys sėkmingai įgyvendinant prevencines priemones darbovietėse. EU-OSHA Europos apklausoje apie naują ir kylančią riziką įmonių vadovų ir darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų klausta, kaip jų darbovietėse valdoma sveikatos ir saugos rizika, ypač psichosocialinė rizika. Apklausa buvo atlikta 2009 m. pavasarį, iš viso buvo apklausta 28649 vadovai ir 7226 sveikatos ir saugos specialistai 31 šalyje: ES-27, taip pat Kroatijoje, Turkijoje, Šveicarijoje ir Norvegijoje.

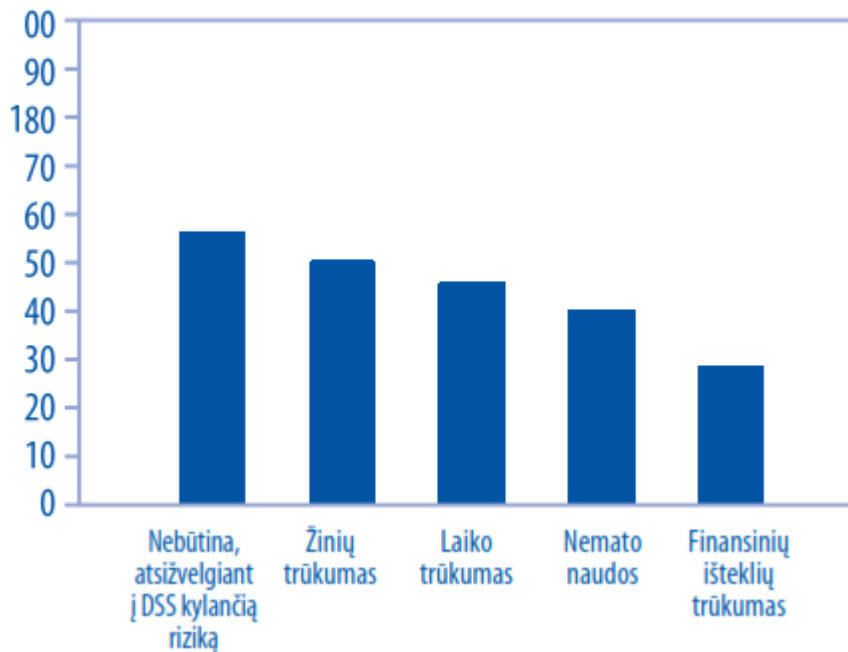
Mūsų visuomenės vystimuisi turi didelę įtaką naujausios technologijos ir kintančios ekonominės ir socialinės sąlygos, todėl mūsų darbo vietos, darbo praktika ir gamybos procesai nuolat keičiasi. Visos šios naujos darbo aplinkybės sukelia naują riziką ir problemas, kurioms spręsti reikia politinio, administracinio ir techninio pobūdžio priemonių, užtikrinančių aukštą saugos ir sveikatos lygį darbe.

Oficiali darbuotojų saugos ir sveikatos (toliau – DSS) politika dažniau vykdoma didesnėse įmonėse ir šalyse. Įmonės, kuriose nėra DSS politikos arba kurios neatlieka rizikos vertinimo ar netaiko panašių priemonių, kaip pagrindines priežastis nurodo, kad tai nereikalinga arba, kad tam trūksta patirties ir žinių. Tai pasitaiko dažniau mažesnėse įmonėse ir tam tikrose šalyse. Pabrėžtina tai, kad teisinis sudėtingumas nebuvo nurodyta kaip pagrindinė kliūtis DSS politikai įgyvendinti.

Maždaug 33 proc. įmonių, kurios turi tokią dokumentais patvirtintą politiką, mano, kad tai turi didelę įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai, o 52 proc. mano, kad tai turi dalinę įtaką. Didesnėse įmonėse šie rodikliai yra aukštesni. Tai galėtų atspindėti šioms įmonėms prieinamų išteklių lygį, leidžiantį joms veiksmingai įgyvendinti politiką, arba dažnesnį oficialių procedūrų taikymą jose. Pagrindine tokios politikos neturėjimo priežastimi nurodoma tai, kad „manoma, jog, atsižvelgiant į DSS riziką įmonėje, tai nereikalinga (54 proc.) (15 pav).

Antra dažniausiai nurodoma priežastis – „žinių trūkumas“ (51 proc.), šis rodiklis aukščiausias Vokietijoje (65 proc.) ir Prancūzijoje (60 proc.). Vėlgi tai yra įdomi išvada, kuria remiantis galima teigti, kad net ir senųjų valstybių narių įmonės galėtų susidurti su patirties ir žinių trūkumu įgyvendindamos DSS politiką ir sistemas.

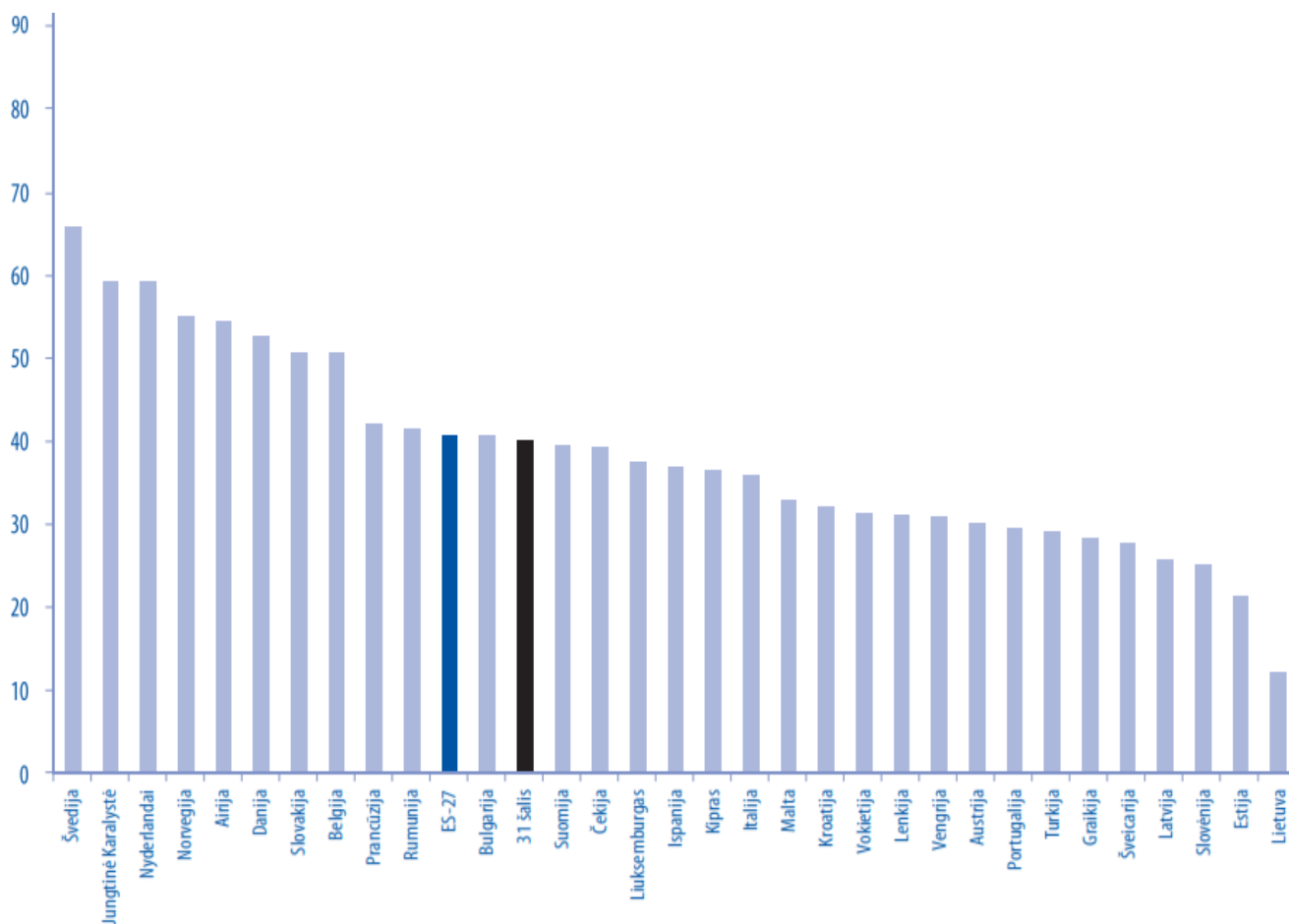
Pripažįstama, kad vadovybės dalyvavimas DSS veikloje yra pagrindinis veiksnys įgyvendinant veiksmus, skirtus DSS klausimams spręsti. Apklausoje tai tiriama atsižvelgiant į abu – aukšto lygio vadovų ir kitų vadovaujančių asmenų – lygmenis.



Šaltinis: Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010

**15pav. Dokumentuotos politikos, valdymo sistemos arba veiksmų plano neturėjimo priežastys (ES-27 įmonės, proc.)**

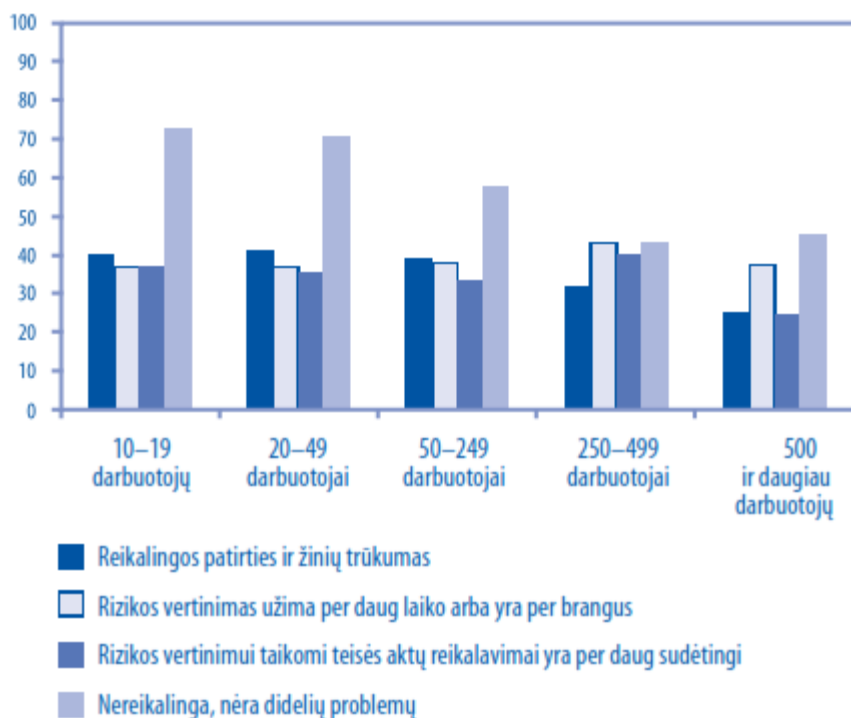
DSS klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose periodiškai keliami tik maždaug 40 proc. apklaustų įmonių, šis rodiklis didėja kartu su įmonės dydžiu. Pagal šalis apie tai dažniau pranešama Švedijoje (66 proc.), Jungtinėje Karalystėje (60 proc.) ir Nyderlanduose (60 proc.), o žemesni procentiniai rodikliai yra Lietuvoje (14 proc.) ir Estijoje (22 proc.) (pav 16). Maždaug 15 proc. respondentų praneša, kad DSS klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose praktiškai niekada nekeliama. Kaip matome iš 15 paveikslo Lietuvoje tik 14 proc. aukšto lygio vadovybės posėdžiuose periodiškai kelia DSS klausimus. Tai pats žemiausias rodiklis iš visų apklausoje dalyvavusių šalių. Tiesioginių vadovų įsipareigojimas laikomas pagrindiniu sėkmės veiksniu valdant DSS.



Šaltinis: Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010

**16 pav. Periodiškai keliami saugos ir sveikatos klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose, pagal šalis (įmonės, proc.)**

12proc. įmonių neatlieka periodinių sveikatos ir saugos patikrinimų ir dažniausiai nurodoma priežastis – tokios patikros „nereikalingos, nes mes neturime jokių didelių problemų“ (71 proc.). Kadangi ši priežastis yra bendra mažiausioms įmonėms, kyla klausimas, ar mažesnės įmonės turi mažiau didelių problemų, ar jos mažiau susipažinusios su DSS klausimais (pav 17).



Šaltinis: Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010

**17 pav. Priežastys, dėl kurių šios patikros neatliekamos periodiškai, pagal įmonės dydį (ES-27 įmonės, proc.)**

Priežastis, dėl kurių įmonės yra motyvuotos spręsti DSS valdymo ir psichosocialinės rizikos valdymo klausimus, – arba kodėl jos to nedaro, – lemia daugelis veiksnių, pvz., įstatymų ir kitų teisės aktų laikymasis, racionalumas, verslo naudos arba išlaidų suvokimas, orientacija į vertybes ir normas ir t.t. Tačiau esama daugybės svarbesnių veiksnių, pvz., informuotumo lygis ir prioritetų nustatymas, valdymo įsipareigojimai ir darbuotojų dalyvavimas, kurie yra svarbios DSS ir psichosocialinės rizikos valdymo paskatos. Dažniausiai sveikatos ir saugos problemos sprendžiamos dėl „teisinių prievolių“; tai nurodo 90 proc. vadovybės atstovų ES-27 (pav 18). Antra dažniausiai nurodoma priežastis – „darbuotojų arba jų atstovų prašymai“ (76 proc.). Klientų reikalavimai arba susirūpinimas organizacijos reputacija taip pat yra svarbi paskata valdyti DSS (67 proc.).

Priežastis (ES-27 vidurkis (proc.))	Šalis	
	Aukštas	Žemas
Teisinių prievolių vykdymas (90 proc.)	Vengrija (97 proc.)	Graikija (70 proc.)
	Rumunija (96 proc.)	Kipras (73 proc.)
	Suomija (96 proc.)	Latvija (74 proc.)
Darbuotojų arba jų atstovų prašymai (76 proc.)	Suomija (96 proc.)	Kroatija (23 proc.)
	Rumunija (91 proc.)	Bulgarija (54 proc.)
	Danija (90 proc.)	Slovėnija (55 proc.)
Klientų reikalavimai arba susirūpinimas organizacijos reputacija (67 proc.)	Turkija (89 proc.)	Kroatija (12 proc.)
	Portugalija (83 proc.)	Slovėnija (40 proc.)
	Rumunija (83 proc.)	Austrija (46 proc.)
Darbuotojų išlaikymas ir nebuvimo darbe valdymas (59 proc.)	Suomija (93 proc.)	Kroatija (10 proc.)
	Norvegija (91 proc.)	Italija (33 proc.)
	Nyderlandai (87 proc.)	Lenkija (37 proc.)
Darbo inspekcijos spaudimas (57 proc.)	Vokietija (80 proc.)	Kroatija (16 proc.)
	Turkija (73 proc.)	Austrija (25 proc.)
	Rumunija (68 proc.)	Bulgarija (28 proc.)
Ekonominės arba su darbo atlikimu susijusios priežastys (52 proc.)	Turkija (84 proc.)	Kroatija (15 proc.)
	Rumunija (83 proc.)	Italija (35 proc.)
	Portugalija (78 proc.)	Liuksemburgas (38 proc.)

Šaltinis: Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010

**18 pav. Sveikatos ir saugos klausimų sprendimo įmonėje priežastys (didelę svarbą tam teikiančios įmonės, proc.)**

Veiksny	ES-27 įmonėse, proc.
Išteklių trūkumas, pvz., laiko, darbuotojų arba pinigų	36 proc.
Informuotumo supratimo trūkumas	26 proc.
Patirties ir žinių trūkumas	24 proc.
Įmonės vidaus kultūra	24 proc.
Klausimo jautrumas	23 proc.
Techninės paramos arba konsultacijų gairių trūkumas	21 proc.

Šaltinis: Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010

**19 pav. Pagrindinės kliūtys sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus (ES-27 įmonės, proc.)**



Atsižvelgiant į pagrindinius sunkumus sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus pranešama, kad „išteklių (laiko, darbuotojų arba pinigų) trūkumas“ ES-27 yra pagrindinis veiksnys 36 proc. Antras dažniausiai nurodomas veiksnys – „supratimo trūkumas“ (26 proc). „Patirties ir žinių trūkumas“ yra pagrindinė kliūtis 24 proc.(19 pav).

Daugiausia nelaimingų atsitikimų įvyko statyboje (24,6 %), apdirbamojoje gamyboje (16,1 %) ir prekyboje (15,6%). Atlikus empirinius tyrimus nustatyta, kad gamybos įmonių darbuotojai motyvavimo priemonių sistemoje prioritetinėmis laiko darbo užmokestį, premijas ir kitus priedus, karjeros galimybes, jų įvertinimą, įmonės kultūrą ir darbo aplinką.darbo užmokesčio, didinimas pats savaime neskatina geriau dirbti.

Atlikti tyrimai Europos sąjungoje parodė, kad pagrindine DSS politikos neturėjimo priežastimi nurodoma tai, kad „manoma, jog, atsižvelgiant į DSS riziką įmonėje, tai nereikalinga.

Pripažįstama, kad vadovybės dalyvavimas DSS veikloje yra pagrindinis veiksnys įgyvendinant veiksmus, skirtus DSS klausimams spręsti. Tiesioginių vadovų įsipareigojimas laikomas pagrindiniu sėkmės veiksniumi valdant DSS.

### 3. NELAIMINGŲ ATSTITIKIMŲ DARBE PREVENCIJOS VADYBOS LIETUVOS GAMYBOS ĮMONĖSE TYRIMAS

Pirmoje ir antroje dalyje buvo aptarta nelaimingų atsitikimų darbe sąvoka, jų rūšys, ekonominės bei socialinės pasekmės, prevencija, bei pateikti nelaimingų atsitikimų darbe tyrimai. Šiame skyriuje pateikiama tyrimo metodika, tyrimo analizė ir tyrimo įvertinimas.

#### 3.1. Tyrimo metodika

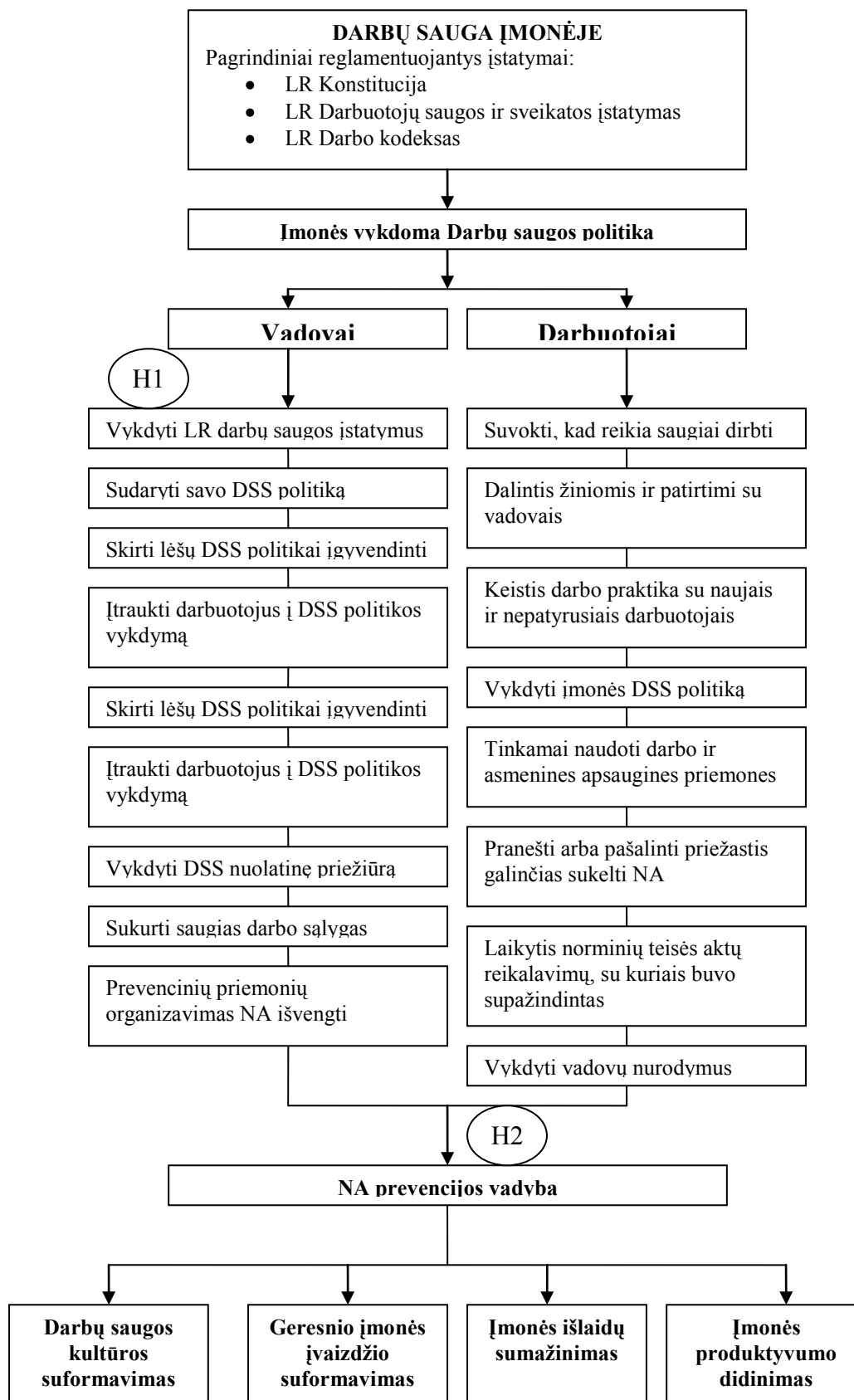
**Tyrimo dalies tikslas** – nustatyti kaip įmonės darbuotojai vertina nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybą Lietuvos gamybos įmonėse.

**Tyrimo objektas** – nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadyba Lietuvos gamybos įmonėse.

#### Tyrimo uždaviniai

- Suskirsčius respondentus į grupes pagal demografinius kintamuosius, išsiaiškinti ir palyginti jų saugos vadybos suvokimą ir vertinimą.
- Išsiaiškinti ar darbuotojams ir vadovams svarbu, kad jų įmonėse būtų diegiama saugos darbe kultūra.
- Nustatyti, kurias nelaimingų atsitikimų prevencijos priemones darbuotojai įvardija, kaip svarbiausias.
- Įvertinti ryšį tarp saugos vadybos valdymo lygmenų.

20 paveiksle pateiktas nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimo modelis. Jame pateikiama, kad įmonėje DSS politika turi vykdyti tiek vadovai tiek darbuotojai, ir tik jų bendradarbiavimas gali padėti pasiekti sėkmingos nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos. Vadovai turi vykdyti savo veiklas susijusias nelaimingų atsitikimų prevencijai, taip pat ir darbuotojai turi padėti įgyvendinti darbų saugą įmonėje. Sėkminga nelaimingų atsitikimų prevencija padės įmonei pasiekti geresnių rezultatų, išlaidų sumažinimo, darbų saugos kultūros sukūrimo.



Šaltinis: Sudaryta autorės.

**20 pav. Nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimo modelis.**

**Tyrimo metodai.** Tyrimo metodų yra nemažai ir skirtingi autoriai išskiria skirtingus metodus, tačiau dažniausiai taikomi yra trys: apklausa, stebėjimas, eksperimentas.

Tyrimė naudotasi formalizuotu klausimynu – anketa, kadangi apklausa yra laikoma svarbiausiu pirminės informacijos gavimo metodu, nes jos metu įmonės darbuotojai tiesiogiai arba netiesiogiai gali išreikšti savo požiūrį bei asmeninį vertinimą. Apklausa – tai vienusis komunikacijos procesas, valdomas gavėjo (E. V. Bartkus. ir kt., 2006, p. 21).

Respondentai apklausti taikant netiesioginį apklausos būdą – internetinę apklausą. Anketos struktūrą sudaro trys dalys:

- *Instrukcinė* (anketos pradžioje respondentui paaiškinta kas atlieka apklausą ir kokių tikslu, kad būtų išvengta sunkumų pildant anketą. Be to, respondentas turi žinoti, jog visa surinkta informacija bus konfidenciali ir apibendrinti rezultatai naudojami tik šiam tyrimui atlikti);
- *Diagnostinė dalis.* Šios dalies tikslas - išsiaiškinti respondentų nuomonę apie nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybą gamybos įmonėse. Tokiu būdu sužinoma, ką apklausiamasis galvoja, kokia jo nuomonė vienu ar kitu klausimu.
- *Demografinė dalis* sudaryta iš klausimų, skirtų išsiaiškinti respondentų gyvenamą vietą, lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą, užimamas pareigas.

Apklausa buvo vykdoma Lietuvos gamybos įmonėse. Anketos įmonėms buvo siunčiamos elektroniniu paštu su internetine nuoroda, kuria sekant buvo galima atsakyti į anketos klausimus. Tyrimė dalyvavo visų lygių vadovai, administracija bei darbininkai. Ši apklausa buvo patalpinta internetiniame portale <http://www.apklausa.lt> (apklausos anketos pavyzdys pateiktas 3 PRIEDE). Anketa užpildė 117 respondentai.

Duomenims analizuoti buvo pasitelkta SPSS 12 statistinės analizės programa. Jos pagalba buvo įmanoma lengvai, greitai bei patikimai apdoroti surinktą informaciją.

### **3.2. Tyrimų rezultatų analizė**

Kaip buvo minėta anksčiau, šioje apklausoje dalyvavo 117 darbuotojai. Visi gauti rezultatai yra susisteminti ir suklasifikuoti. Tyrimo rezultatai pateikiami lyginamosios analizės metodu, rezultatus pateikiant lyginamosiose lentelėse ir vaizduojant grafiškai.

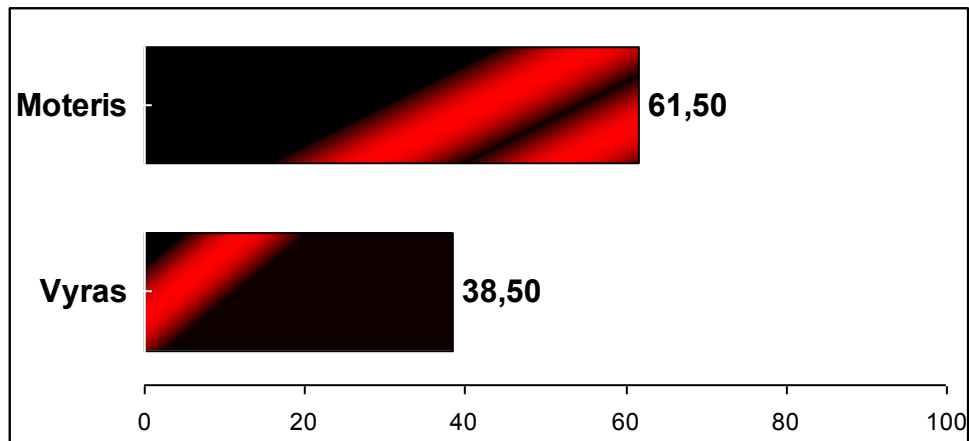
Toliau bus nagrinėjami atsakymai į atskirus anketos klausimus. Kalbant apie respondentų sudėtį, tikslinga palyginti demografinius rodiklius, jie pateikiami 6 lentelėje. Tai socialinės apklaustųjų

respondentų charakteristikos, susijusios su lytimi, amžiumi, gyvenamąja vieta, išsilavinimu, darbo stažu įmonėje, užimamomis pareigomis.

### 6 lentelė Socialinės apklaustųjų charakteristikos

Socialinės apklaustųjų charakteristikos	Respondentų skaičius, vnt.	Respondentų skaičius, %
<b>Lytis:</b>		
Vyras	45	38,50
Moteris	72	61,50
<b>Amžius:</b>		
20-25 metai	51	43,24
26-30 metai	28	24,32
31-35 metai	3	2,70
36-40 metai	19	16,22
41-45 metai	6	5,41
Nuo 51 ir daugiau	10	8,1
<b>Gyvenamoji vieta</b>		
Didmiestis	52	44,74
Miestelis	22	18,42
Miestas	40	34,21
Kaimas	3	2,63
<b>Išsilavinimas:</b>		
Aukštasis	66	56,41
Aukštesnysis	27	23,08
Vidurinis	21	17,95
Kita	3	2,56
<b>Darbo stažas:</b>		
Iki 1 metų	27	23,08
1-4 metai	24	20,51
5-10 metai	36	30,77
11-15 metai	3	2,56
16-20 metai	6	5,13
21-25	3	2,56
Virš 25 metų	18	15,38
<b>Užimamos pareigos:</b>		
Vadovas	21	17,95
Vadybininkas	30	25,64
Darbų saugos specialistas	3	2,56
Darbuotojas	45	38,46
Specialistas	18	15,38

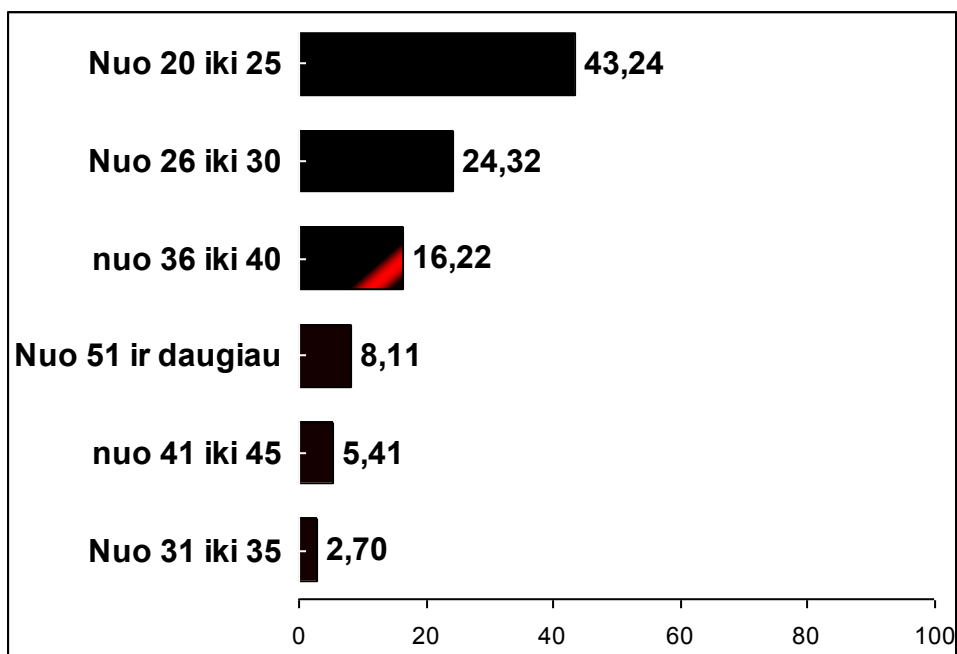
Šaltinis: Sudaryta autorės.



Šaltinis: Sudaryta autorės.

### 21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

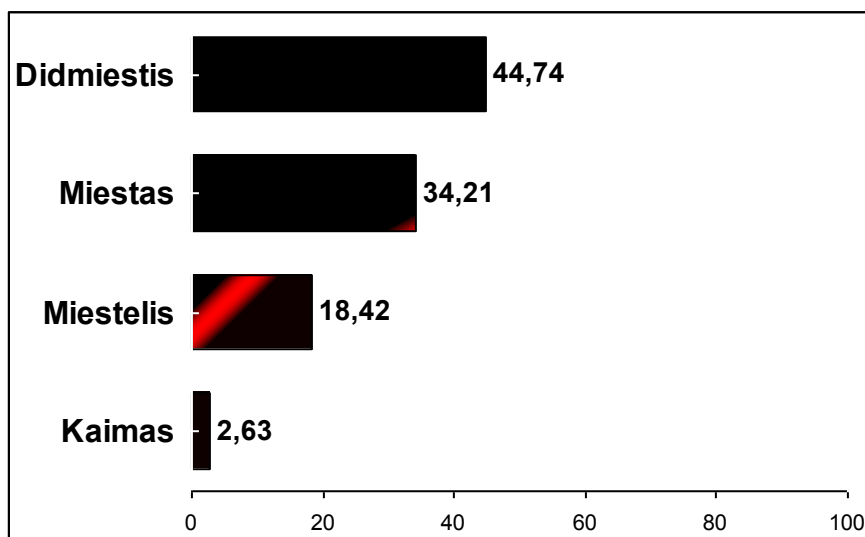
*Tiriamųjų išsidėstymas pagal lytį.* Iš apklausoje dalyvavusių 117 respondentų, 38,50 proc. (45) buvo vyrai ir 61,50 proc. (72) moterys



Šaltinis: Sudaryta autorės.

### 22 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

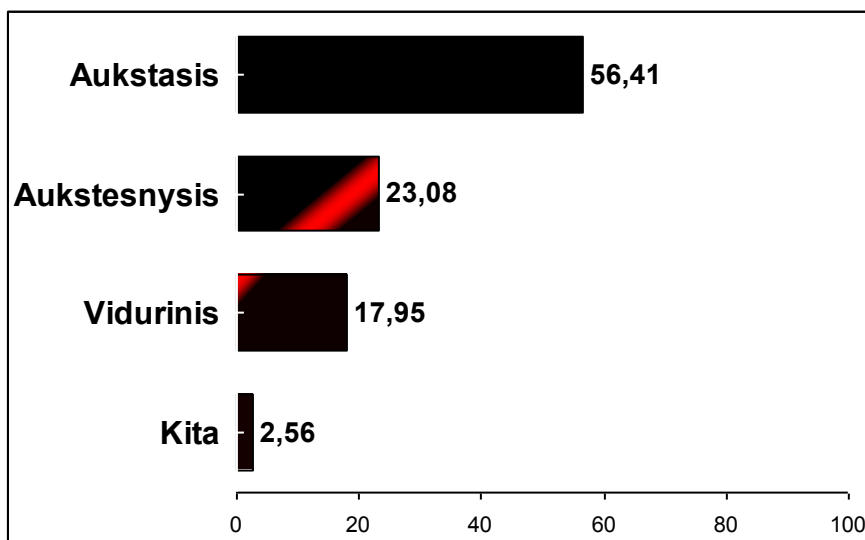
*Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.* Anketoje taip pat buvo prašoma įvardinti darbuotojų amžių. Daugiausiai respondentų buvo iki 25 metų amžiaus (43,24 proc. visų tyrime dalyvavusių). Mažiausią procentinę dalį visų apklaustų, sudaro darbuotojai, kurie patenka į 31-35 metų grupę (2,70 proc.)



Šaltinis: Sudaryta autorės.

### 23 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.

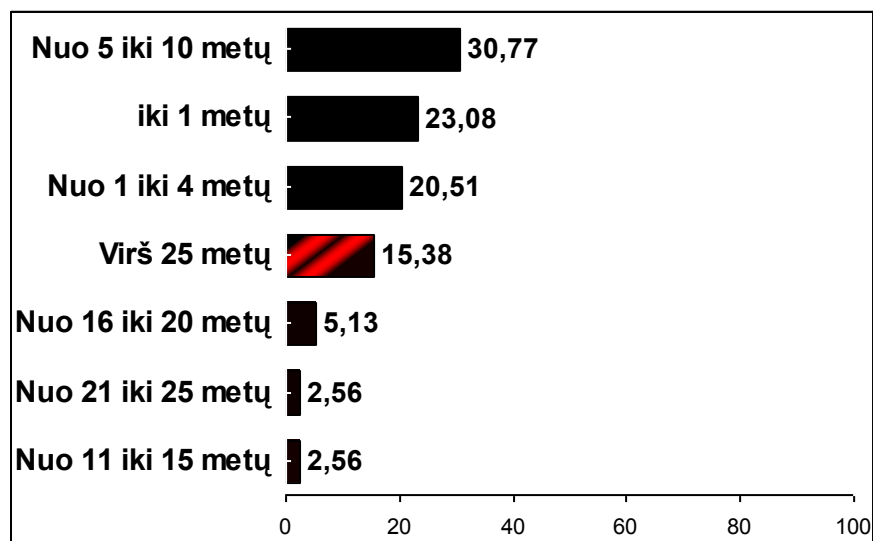
*Tiriamųjų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.* Respondentai pagal gyvenamąją vietą pasiskirstė taip daugiausia apklaustųjų gyvena didmiestyje (44,74proc.), bei mieste (34,21proc.). Mažiausią procentinę dalį sudarė apklaustieji, kurie gyvena kaime.



Šaltinis: Sudaryta autorės.

### 24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.

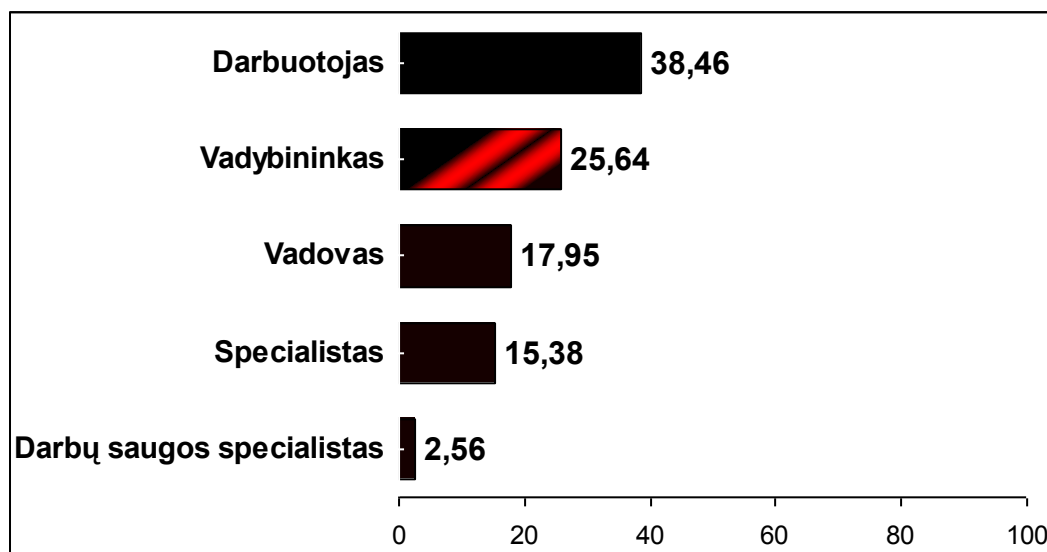
*Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.* Respondentai pagal išsilavinimą pasiskirstė taip: daugiausiai apklaustųjų yra įgiję aukštąjį (56,41proc.) bei aukštesnįjį išsilavinimą (23,08 proc.), vidurinį išsilavinimą 21 respondentai.



Šaltinis: Sudaryta autorės.

### 25 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo stažą.

*Tiriamųjų pasiskirstymas pagal darbo stažą.* Apklaustų respondentų darbo stažas įmonėje yra įvairus. Daugiausiai respondentų darbo stažas yra nuo 5 iki 10 metų (30,77 proc), mažiausiai — nuo 11 iki 15 metų ir nuo 21 iki 25 metų (2,56proc).



Šaltinis: Sudaryta autorės.

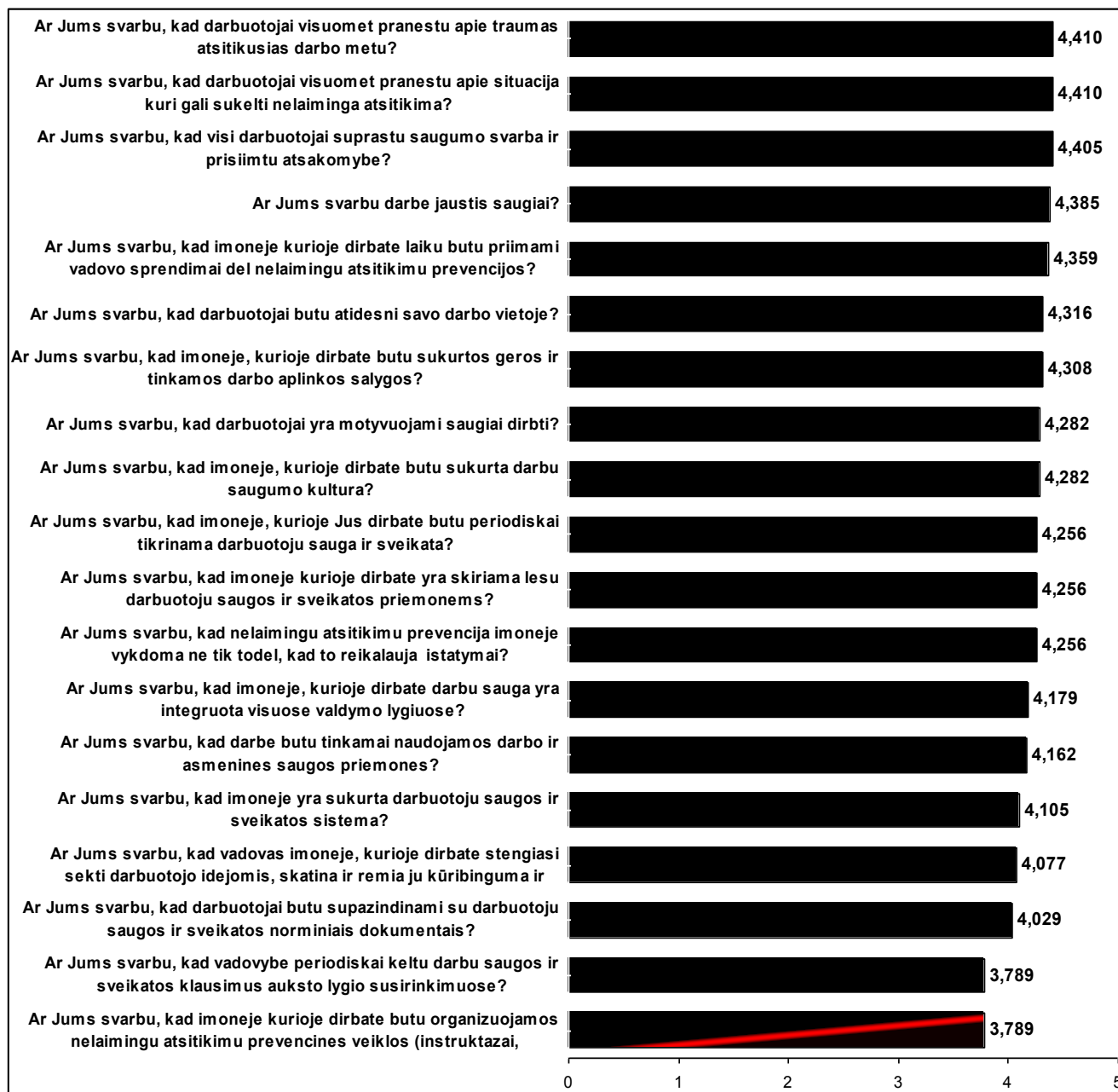
### 26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.

*Tiriamųjų pasiskirstymą pagal užimamas pareigas.* Daugiausia respondentų buvo darbuotojai (38,46proc) ir vadovai (25,64proc). Mažiausia apklaustųjų sudarė darbų saugos specialistai (2,56proc).

Nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos Lietuvos gamybos įmonėse tyrimas skirtas padėti išsiaiškinti ar darbuotojams ir vadovams svarbu, kad jų įmonėse būtų diegiama saugumo kultūra. Šie



klausimai buvo sudaryti remiantis teorine ir analitine darbo dalimis (4 PRIEDAS). Visi šie klausimai susiję su nelaimingų atsitikimų prevencija ir jos vadyba įmonėje. Respondentų prašyta įvertinti jiems svarbias prevencines priemones ir veiklas, nuo svarbiausių iki mažiausiai svarbių. Analizuojant rezultatus, prevencinėms priemonėms suteiktas svarbumo vidurkis (vidutinis įvertis), padėjęs nustatyti, kuriuos priemonės galėtų labiau prisidėti prie sėkmingos nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos. Toliau pateiksime apklausos rezultatus, kurie parodo kurie prevencijos veiksniai yra labia svarbūs, o kurie mažiau svarbūs 26 paveikslas.



Šaltinis: Sudaryta autorės

27 pav. Respondentų atsakymai į anketos bendrus klausimus

Pranešti apie traumas atsitikusias darbo metu (vidutinis įvertis -  $M=4,41$ ) ir pranešti apie sutaciją, kuri gali sukelti nelaimingą atsitikimą ( $M=4,41$ ) reikalauja LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003m) ir kaip matome 26 paveiksle atlikus tyrimą šie teiginiai yra surinko tokį patį vidutinį įvertį. Darbuotojai ir vadovai turi bendradarbiauti siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų darbe, tai yra svarbiausia nelaimingų atsitikimų prevencijos priemonė. Atlikus tyrimą trečias pagal svarbą teiginys, *svarbu, kad visi darbuotojai supranta darbų saugumo svarbą ir prisiima atsakomybę* ( $M=4,405$ ). Kiekvienas dirbantis asmuo įmonėje nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų turi suprasti, kad darbe reikia elgtis saugiai. Kiekvienas neapgalvotas ar spontaniškas elgesys gali sukelti riziką įvykti nelaimingam atsitikimui.

Ar Jums svarbu darbe jaustis saugiai. Šio teiginio vidutinis įvertis  $M=4,385$ . Pagal Lietuvos ir Europos teisinius dokumentus darbdavys turi sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas jaustųsi saugus. Bet ne tik vadovo pareiga užtikrinti saugią darbo aplinką ir darbuotojas turi padėti sukurti saugią aplinką savo darbo vietoje. Darbuotojai turi būti atidesni ( $M=4,316$ ), darbuotojai turi tinkamai naudoti darbo ir asmeninės saugos priemones ( $M=4,162$ ). Kai darbuotojas jaučiasi saugus, jis gali susikoncentruoti į savo atliekamus darbus ir pareigas.

Vadovai darbų saugos ir aplinkos įmonėje tobulinimą, gali pateikti, kaip motyvacinę priemonę. Tai atspindi teiginiai *darbuotojai motyvuojami saugiai dirbti* ( $M=4,282$ ), *vadovas stengiasi sekti darbuotojo idėjomis, skatina ir remia kūrybingumą ir inovatyvumą* ( $M=4,077$ ). Vadovai motyvuodami darbuotojus nelaimingų atsitikimų prevencijos priemonėmis pakels darbuotojų pasitikėjimą ir sumažins nelaimingų atsitikimų darbe riziką.

Laiku priimami vadovo sprendimai dėl nelaimingų atsitikimų prevencijos gali sumažinti nelaimingo atsitikimo riziką arba padėti jo išvengti. Ši prevencijos priemonė yra svarbi, tai matome atlikus tyrimą ( $M=4,359$ ). Kaip rodo praktika, kad prevencijos priemonės vykdomos tik įvykus nelaimingam atsitikimui.

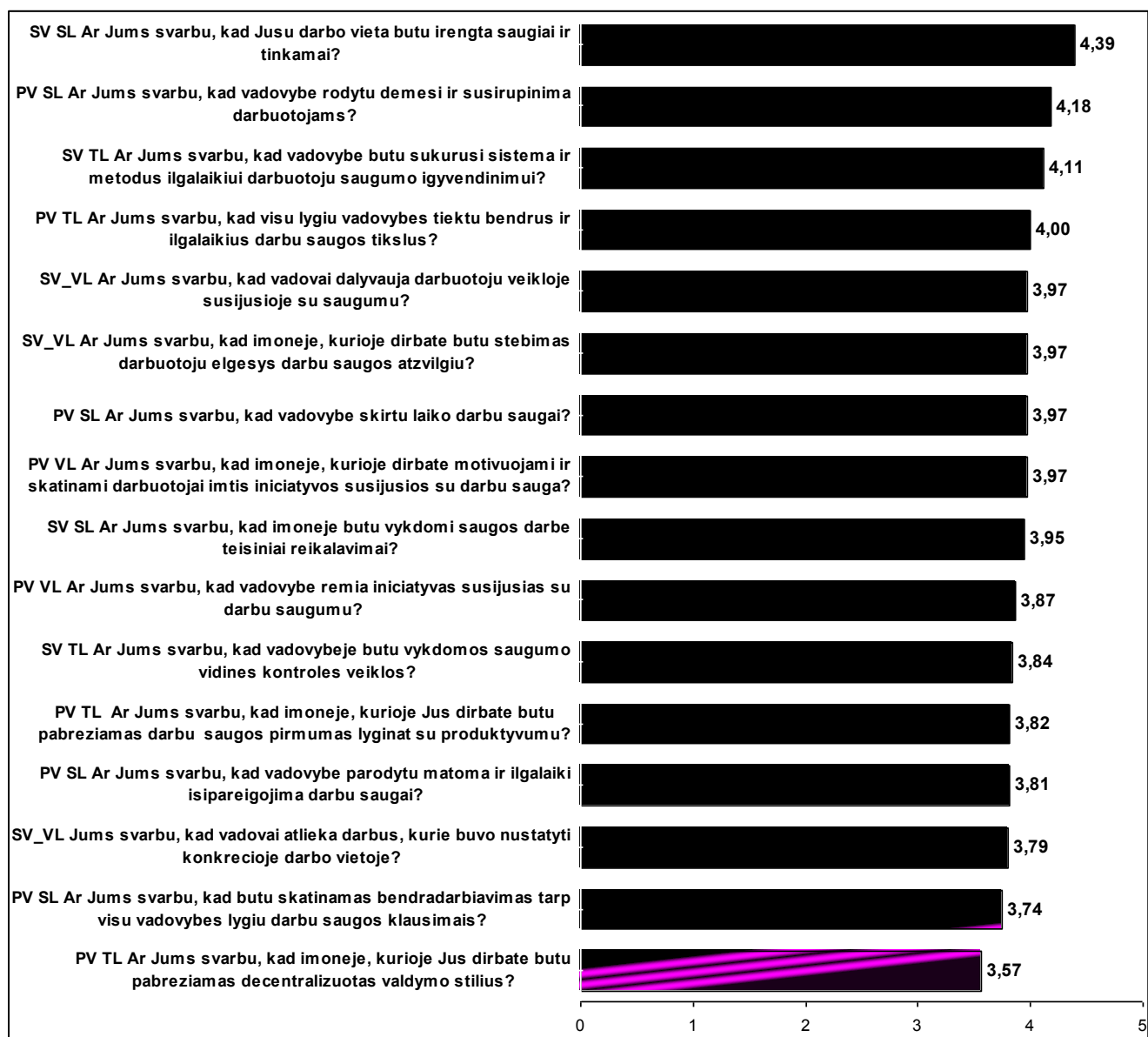
Dauguma tyrime pateiktų teiginių surinko daugiau nei keturių balų vidutinį įvertį, tai reiškia, kad pateikti teiginiai yra svarbūs tiek vadovams tiek darbuotojams. Šių teiginių įgyvendinimas įmonėje padėtų sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe skaičių ir pagerinti nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybą įmonėje. Mažiausius vidutinius įverčius ( $M=3,789$ ) pagal 26 paveikslą surinko teiginiai *Ar Jums svarbu, kad vadovybė periodiškai keltų darbų saugos ir sveikatos klausimus aukšto lygio susirinkimuose* ir *Ar Jums svarbu, kad įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų organizuojamos nelaimingų atsitikimų prevencinės veiklos*.

Respondentai buvo suskirstyti į dvi grupes darbuotojus (specialistas, darbų saugos specialistai, darbuotojai) ir vadovus (vadovai ir vadybininkai).

Bendri anketos teiginiai buvo vertinami lyginant vadovų ir darbuotojų vidutinius įverčius (5 PRIEDAS). Didžiausias skirtumas tarp darbuotojų ir vadovų vidutinių įverčių buvo klausime “*Ar Jums svarbu, kad darbuotojai yra motyvuojami saugiai dirbti?*”. Darbuotojų vidutinis įvertis M=4,545, o vadovų M=3,941. galime teigti, kad darbuotojams yra svarbiau būti motyvuojamiems saugiai dirbti, nei vadovams. Taip pat darbuotojams svarbiau negu vadovams:

- *kad darbuotojai visuomet praneštų apie situaciją, kuri gali sukelti nelaimingą atsitikimą* (darbuotojų M= 4,5, vadovų M= 4,29)
- *svarbu darbe jaustis saugiai* (darbuotojų M= 4,45,, vadovų M= 4,29)
- *svarbu, kad darbuotojai būtų atidesni savo darbo vietoje* (darbuotojų M=4,36, vadovų M= 4,25)
- *svarbu, kad įmonėje, kurioje dirba būtų sukurtos geros ir tinkamos darbo aplinkos sąlygos* (darbuotojų M=4,36, vadovų M= 4,24)
- *svarbu, kad įmonėje, kurioje dirb būtų periodiškai tikrinama darbuotojų sauga ir sveikata* (darbuotojų M=4,32, vadovų M= 4,18)
- *svarbu, kad įmonėje, kurioje dirba yra skiriama lėšų darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėms* (darbuotojų M=4,36, vadovų M= 4,12)
- *svarbu, kad įmonėje yra sukurta darbuotojų saugos ir sveikatos sistema* (darbuotojų M=4,14, vadovų M= 4,0)
- *svarbu, kad vadovas įmonėje, kurioje dirba stengiasi sekti darbuotojo idėjomis, skatina ir remia jų kūribingumą ir inovatyvumą* (darbuotojų M=4,14, vadovų M= 4,06)
- *svarbu, kad vadovybė periodiškai keltų darbų saugos ir sveikatos klausimus aukšto lygio susirinkimuose* (darbuotojų M=3,90, vadovų M= 3,65).

Iš šio vidutinio įverčio palyginimo tarp vadovų ir darbuotojų nuomonių matome, kad darbuotojams, kad svarbu įmonėje būtų diegiama darbų sauga. Darbuotojų saugą ir sveikatą galime pateikti kaip motyvcinę priemonę, kadangi daugiausiai darbuotojams yra svarbu būti motyvuojamiems saugiai dirbti.



Šaltinis: Sudaryta autorės

### 28 pav. Respondentų atsakymai į teiginius susijusius su saugos vadyba.

28 paveiksle pateikti apklausos teiginiai, kurie paremti 3 lentelės “Santykis tarp vadovavimo stiliaus ir vadovavimo lygio saugos atžvilgiu” duomenimis. Vadovavimo stiliai tai sandorių vadyba (SV) ir pokyčių vadyba (PV), o vadovavimo lygiai trys – valdymo lygis (VL), taktinis lygis (TL) ir starteginis lygis (SL). Didžiausią vidutinę įvertį  $M=4,39$  tyrime surinko sandorių vadybos strateginio lygio teiginys, kad darbuotojo darbo vieta būtų įrengta saugiai ir tinkamai. Mažiausią vidutinę įvertį  $M=3,57$  turi teiginys svarbu, kad įmonėje būtų pabrėžiamas decentralizuotas valdymo stilius.

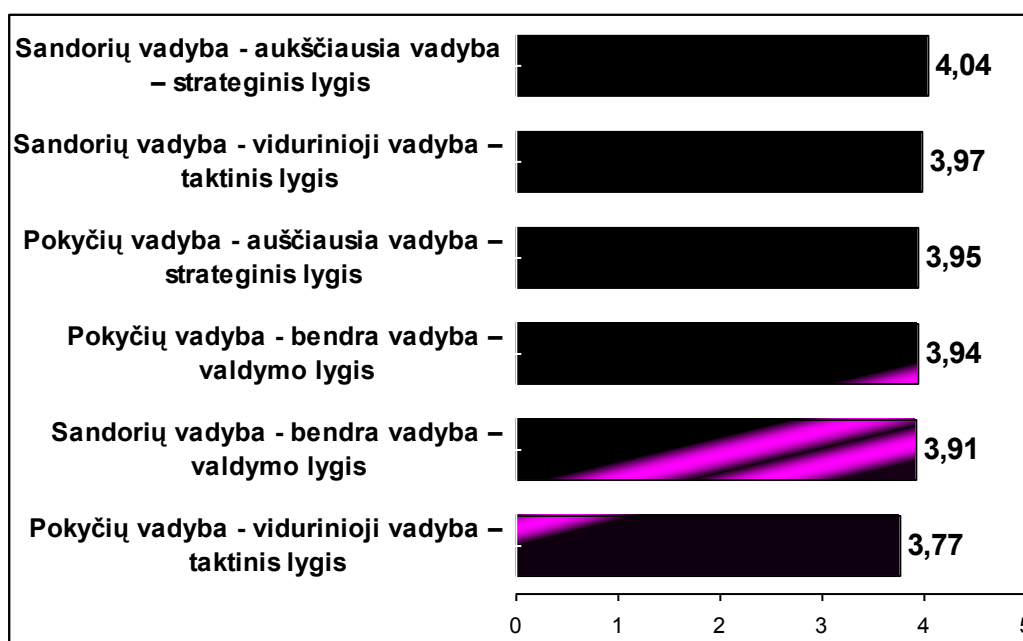
Saugos vadybos požymiai buvo vertinami lyginant vadovų ir darbuotojų vidutinius įverčius (6PRIEDAS). Didžiausias skirtumas tarp darbuotojų ( $M=4,23$ ) ir vadovų ( $M=3,24$ ) vidutinių įverčių yra sandorių vadybos – strateginiame lygyje klausime *Ar Jums svarbu, kad vadovybė būtų sukūrusi*

sistemą ir metodus ilgalaikiui darbuotojų saugumo įgyvendinimui?. Tai parodo, kad darbuotojams yra svarbiau, kad įmonėje būtų ilgalaikiai tikslai darbų saugos įgyvendinimui. Darbuotojams rūpi, kad darbų sauga įmonėje nebūtų trumpalaikė.

Darbuotojams yra svarbiau nei vadovams, kad būtų darbų saugumo pirmumas lyginant su produktyvumu (darbuotojų  $M=4,05$ , vadovų  $M= 3,53$ ). Darbuotojams svarbu, kad jų atliekamų darbų produktyvumas, neskatinėtų nesaugiai elgtis darbo vietoje.

Kaip matome iš grafiko pateikto 6 PRIEDE atsakant į klausimus apie saugos vadybą kas yra svarbu dauguma darbuotojų vidutinių įverčių yra didesni už vadovų.

29 paveiksle pateikiame visų respondentų vertinimą atsižvelgiant į bendrus teiginius kiekviename saugos vadybo lygyje tiek sandorių, tiek pokyčių vadyboje.



Šaltinis: Sudaryta autorės

### 29 pav. Saugos vadybos lygių vertinimas

Kaip matome labai didelio skirtimo tarp saugos vadybų ir lygio nėra. Didžiausias vidutinį įvertis ( $M= 4,04$ ) yra sandorių vadybos – taktiniam lygyje, kuriame teigiama, kad aukščiausia vadovybė turi - užtikrinti teisinius reikalavimus, užtikrinti išteklių paskirstymą tinkamai darbo aplikai sukurti ir sukurti ilgalaikius įmonės saugumo tikslus. Šie teiginiai yra labia svarbūs visiems respondentams.

7 lentelėje pateikta sandorių ir pokyčių vadybų teiginių svarbumas atskiroms amžiaus grupėms. Didžiausi vidutiniai įverčiai yra amžiaus grupėje nuo 36 iki 40 metų. Šiai amžiaus grupiai yra svarbiau, kad įmonės vadovai užtikrintų darbų saugos vadybą įmonėje. Sandorių vadyboje – strateginiame lygyje yra aukščiausias įvertis ( $M= 4,78$ ), nuo 36 iki 40 metų amžiaus grupei yra svarbiausia, kad vadovai

užtikrintų teisinių reikalavimų vykdymą, saugią darbo aplinką ir turėtų ilgalaikius darbų saugos tikslus. Taip pat šiai grupei yra svarbu bendrosios vadybos – valdymo lygio vadovų atliekami veiksmai: vadovų dalyvavimas darbuotojų saugumo veikloje, stebėjimas ir stiprinimas darbuotojų elgesio susijusio su saugumu ir nustatytų darbų taktiniame lygyje atlikimas. Iš 7 lentelės galime matyti., kad jauniausiai amžiaus grupei nuo 20 iki 25 metų taip pat yra labia svarbu darbe jaustis saugiai.

Pats mažiausiai vidutinis įvertis ( $M= 1,00$ ) yra nuo 31 iki 35 metų amžiaus grupėje pokyčių vadybos aukščiausiam lygyje, kuriame teigiama, kad vadovai turi parodyti matomą ir ilgalaikį išsipareigojimą saugumui, rodyti dėmesį ir susirūpinimą darbuotojams, skatinti bendradarbiauti viduriniąją ir bendrąją vadybą ir skirti laiko saugmui.

7 lentelė

### Sandorių ir pokyčių vadyba

Saugos vadyba	Nuo 20 iki 25	Nuo 26 iki 30	Nuo 31 iki 35	nuo 36 iki 40	nuo 41 iki 45	Nuo 51 ir daugiau
Sandorių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis	<b>3,94</b>	3,59	2,33	<b>4,67</b>	3,83	3,44
Sandorių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis	<b>4,06</b>	3,50	4,50	<b>4,50</b>	3,00	3,50
Sandorių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis	<b>4,20</b>	3,59	3,67	<b>4,78</b>	2,92	3,67
Pokyčių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis	<b>4,09</b>	3,50	3,00	<b>4,25</b>	3,75	3,67
Pokyčių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis	<b>4,15</b>	3,13	4,33	<b>3,78</b>	2,67	3,67
Pokyčių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis	<b>4,13</b>	3,81	<b>1,00</b>	<b>4,50</b>	3,25	3,42

Šaltinis: Sudaryta autorės

8 lentelėje koreliacinė analizė (Spearman), kuri parodo ryšį tarp dviejų kintamųjų. Jei koreliacinio ryšio vertė yra arčiau +1, tai reiškia ryšio stiprumą, jei arčiau 0 – tai parodo ryšio silpnumą. Jei koreliacijos koeficientas yra neigiamas (su minuso ženklu), tai reiškia atvirkštinį ryšį: kuo didesnė vieno kintamojo vertė, tuo žemesnė kito kintamojo vertė. Kaip matome iš 8 lentelėje vidutinė koreliacija vyrauja tarp visų vadybos lygių ir stilių, nes koreliacijos koeficientas visur yra didesnis už 0,5. Aukšta koreliacija ( $r=0,872$ ) yra pokyčių vadyboje tarp bendrosios vadybos – valdymo lygio ir aukščiausios vadybos – strateginio lygio. Aukšta koreliacija parodo stiprų ryšį tarp šių vadymo lygių.

## Koreliacinė analizė (Spearman)

	Sandorių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis	Sandorių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis	Sandorių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis	Pokyčių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis	Pokyčių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis	Pokyčių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis
Sandorių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis		,606** 0,00 114	,532** 0,00 117	,597** 0,00 117	,541** 0,00 117	,615** 0,00 117
Sandorių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis			,643** 0,00 114	,594** 0,00 114	,639** 0,00 114	,580** 0,00 114
Sandorių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis				,517** 0,00 117	,528** 0,00 117	,549** 0,00 117
Pokyčių vadyba - bendra vadyba – valdymo lygis					,583** 0,00 117	,872** 0,00 117
Pokyčių vadyba - vidurinioji vadyba – taktinis lygis						,498** 0,00 117
Pokyčių vadyba - aukščiausia vadyba – strateginis lygis						

Šaltinis: Sudaryta autorės

### 3.3. Tyrimo rezultatų įvertinimas

Duomenų analizė atskleidė nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadybos gamybos įmonėse ypatumus. Pasitvirtino pirmoji hipotezė, o antroji hipotezė pasitvirtino tik iš dalies.

**Hipotezė 1: Nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybos sėkmė pirmiausiai priklauso nuo įmonės vadovų priimamų sprendimų.**

Ši hipotezė pasitvirtino, nes koreliacinės analizė parodo, kad dauguma valdymo lygių koreliuoja vidutiniškai, o aukščiausias koreliacijos koeficientas ( $r = 0,87$ ) pastebimas pokyčių vadyboje tarp bendrosios vadybos – valdymo lygio ir aukščiausios vadybos – strateginio lygio.

Šis rezultatas parodė, kad vadovai norėdami pasiekti aukštesnį darbų saugos lygį turi bendradarbiauti su personalu visuose organizacijos valdymo lygmenyse.

**Hipotezė 2: Nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos vadyba bus efektyvesnė jei vadovai ir darbuotojai įgyvendins ją kartu.**

Ši hipotezė pasitvirtino tik iš dalies, nes atlikus tyrimą paaiškėjo, kad daugeliu atvejų vadovai ir darbuotojai turi bendradarbiauti kartu siekiant įgyvendinti nelaimingų atsitikimų prevenciją. Tačiau iš tyrimo rezultatų matyti, kad požiūriai į darbų saugos atskiras veiklas skiriasi. Darbuotojams svarbu, kad vadovai sukurtų tinkamas darbo sąlygas, turėtų ilgalaikius tikslus darbų saugai įgyvendinti, motyvuotų darbuotojus saugiai dirbti, o vadovams yra svarbu, kad darbuotojai būtų atsakingi ir atidūs savo darbo vietoje, kad tinkamai naudotų apsaugines ir darbo priemones, kad būtų atlikti instruktavimai ir kitos prevencinės veiklos.



## IŠVADOS

- Nelaimingas atsitikimas darbe, yra atsitikimas, kuris įvyksta darbo metu ir jo pasekmės gali būti darbininko sužalojimas arba jo mirtis.
- Nelaimingų atsitikimų rūšys skirstomos pagal jų pasekmes (lengvi, sunkūs, mirtini), pagal nukentėjusiųjų nuo nelaimingo atsitikimo skaičių (pavieniai, grupiniai), pagal ryšį (su darbu - susiję su darbu, nesusiję su darbu).
- Ekonominis poveikis darbų saugos iš verslo perspektyvos, tai yra didesnis darbo produktyvumas, efektyvumas, kokybė ir geresnis įmonės įvaizdis.
- Nelaimingų atsitikimų darbe tiesioginiai kaštai tai medicininės išlaidos, kompensacijos išlaidos, reabilitacijos kaštai; rangos taisymo ir pakeitimo kaštai. Nelaimingų atsitikimų darbe netiesioginiai kaštai tai darbo jėgos praradimas, produkcijos netekimas, užsakymų neatlikimo laiku nuostoliai.
- Tinkamas darbų saugos valdymas įmonėje gali padėti sumažinti arba išvengti riziką, kurios gali sukelti nelaimingą atsitikimą.
- Atlikti tyrimai parodė, kad 90% visų nelaimingų atsitikimų įvyko dėl žmogaus klaidos ir 70% visų nelaimingų atsitikimų galėjo būti išvengta jei vadovybė būtų anksčiau ėmusi iniciatyvinių veiksmų.
- Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaitoje 2008 metais pateikti duomenys parodo, kad mažėjant nelaimingų atsitikimų skaičiui auga šalies bendras vidaus produktas (BVP).
- Pati geriausia nelaimingų atsitikimų prevencija yra tinkamas darbų saugos valdymas įmonėje, įtraukiant ir darbuotojus.
- Atliktas tyrimas parodė, kad darbuotojams yra svarbu būti motyvuojamiems saugiai dirbti.
- Atliktas empirinis tyrimas parodė, kad darbuotojams yra svarbu būti motyvuojamiems saugiai dirbti, kad vadovai norėdami pasiekti aukštesnį darbų saugos lygį turi bendradarbiauti su personalu visuose organizacijos valdymo lygmenyse. Taip pat iš tyrimo rezultatų matyti, kad vadovybės ir personalo požiūriai į darbų saugos atskiras veiklas skiriasi. Darbuotojams svarbu, kad vadovai sukurtų tinkamas darbo sąlygas, turėtų ilgalaikius tikslus darbų saugai įgyvendinti, motyvuotų juos saugiai dirbti, o vadovams yra svarbu, kad darbuotojai būtų atsakingi ir atidūs savo darbo vietoje, kad tinkamai naudotų apsaugines ir darbo priemones, kad būtų atlikti darbuotojų instruktavimai ir kitos darbų saugos prevencinės veiklos.

## PASIŪLYMAI

- Norint sumažinti sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe riziką įmonės turi vykdyti nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybą įmonėje.
- Vadovai turi bendrauti su darbuotojais darbų saugos klausimais, nes darbuotojai geriausiai žino savo darbo vietos rizikas.
- Darbų saugos vadyba turi būti visuose vadovavimo lygiuose, nes paskirtas atsakingas darbų saugos vadovas viename vadybos lygmenyje nevisada turi valdžios ar kompetencijos ką nors pakeisti.
- Atliekamų darbų saugumui vadovai turi teikti pirmenybę, lyginant su įmonės produktyvumu.
- Skirti lėšų tinkamai įrengti darbo vietas, pagal teisinius reikalavimus, kad darbuotojas jaustųsi reikalingas įmonėje ir jo neslėgtų nesaugumo jausmas.
- Darbuotojai turi suvokti darbų saugos svarbumą ir padėti vadovams įgyvendinti nelaimingų atsitikimų prevenciją, kartu dalyvaudami sprendimų priėmimuose dėl konkrečių darbų saugos prevencijos procedūrų atlikimo.
- Įdiegti darbų saugos kultūra įmonėje, ji padės įgyvendinti ilgalaikius tikslus susijusius su saugumu.

GALINĖ. Vilma. (2011). Accidents at work prevention management in Lithuanian manufacturing companies. MBA Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University. 67p.

## SUMMARY

The importance of accidents at work has increased worldwide, since fatal accidents occur and they create significant amount of costs which affect the worker, the employer, the national economy and society. With accidents you do not know what should have been done until after the accident has taken place, by which time it is too late. If the management do not prioritise safety in a way that enables the employees to understand it and believe in it, the employees will not do so either. Good safety can only be achieved when employers, supervisors and employees work out how to cooperate so that everybody becomes involved in the agreements and activities that need to be implemented in order to achieve safety.

**The aim of work** – investigate accidents at work preventions management capabilities in Lithuanian manufacturing companies.

In order to achieve this aim is out the following tasks:

- following the literature and document analysis, clarify the concepts of accident, types and consequences;
- find out safety management, and prevention opportunities;
- to carry out studies that has been made about accidents at work;
- to base occupational accidents prevention research management tool;
- to investigate accidents at work prevention management of Lithuanian manufacturing companies and to give the results of the study, analysis and interpretation.

**Structure of the work:** Master's work consist of three main parts: theoretical aspects accidents at work, analysis of already done researches and statistics of accidents at work, results of accidents at work prevention management research, conclusions and offers.

Research had shown, that successful accidents at work management depends on leaders carrying timely decision and also employees should work together with managers as a team to achieve good safety at work.

The job consists of 67 pages, there are 31 pictures and 8 tables.

## LITERATŪRA

1. BRUNDZA, J. (1998) *Darbu sauga*. Kaunas. LŽŪU, p.61
2. BAKANAUSKIENĖ, I. (2002) *Personalo valdymas*, VDU leidykla, Kaunas ISBN 9955-530-12-X
3. COLE, L. (2009). In times of worry // Commercial Motor. Vol. 209. Issue 5317
4. ČEPINSKIS, J., SAKALAUSKAITĖ, E. (2009). Įmonių socialinė atsakomybė ekonominės krizės sąlygomis Lietuvoje // Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Nr. 3/1.
5. Darbo teisė.(2007)Vilnius, 656p. ISBN 9955-517-18-2
6. DAUNORAVIČIENĖ, J.; PASKOČINIENĖ M.,(2000) *Nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos*. Vilnius : UAB "Sodra press", (Vilnius : Spauda), 48 p.
7. DENTON, D. K. (2009). Creating a happy workforce: Keeping the right perspective // Human Systems Management. Vol. 28.
8. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. [Žiūrėta 2011 sausio 10d.] Prieiga per internetą: <<http://osha.europa.eu/lt/publications/factsheets/13>>
9. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010
10. FLIN R., YULE S., 2004, " Leadership for safety: Industrial experience", Qual Saf Health Care 13(suppl II).
11. JORGENSEN K., DUIJM N.J., TROEN H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010
12. JUNEVIČIUS, A; GELŽINYTĖ, D. Employees health and safety requirements and regulation in European union, 2009
13. JUŠČIUS, V. (2009). Įmonių socialinė atsakomybė ir organizacijų tapatumas šiuolaikinės ekonominės krizės kontekste // Ekonomika ir vadyba. Nr. 14.
14. GROENEWEG J., 1996, " Controlling the Controllable – The Management of safety", DSWO Press, Leiden University, The Netherlands
15. HUGHES, P., FERRETT, E. (2007) Introduction to Health and Safety in Construction, 2nd Ed., Amsterdam.
16. KLIUPŠTA, F., (2009)Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualijos besikeičiančiomis sąlygomis Nr. 19 (4) ISSN 1822-6760
17. KOORNEEF F., 2000, " Organisational Learning from Small-scale Incidens", Delfts Technical University, The Netherlands

18. Komisijos komunikatas Europos parlamentui, tarybai, europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, Briuselis, 21.2.2007 [Žiūrėta 2010 gruodžio 27d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:lt:PDF> >
19. KULVINSKIENĖ V.R., BANDZIENĖ A., *Streso darbe ekonominis kontekstas*, 2008 ISSN 1392-1258
20. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencija. (2007) Vilnius : (Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba), (Vilnius : Lodvila)
21. LAVACK, Anne M. *Enhancing occupational health and safety in young workers: the role of social marketing*. International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing; Aug2008, Vol. 13 Issue 3, p193-204, 12p.
22. LR įstatymas. Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. 1997 m. liepos 1 d. Nr. VIII-366 Vilnius.
23. LRS įstatymas. Dėl nelaimingų atsitikimų darbe nagrinėjimo valstybinėje darbo inspekcijoje taisyklių tvirtinimo, 2002 m. vasario 7 d. nr. 31 Vilnius.
24. LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, 1999 m. gruodžio 23d Nr VIII-1059.
25. LRS įstatymas. Dėl nelaimingų atsitikimų tarnyboje, nelaimingų atsitikimų, susijusių su tarnyba, nelaimingų atsitikimų vykstant į tarnybą ar grįžtant iš jos, taip pat nelaimingų atsitikimų profesinio ar įvadinio mokymo metu tyrimo ir apskaitos tvarkos aprašo patvirtinimo. 2007 m. lapkričio 30 d. nr. 1v-418, vilnius.
26. LR vyriausybės nutarimas. Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo. 2004 m. rugsėjo 2 d. nr. 1118, Vilnius.
27. LR vyriausiojo VDI inspektoriaus įsakymas. Dėl nelaimingų atsitikimų tyrimo dokumentų tvarkymo, pranešimų ir nelaimingų atsitikimų darbe registravimo bei analizės metodinių nurodymų tvirtinimo. 2004 m. spalio 18 d. nr. 1-285, Vilnius.
28. LR įstatymas. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. 1999 m. Gruodžio 23 d. Nr VIII-1509 Vilnius.
29. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 2007 m. birželio 7 d.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas. Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimas. 2005 Nr. 1422
31. LR teisingumo ministerija.(2007) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius, 215 p.
32. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro įsakymas. Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos priemonių, kurioms

- įgyvendinti gali būti naudojamos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšos, kryptių sąrašo patvirtinio. 2006. A1 – 15/V-30
33. MANUELE, Fred A.. Serious Injuries & Fatalities Professional Safety. Dec2008, Vol. 53 Issue 12, p32-39, 8p
  34. Pasaulio sveikatos organizacija <http://www.wpro.who.int>
  35. PEARSON, K; (2009). The causes and incidence of occupational and accidents and ill-health across the globe.
  36. PENNACHIO, Frank.( 2008) Beating the Stress of Workplace Injuries. EHS Today, Vol. 1 Issue 2, p29-29, 1p
  37. PLUKTAS, M.(1993) Žmogaus sauga darbe : norminių aktų rinkinys. Vilnius : Informacijos ir leidybos centras.
  38. Research on work –related stress. European Agency for Safety and Health at Work, 2000. Luxembourg, 2000
  39. Statistikos departamentas.(prieiga: <http://www.stat.gov.lt>);
  40. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas. Darbuotojų dirbančių potencialiai sprogyje aplinkoje saugos nuostatų patvirtinimo. 2005 Nr. A1 – 262.
  41. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir sveikatos apsaugos ministro įsakymas. Dėl darbuotojų bendrųjų nuostatų tvirtinimo. 1998, Nr. 85/233
  42. Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro įsakymas. Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tvarkant krovinius rankomis patvirtinimo. 2006, Nr. A1-293/V-869.
  43. SÜLEYMAN Y., SEĖKIN G., (2009) Implementation proposal for the assessment of occupational accident costs in terms of quality costs Dokuz Eylul University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
  44. ŠALKAUSKIENĖ, L., STANKEVIČIENĖ, J., GEDVILIENĖ, M. ( 2006) *Darbuotojų motyvavimo empirinis tyrimas Šiaulių miesto įmonių pavyzdžiu,*
  45. Tarybos Direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB) 1989 m. birželio 12d.
  46. Tarptautinė darbo organizacija [Žiūrėta 2010 gruodžio 27d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oit.org/ilolex/>>
  47. VAIDOGAS, E.R. (2009) *Occupational Safety Management and Engineering: Workplace Accidents*, VGTU (prieiga: [http://e-stud.vgtu.lt/users/files/dest/4722/4\\_workplace\\_accidents.pdf](http://e-stud.vgtu.lt/users/files/dest/4722/4_workplace_accidents.pdf))
  48. Valstybinė darbo inspekcija. [Žiūrėta 2010 gruodžio 27d.]. Prieiga per internetą: < [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt)>

49. Valstybinė Darbo Inpekcija. Apie nelaimingų atsitikimų darbe ir jų metu žuvusių neblaivių darbuotojų apibendrinančius rodiklius, jų tendencijas. 2007 m. spalio 10 d. Vilnius
50. VILKEVIČIUS, G., Nelaimingi atsitikimai žemės ūkyje ir jų prevencija (II), Mano ūkis 2007/9.
51. VSDFV. Valstybinis socialinis draudimas: statistiniai duomenys 2009m.
52. ŽAPTORIUS, J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė // Filosofija. sociologija. – T. 18. Nr. 4.
53. ŽILINSKAS, V. J.; ZAKARIENĖ, J. (2007). Darbuotojų skatinimas – aktuali mokslo ir praktikos problema // Tiltai. – Nr. 3 (40).
54. WILLIAMS, Joshua H. Employee Engagement. Professional Safety; Dec2008, Vol. 53 Issue 12, p40-45, 6p. ISSN 0099-0027.
55. WHITE, Frank A.. Workplace Safety, the Constitution and the Courts. Occupational Hazards; Oct2008, Vol. 70 Issue 10, p28-28, 1p.

## PRIEDAI

1 PRIEDAS Pradinis darbų saugos ir sveikatos dokumentų sąrašas .....	73
2 PRIEDAS (TĘSINYS) Pradinis darbų saugos ir sveikatos dokumentų sąrašas .....	74
3 PRIEDAS Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išlaidos .....	75
4 PRIEDAS ANKETA.....	76
5 PRIEDAS (TĘSINYS) ANKETA.....	77
6 PRIEDAS (TĘSINYS) ANKETA.....	78
7 PRIEDAS Tyrimo instrumento pagrindimas .....	79
8 PRIEDAS (TĘSINYS) Tyrimo instrumento pagrindimas .....	80
9 PRIEDAS .....	81
10 PRIEDAS .....	82



## **1 PRIEDAS Pradinis darbų saugos ir sveikatos dokumentų sąrašas**

Išnagrinėjus LR įstatymus reglamentuojančius darbuotojų saugą ir sveikatą galime pateikti pradinį dokumentų sąrašą, kuriame pateikiami dokumentai, kurie reikalingi be išimties visoms įmonėms:

- Pranešimas į Valstybinę Darbo inspekciją apie įmonės (jos padalinio) naudojimo pradžią.
- Pranešimas Valstybinei Darbo inspekcijai apie darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos steigimą.
- Įsakymas dėl įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos steigimo.
- Įvadinė darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcija.
- Įvadinių darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimų registracijos žurnalas.
- Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos (dirbančiųjų profesijoms, darbams, darbo priemonių naudojimui).
- Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų tvirtinimo dokumentas.
- Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų registravimo žurnalas.
- Darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimų darbo vietoje registravimo žurnalas.
- Įmonės darbo tvarkos taisyklės.
- Darbo sutartys (su visais darbuotojais).
- Darbo sutarčių registravimo žurnalas.
- Darbo pažymėjimai.
- Darbo pažymėjimų registravimo žurnalas.
- Pareigybinės instrukcijos (dirbančiųjų pareigybėms).
- Darbo laiko apskaitos žiniaraščiai.
- Darbuotojų, kuriems privalomas periodinis sveikatos patikrinimas, sąrašas.
- Sveikatos tikrinimo grafikas.
- Profesinės rizikos įvertinimo dokumentacija.
- Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasas.
- Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis dokumentai.
- Darbo grafikas.
- Nelaimingų atsitikimų, susijusių su eismu ir neblaivumu, prevencinių priemonių diegimas.

## **2 PRIEDAS (TĘSINYS) Pradinis darbų saugos ir sveikatos dokumentų sąrašas**

- Elektros įrenginių, įžeminimų, izoliacijos varžų matavimo protokolai.
- Darbuotojų evakuacijos planai.
- Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto steigimo ir veiklos dokumentai.
- Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros dokumentai.
- Darbo priemonių naudojimo instrukcijos.
- Saugos duomenų lapai.
- Asmeninių apsauginių priemonių patikros dokumentai.
- Suminės darbo laiko apskaitos įvedimo tvarka.
- Nelaimingų atsitikimų darbe, incidentų ir nelaimingų atsitikimų darbe aktų registravimo žurnalas.
- Profesinių ligų tyrimo dokumentų registravimo žurnalas.

### 3 PRIEDAS Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išlaidos

Rodikliai		Iš viso šalyje							
		2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.	2009 m.		
<b>Ligos pašalpos</b>									
Atvejų skaičius	Profesinės ligos	48	112	93	119	77	102		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	4 606	5 176	5 957	5 724	5 711	4 474		
	Iš viso	4 654	5 288	6 050	5 843	5 788	4 576		
Apmokėtų dienų skaičius	Profesinės ligos	781	2 651	2 077	2 456	1 917	2 424		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	130 773	191 455	207 669	198 415	204 332	182 972		
	Iš viso	131 554	194 106	209 746	200 871	206 249	185 396		
Priskaičiuota suma tūkst. Lt	Profesinės ligos	30,9	101,1	100,0	147,0	116,0	174,6		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	7 272,4	8 694,2	11 094,4	12 682,0	16 669,9	16 429,1		
	Iš viso	7 303,3	8 795,3	11 194,4	12 829,0	16 785,9	16 603,7		
<b>Ligos pašalpų santykiniai rodikliai</b>									
Atvejų sk.1000 apdraustųjų	Profesinės ligos	0,04	0,09	0,07	0,09	0,06	0,09		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	3,86	4,23	4,69	4,33	4,29	3,74		
	Iš viso	3,90	4,32	4,76	4,42	4,35	3,83		
Apmokėtų ligos dienų sk. 1-am apdraustajam	Profesinės ligos	0,001	0,002	0,001	0,002	0,001	0,002		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	0,110	0,157	0,163	0,150	0,154	0,153		
	Iš viso	0,110	0,159	0,164	0,152	0,155	0,155		
Vidutinė 1-no atvejo trukmė dienų sk.	Profesinės ligos	16,27	23,67	22,33	20,64	24,90	23,76		
	Nelaimingi atsitikimai darbe, į/iš darbo	28,39	36,99	34,86	34,66	35,78	40,90		
	Iš viso	28,27	36,71	34,67	34,38	35,63	40,51		
<b>Netekto darbingumo kompensacijos ir išmokos</b>									
Vienkartinės netekto darbingumo kompensacijos	Terminuotas nedarbingumas	iki 20%	suma tūkst.Lt	135,9	141,1	146,2	164,0	243,0	341,7
			gavėjai	58	76	63	69	76	87
			vidutinė išmoka Lt	2343,1	1856,6	2320,6	2376,8	3197,4	3927,6
		nuo 21% iki 29%	suma tūkst.Lt	84,1	186,0	184,2	80,5	89,4	143,5
			gavėjai	20	39	28	21	18	19
			vidutinė išmoka Lt	4205,0	4769,2	6578,6	3833,3	4966,7	7552,6
	Neterminuotas nedarbingumas	iki 20%	suma tūkst.Lt	433,5	507,5	347,0	534,9	832,4	1217,1
			gavėjai	96	88	63	78	86	107
			vidutinė išmoka Lt	4515,6	5767,0	5507,9	6857,7	9679,1	11374,8
		nuo 21% iki 29%	suma tūkst.Lt	347,3	504,3	247,8	312,4	383,7	580,0
			gavėjai	32	44	22	25	22	30
			vidutinė išmoka Lt	10853,1	11461,4	11263,6	12496,0	17440,9	19333,3
Netekto darbingumo periodinės kompensacijos apdraustiesiems	suma tūkst.Lt	4928,7	7376,2	10604,8	15528,7	19884,9	23104,5		
	gavėjai	1643	2292	2997	3 799	4 563	5123		
	išmokų skaičius	19 302	26 223	34 895	44 162	53 373	59875		
	vidutinė išmoka Lt	255,35	281,29	303,90	351,63	372,56	385,88		
Periodinė draudimo išmoka apdraustajam mirus	suma tūkst.Lt	709,8	873,9	1 083,0	1 355,5	1 550,5	1 823,2		
	gavėjai	304	369	396	433	456	491		
	išmokų skaičius	3604	4155	4487	4936	5130	5473		
	vidutinė išmoka Lt	1 96,95	210,32	241,34	274,62	302,24	333,13		
Vienkartinė draudimo išmoka apdraustajam mirus	suma tūkst.Lt	7 273,9	7 149,3	8141,4	8 168,9	8 780,7	6 574,9		
	pašalpų skaičius	82	72	77	69	65	48		
	vidutinė išmoka Lt	88 706,1	99 295,8	105 732,0	118 389,9	135 087,7	136 977,08		
Netekto darb. kompensacijų ir išmokų suma - iš viso	tūkst.Lt	13 913,2	16 738,3	20 754,4	26 144,9	31 764,6	33 784,9		
Lešos, skirtos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai	tūkst.Lt	0,0	0,0	1 643,9	5 224,2	4 421,2	2 980,6		
<b>Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išlaidos - iš viso</b>	tūkst.Lt	<b>21 216,5</b>	<b>25 533,6</b>	<b>33 592,7</b>	<b>44 198,1</b>	<b>52 971,7</b>	<b>53 369,2</b>		

## 4 PRIEDAS ANKETA



### *Gerbiamasis gerbiamoji*

*Vilniaus universiteto Kauno Humanitarinio fakulteto verslo vadybos katedros studentė Vilma Galinė, atlieka tyrimą apie nelaimingų atsitikimų prevencijos vadybą Lietuvos gamybos įmonėse.*

Labai prašome visų tyrimo dalyvių ypač kruopščiai atsakyti į šios anketos klausimus, nes Jūsų nuomonė mums labai svarbi. Iš anksto dėkojame Jums už pagalbą ir nuoširdžius atsakymus į anketos klausimus.

#### ***GARANTUOJAME VISIŠKĄ ATSAKYMŲ ANONIMIŠKUMĄ.***

***Rašyti vardo ir pavardės nereikia. Anketoje nėra teisingų ar neteisingų atsakymų. Jums tiesiog reikėtų***

**Primename, kad nelaimingų atsitikimų prevencija** – tai profesinės rizikos įvertinimas, praktinių priemonių naudojimas norint apsaugoti savo darbuotojų saugą ir sveikatą, nelaimingų atsitikimų apskaitos vedimas, informacijos teikimas, instruktavimas ir mokymas, darbuotojų konsultavimas darbų saugos klausimais.

Žymėkite taip

1. **Jūs esate:**  Moteris  Vyras

2. **Kiek Jums metų?** (įrašykite) \_\_\_\_\_

3. **Vietovė, kurioje Jūs gyvenate:**  Didmiestis  Miestas  Miestelis  Kaimas

4. **Jūsų išsilavinimas:** Pažymėkite tik vieną atsakymą  ar įrašykite

Nebaigtas vidurinis  Vidurinis  Aukštesnysis  Aukštasis

Kita (įrašykite): .....

5. **Koks Jūsų bendras darbo stažas** (įrašykite) \_\_\_\_\_

6. **Įrašykite Jūsų užimamos pareigas įmonėje:** \_\_\_\_\_

## 5 PRIEDAS (TĘSINYS) ANKETA

### 7. Pažymėkite atsakymo variantą, kuris Jums atrodo labiausiai priimtinas

<i>Jūsų sutikimą ar nesutikimą su teigiamai / atitinkama rėmimo dydis. Pažymėkite (tik vieną eilutėje) Jūsų nuomonę atitinkančią eilutę.</i>		Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Vienodai svarbu ir nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
1	Turėti draugų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Pažymėkite atsakymo variantą, kuris Jums atrodo labiausiai priimtinas

<i>Ar Jums svarbu kad:</i>		Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Vienodai svarbu ir nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
1	darbe jaustis saugiai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	įmonėje kurioje dirbate skiriama lėšų darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėms	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	įmonėje kurioje dirbate būtų organizuojamos nelaimingų atsitikimų prevencinės veiklos (instruktažai, konsultacijos, mokymai)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	įmonėje yra sukurta darbuotojų saugos ir sveikatos sistema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	darbuotojai supažindinami su darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais dokumentais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	darbe būtų tinkamai naudojamos darbo ir apsmenines saugos priemonės	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	darbuotojai visuomet praneštų apie situaciją kuri gali sukelti nelaimingą atsitikimą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	įmonėje kurioje dirbate būtų bendradarbiaujama su vadovais darbų saugos klausimais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	darbuotojai visuomet praneštų apie traumas atsitikusias darbo metu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	įmonėje, kurioje dirbate darbų sauga yra integruota visuose valdymo lygiuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Įmonėje kurioje dirbate laiku būtų priimami vadovo sprendimai dėl nelaimingų atsitikimų prevencijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	darbuotojai yra motyvuojami saugiai dirbti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	būtų sukurta darbų saugumo kultūra įmonėje, kurioje Jūs dirbate	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų sukurtos geros ir tinkamos darbo aplinkos sąlygos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	nelaimingų atsitikimų prevencija įmonėje vykdoma ne tik todėl, kad to reikalauja įstatymai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų stebimas darbuotojų elgesį darbų saugos atžvilgiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	vadovai dalyvauja darbuotojų veikloje susijusioje su saugumu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	vadovai atlieka darbus, kurie buvo nustatyti konkrečioje darbo vietoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	vadovybėje būtų vykdomos saugumo vidinės kontrolės veiklos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	vadovybė sukūrusi sistemą ir metodus ilgalaikiui darbuotojų saugumo įgyvendinimui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6 PRIEDAS (TĘSINYS) ANKETA

### 7. Pažymėkite atsakymo variantą, kuris Jums atrodo labiausiai priimtinas

<i>Jūsų sutikimą ar nesutikimą su teigiamai / atitinkamą / rėmimą / atitinkamą / rėmimą.</i> <i>Pažymėkite (tik vieną eilutėje) Jūsų nuomonę / teigiamai / atitinkamą / rėmimą.</i>		Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Vienodai svarbu ir nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
1	Turėti draugų	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Pažymėkite atsakymo variantą, kuris Jums atrodo labiausiai priimtinas

<i>Ar Jums svarbu kad:</i>		Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Vienodai svarbu ir nesvarbu	Svarbu	Labai svarbu
21	įmonėje būtų vykdomi saugos darbe teisiniai reikalavimai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	vadovybė remia iniciatyvas susijusias su darbų saugumu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	įmonėje, kurioje dirbate motyvuoja ir skatinami darbuotojai imtis iniciatyvos susijusias su darbų sauga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų pabrėžiamas darbų saugos pirmumas lyginat su produktyvumu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų pabrėžiamas decentralizuotas valdymo stilius	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	visų lygių vadovybės tiekėtų bendrus ir ilgalaikius darbų saugos tikslus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	vadovybė parodytų matomą ir ilgalaikį įsipareigojimą darbų saugai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	vadovybė rodytų dėmesį ir susirūpinimą darbuotojams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp visų vadovybės lygių darbų saugos klausimais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	vadovybė skirtų laiko darbų saugai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Jūsų darbo vieta būtų įrengta saugiai ir tinkamai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	vadovybė periodiškai keltų darbų saugos ir sveikatos klausimus aukšto lygio susirinkimuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	įmonėje, kurioje Jūs dirbate būtų periodiškai tikrinama darbuotojų sauga ir sveikata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	visi darbuotojai suprastų saugumo svarbą ir prisiimtų atsakomybę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	darbuotojai būtų atidesni savo darbo vietoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	vadovas įmonėje, kurioje Jūs dirbate susidoroja su iššūkiais, prisiima tam tikrą kiekį rizikos ir stengiasi sekti darbuotojų idėjomis, skatina ir remia jų kūringumą ir inovatyvumą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Dėkojame už bendradarbiavimą

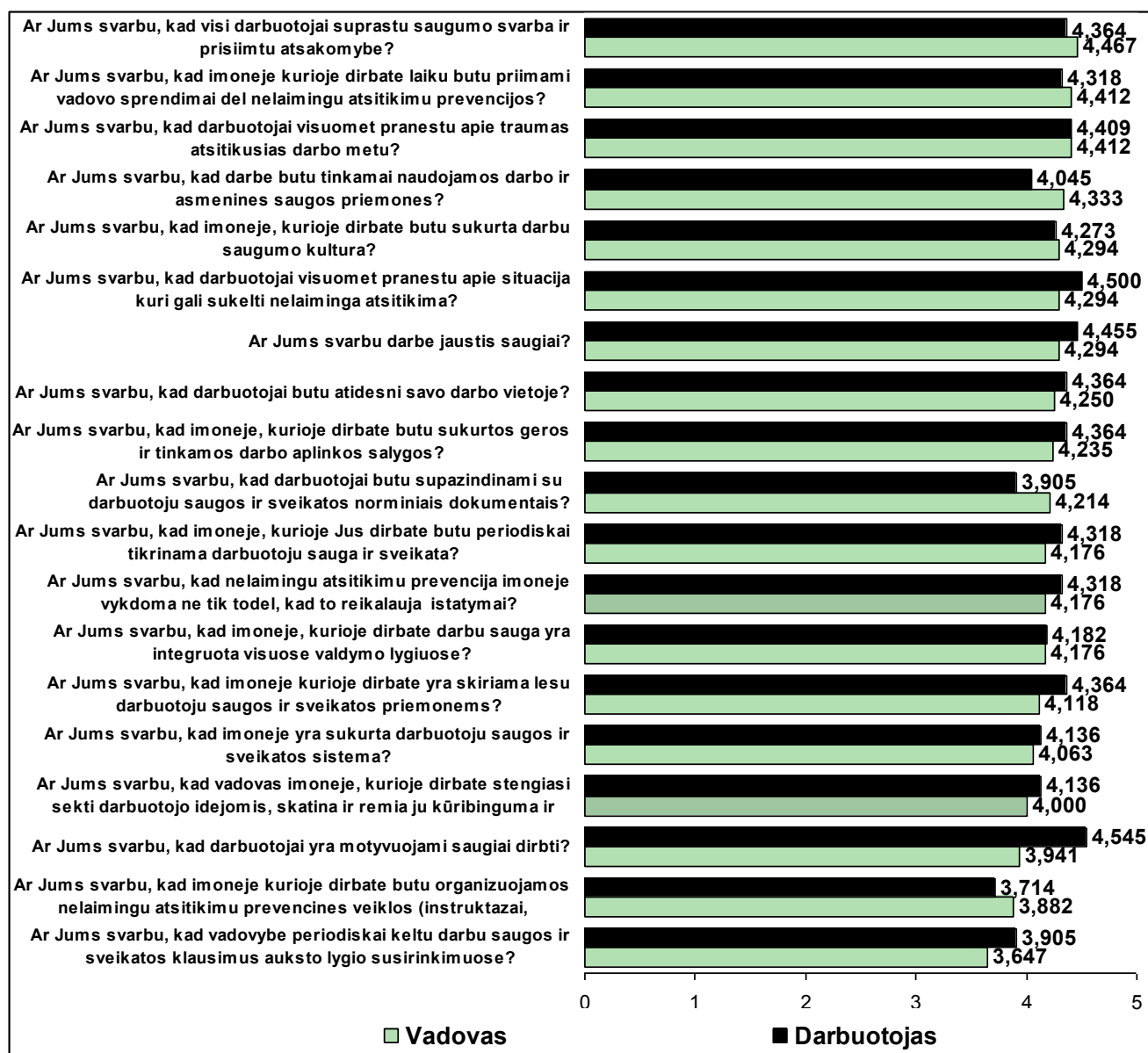
## 7 PRIEDAS Tyrimo instrumento pagrindimas

Literatūros šaltinis	Teiginys
<p>Darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Įmonės statiniai, darbo aplinka, darbo priemonės turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus.</li> <li>– Organizuoja profesinės rizikos vertinimą.</li> <li>– Kolektyvinių ir asmeninių apsaugos priemonių aprūpinimas</li> <li>– Užtikrina visapusišką informacijos gavimą naujiems darbuotojams apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą įmonėje.</li> <li>– Tvirtina darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, pareiginius nuostatus, organizujamas instrukcijas.</li> <li>– Organizuoja privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus.</li> <li>– Sudaro sąlygas ir tiria nelaimingus atsitikimus.</li> <li>– Kontroluoja kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų.(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</li> </ul>	<p>Darbdavys turi sudaryti saugias darbo sąlygas.</p> <p>Darbuotojas jaučiasi saugus darbe.</p>
<p>Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Darbdavys turi skirti lėšų darbuotojų saugos ir sveikatos priemonėms</p>
<p>Darbdaviui atstovaujantis asmuo siekdamas įgyvendinti darbdavio pareigą organizuoja prevencinių priemonių (techninių, medicinos, teisinių, organizacinių ir kitų), skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, įgyvendinimą. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Organizuojamos prevencinės priemonės nelaimingų atsitikimų prevencijai.</p>
<p>Darbdavys nustato įmonėje prevencinių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, paskirdamas darbdavio įgaliotus asmenis ir duodamas jiems konkrečius pavedimus įgyvendinti prevencines priemones. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Įmonėje yra sukurta darbuotojų saugos ir sveikatos sistema.</p>
<p>Kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Darbuotojas yra supažindintas su darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais dokumentais ir apmokytas juos vykdyti.</p>
<p>Darbo priemonės naudoti pagal darbo priemonių dokumentuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus. Tinkamai naudoti kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Darbo priemonės naudoja pagal nurodytus saugumo reikalavimus</p>
<p>Nedelsdami pranešti vadovams apie situaciją darbo vietose, darbo patalpose ar kitose įmonės vietose, kuri, jų įsitikinimu, gali kelti pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai. Pagal galimybes ir turimas žinias imtis priemonių pašalinti priežastims, galinčioms sukelti traumas, ūmius apsinuodijimus, avarijas, apie tai nedelsiant pranešti vadovams. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Pranešti apie sutaciją, kuri gali sukelti nelaimingą atsitikimą arba pašalinti ją.</p>
<p>Bendradarbiauti su vadovais įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus bei priemones. .(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Bedradarbiauti su vadovais darbų saugos klausimais</p>
<p>Nedelsdami pranešti vadovams apie darbo metu gautas traumas, kitus su darbu susijusius sveikatos sutrikimus.(LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)</p>	<p>Pranešti apie traumas atsitikusias darbe</p>
<p>Saugumas turi būti integruotas visoje organizacijoje ir funkcionuoti visose valdymo lygiuose, taip kaip tai turi būti susiję su visais darbuotojai kiekvienos dienos darbe. (Cohen et al 1975, Smith 1978, Glendon 2007, Kjellen 2000)</p>	<p>Darbų sauga yra integruota visuose valdymo lygiuose</p>

## 8 PRIEDAS (TĘSINYS) Tyrimo instrumento pagrindimas

Atlikti tyrimai parodė, kad 90% visų nelaimingų atsitikimų įvyko dėl žmogaus klaidos ir 70% visų nelaimingų atsitikimų galėjo būti išvengta jei vadovybė būtų anksčiau ėmusi iniciatyvinių veiksmų. Iš daugumos atliktų tyrimų matosi, kad pagrindinis faktorius kuris lemia nelaimingą atsitikimą yra žmogaus klaida. (Hughes, Ferret, 2007)	Pagrindinis faktorius lemiantis nelaimingą atsitikimą yra žmogaus klaida, kurios galima išvengti laiku priimant vadovavimo sprendimus.
Darbu saugos vadovai prisitaiko darbuotojų elgesį per motyvacinias veiklas, pvz.: paskatinimai, prizai ir t.t. (Smith 1996)	Darbuotojas turi būti motyvuojamas saugiai dirbti
Yra svarbu sukurti saugumo kultūrą ir saugią darbo aplinką savo darbuotojams. Saugumo kultūros stadijos yra penkios nesirūpinanti (nėra saugumo programų), reaguojanti (saugumas atsiranda tada kai atsitinka nelaimingas atsitikimas), apskaičiuota (patenkina keliamus reikalavimus tik tada kai jie yra pateikiami), iniciatyvi (turi išplėstinę saugos programą) ir generatyvinė (turi pilnai integruotą darbų saugos programą). Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010	Įmonėje yra sukurta saugumo kultūra
Priežastis, dėl kurių įmonės yra motyvuotos spręsti DSS valdymo ir psichosocialinės rizikos valdymo klausimus, – arba kodėl jos to nedaro, – lemia daugelis veiksnių, pvz., įstatymų ir kitų teisės aktų laikymasis, racionalumas, verslo naudos arba išlaidų suvokimas, orientacija į vertybes ir normas ir t.t. Tačiau esama daugybės svarbesnių veiksnių, pvz., informuotumo lygis ir prioritetų nustatymas, valdymo išipareigojimai ir darbuotojų dalyvavimas, kurie yra svarbios DSS ir psichosocialinės rizikos valdymo paskatos. Dažniausiai sveikatos ir saugos problemos sprendžiamos dėl „teisinių prievolių“; tai nurodo 90 proc. vadovybės atstovų ES-27. Europos įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010	Nelaimingų atsitikimų prevencija įmonėje vykdoma ne tik todėl, kad to reikalauja įstatymai
Pranešama, kad DSS klausimai aukšto lygio vadovybės posėdžiuose periodiškai keliami tik maždaug 40 proc. apklaustų įmonių, šis rodiklis didėja kartu su įmonės dydžiu.. (Europos Įmonių apklausa apie naują kylančią riziką, 2010)	Vadovybė periodiškai keltų darbų saugos ir sveikatos klausimus aukšto lygio susirinkimuose
Visi darbuotojai supranta organizacijos tikslus ir saugumo strategiją ir tai gerbia, dalyvauja saugos palaikyme ir ateities planavime, tobulinime (Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010)	Visi darbuotojai suprastų saugumo svarbą ir prisiimtų atsakomybę
vadovas susidoroja su iššūkiais, prisiima tam tikrą kiekį rizikos ir stengiasi sekti darbuotojo idėjomis, skatinti ir remti jų kūrybingumą ir inovatyvumą (Jorgensen K., Duijm N.J., Troen H., Risk assessment and prevention of occupational accidents, Report 4.2010)	Vadovas įmonėje, kurioje Jūs dirbate susidoroja su iššūkiais, prisiima tam tikrą kiekį rizikos ir stengiasi sekti darbuotojo idėjomis, skatina ir remia jų kūrybingumą ir inovatyvumą

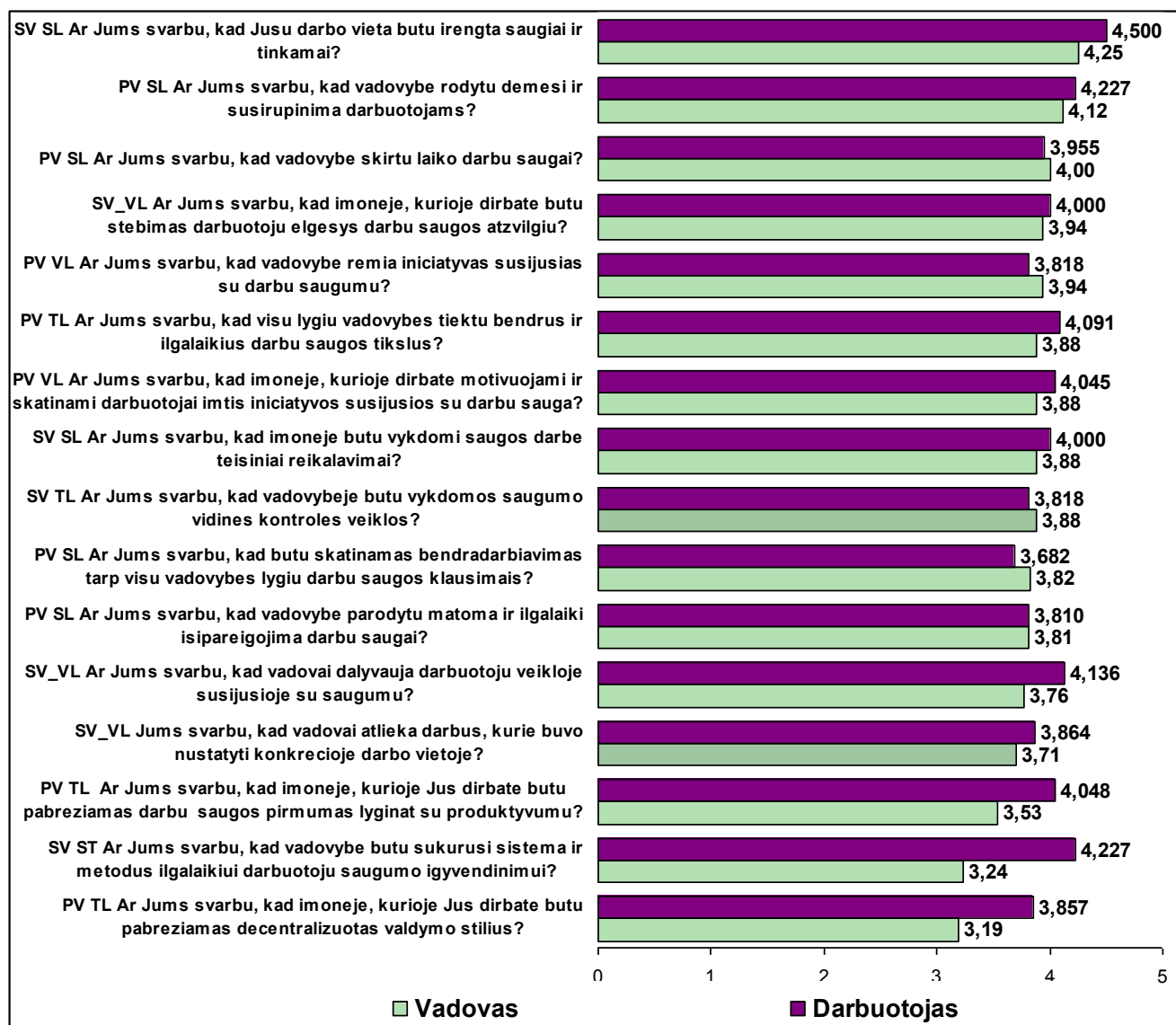




Šaltinis: Sudaryta autorės

30 pav. Vadovų ir darbuotojų nuomonių palyginimas.

## 10 PRIEDAS



Šaltinis: Sudaryta autorės

**31 pav** Vadovų ir darbuotojų nuomonių palyginimas apie saugos vadybą