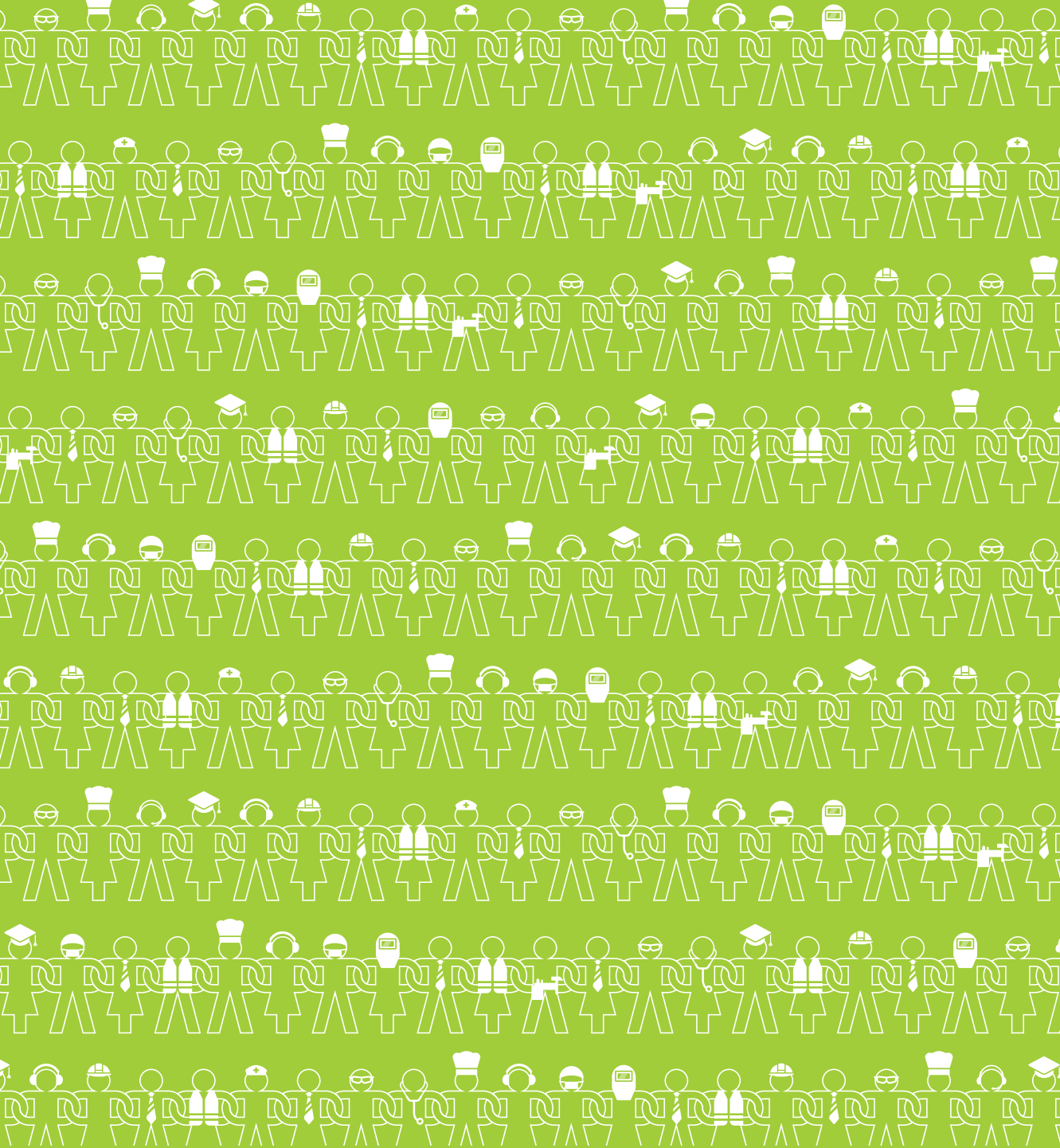




Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata

PRAKTINĖS GAIRĖS



Europe Direct – tai paslauga, padėsianti Jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą

Informacija teikiama nemokamai telefonu (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daug papildomos informacijos apie **Europos Sąjungą** yra internete.

Ji prieinama per portalą EUROPA (<http://europa.eu>).

Katalogo duomenys pateikiami šio leidinio pabaigoje.

© Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2012

Turinys

Pratarmė	4
Ižanga. Kodėl reikia rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata?	6
Kodėl gera darbuotojų saugos ir sveikatos būklė yra naudinga?	9
Vadovybės požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą	10
Įmonėje taikomos lyderystės DSS srityje savarankiškas vertinimas	16
Šaltiniai ir išsamesnė informacija	21
Bendra informacija	22

„XXI amžiuje įmonės vadovų rūpinimasis darbuotojų sauga ir sveikata turėtų būti neatsiejama vadovavimo bet kokiam verslui dalis.“



Pratarmė



Pastaraisiais dešimtmečiais įvairios Europos įmonės pradėjo kur kas labiau rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata (DSS). Padėtis pagerėjo iš dalies todėl, kad vadovai pripažino, jog aktyvi lyderystė rūpinantis sauga ir sveikata yra svarbi ne tik dėl teisinių ar etinių priežasčių, bet ir naudinga verslui. Šios lyderystės gairės yra EU-OSHA 2012–2013 m. Saugių darbo vietų kampanijos dalis.

Vykdam šią kampaniją siekiama įvertinti, kaip įmonės, darbuotojai ir jų atstovai, taip pat kiti suinteresuotieji subjektai kartu gali gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Šios praktinės gairės „Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata“ skirtos vadovams, kurie nori būti lyderiais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų srityje. Leidinyje pabrėžiama, kaip svarbu nuolat gerinti saugos ir sveikatos būklę, ir aptariama, koks turėtų būti pažangaus vadovo vaidmuo šioje srityje.

Klestinti verslo bendruomenė kuria darbo vietas ir gerovę; tai būtų neįmanoma be patikimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų valdymo. Saugios darbo sąlygos neatsiejamoms nuo prekių gamybos ir paslaugų teikimo kokybės.

Įmonės veiklos sėkmė priklauso nuo apskaičiuotos rizikos. Veiksmingiausias būdas mažinti šią riziką yra prevencija – taip įmonės veikloje lieka mažiau netikrumo. Vertindamos riziką ir naudodamosi tinkamomis prevencijos priemonėmis įmonės gali padidinti produktyvumą, taigi ir pelną.

Christa Sedlatschek,
Europos saugos ir sveikatos darbe
agentūros direktorė



Darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimas – tai visų organizacijos BUSINESSEUROPE darbuotojų tikslas. Bendrovės – labai svarbi visuomenės dalis ir darbo vietų kūrėjos, todėl mes plačiai skelbsime ir reklamuosime šias gaires. Esu įsitikinęs, kad tai padės užkirsti kelią saugos ir sveikatos pavojams darbo vietose. Šiandieniniai darbdaviai turi suvokti, kad saugos ir sveikatos klausimai yra jų vykdomo verslo dalis. Todėl raginame darbdavius ir jų įmonių vadovus visais įmanomais būdais mažinti su darbuotojų sveikata ir sauga susijusią riziką.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
BUSINESSEUROPE generalinis direktorius



Įžanga. Kodėl reikia rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata?

Europos Sąjungoje dėl darbe įvykusių nelaimingų atsitikimų kasmet miršta daugiau kaip 5 550 žmonių. Profesinių ligų poveikį sveikatai Europos Sąjungoje labai sunku apskaičiuoti, be to, trūksta visuotinai patvirtintų duomenų, tačiau, Tarptautinės darbo organizacijos (ILO) duomenimis, Europos Sąjungoje nuo profesinių ligų kasmet miršta 159 tūkstančiai žmonių. Europos Sąjungos įmonėse kiekvienais metais dėl nelaimingų atsitikimų darbe prarandama apie 143 mln. darbo dienų ⁽¹⁾. Vertinimų esama įvairių, tačiau tokie nelaimingi atsitikimai ir ligos ES ekonomikai per metus padaro mažiausiai 490 mlrd. EUR žalą. Norint, kad šie skaičiai mažėtų, būtina numatyti riziką, imtis veiksmingų saugos priemonių ir užtikrinti jų taikymą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) sistemų paskirtis – nustatyti ir kuo labiau sumažinti riziką darbo vietose. Verslo sėkmė taip pat priklauso nuo šių sistemų veiksmingumo – per daug sudėtingos ar biurokратиškos sistemos trukdo verslui, o gerai suplanuotos ir sklandžiai veikiančios sistemos padeda verslui. Kad DSS sistemos būtų naudingos, jos turi veikti sklandžiai ir turi būti suderintos su bendru įmonės valdymu, jos tikslų, susijusių su produkcija, įgyvendinimu ir veiklos terminais.

Todėl reikėtų prisiminti, kad darbdavių teisinė (ir moralinė) pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, tartis su darbuotojais ir (ar) jų atstovais ir įtraukti juos į diskusijas saugos ir sveikatos darbe klausimais. Šioje srityje gali būti naudinga vadovų lyderystė rūpinantis savo darbuotojų sauga ir sveikata.

*„Geriau išvengti problemas,
negu ją spręsti.“*



⁽¹⁾ „Nelaimingų atsitikimų darbe ES priežastys ir aplinkybės“ (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Geriau išvengti problemos, negu ją spręsti

Europos šalyse požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą yra pagrįstas prevencija. Tai reiškia, kad praktiškai siekiant nustatyti trumpalaikius ir ilgalaikius rizikos veiksnius reikia išanalizuoti darbo procesus, o tada imtis priemonių, kiek įmanoma, išvengti tos rizikos arba ją sumažinti.

Kodėl gera darbuotojų saugos ir sveikatos būklė yra naudinga?

Rūpinantis darbuotojų sveikata ir sauga galima pagerinti verslo efektyvumą, taip pat apsaugoti savo darbuotojus. Tai nustatyta neseniai atliktoje Europos įmonių apklausoje apie naują ir kylančią riziką (ESENER) ^(?).

Galima nauda:

- patiriama mažiau išlaidų ir sumažėja rizika, todėl taip pat mažėja darbuotojų nedarbingumas ir kaita, rečiau įvyksta nelaimingų atsitikimų, sumažėja bylinėjimosi grėsmė;
- užtikrinamas didesnis verslo tęstinumas, todėl didėja veiklos našumas – išvengiama incidentų ir nelaimingų atsitikimų, įrangos gedimų ir procesų trikdžių;
- sutvirtėja įmonės padėtis ir pelnoma geresnė reputacija tarp tiekėjų, klientų ir kitų partnerių.



„Prevencija – tai visų pirma rizikos valdymas. Riziką valdo kartu dirbantys žmonės.“



(?) <http://www.esener.eu>.

Vadovybės požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą



1 punktas. Veiksminga ir tvirta lyderystė

Veikla negali būti sėkminga, jei ji negrindžiama lyderystės principu. Prevencinis požiūris gali būti veiksmingas tik tada, kai jam pritaria vadovybė. Tvirta ir aiški vadovų lyderystė, kuria suinteresuoti visų lygių vadovai, rodo tokio prevencinio požiūrio kryptingumą ir pagrįstumą, todėl kiekvienam tampa aišku, kad rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata yra įmonės strateginis uždavinys.

Praktikoje tai reiškia:

- vadovybė turėtų įsipareigoti rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata kaip viena pagrindinių organizacijos vertybių ir pranešti apie tai darbuotojams;
- vadovai turėtų tiksliai žinoti apie organizacijoje kylančių rizikos veiksnių pobūdį;
- vadovybė turėtų rodyti gerą pavyzdį ir būti nuosekli lyderė šioje srityje, pavyzdžiui, visada laikytis visų saugos ir sveikatos darbe taisyklių;
- turėtų būti aiškiai nustatyti, suplanuoti ir aktyviai stebimi įvairių dalyvių vaidmenys ir atsakomybė užtikrinant prevenciją ir valdant darbuotojų saugą ir sveikatą kylančių riziką;
- DSS klausimus galima įtraukti į įmonės veiklos tęstinumo ir (arba) socialinės atsakomybės strategiją, taip pat šie klausimai gali būti sprendžiami per tiekimo grandinę.

Vadovybė gali imtis iniciatyvos užtikrinant darbuotojų saugai ir sveikatai kylančių pavojų prevenciją darbe. Siekiant stiprinti darbuotojų saugą ir sveikatą, svarbiausi šie trys pagrindiniai valdymo principai:

- veiksminga ir tvirta lyderystė;
- darbuotojų įtraukimas ir jų konstruktyvus dalyvavimas;
- nuolatinis vertinimas ir peržiūra.

Šie trys punktai išsamiau aptarti toliau.

„Prevencija pagrįstas požiūris gali būti veiksmingas tik tada, kai jam pritaria vadovybė. Tvirta ir aiški vadovų lyderystė, kuria suinteresuoti visų lygių vadovai, rodo tokio prevencinio požiūrio kryptingumą ir pagrįstumą.“





Lyderystės DSS srityje praktiniai pavyzdžiai:

- lankomasi darbo vietose ir su darbuotojais kalbami apie jiems susirūpinimą keliančius sveikatos ir saugos klausimus (darbuotojai gali ne tik nurodyti problemas, bet ir pasiūlyti sprendimus);
- asmeninė vadovo atsakomybė ir rodomas dėmesys;
- asmeninis geras pavyzdys;
- pakankamas pinigų ir laiko skyrimas DSS (pagal galimybes).

GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDYS

Aliejaus rafinavimo gamykla Belgijoje

Antverpene esanti aliejaus rafinavimo gamykla „Total“ ėmė bendradarbiauti su rangovu „SPIE Belgium“, teikiančiu jai vamzdynų ir mašinų priežiūros paslaugas. Netrukus paaiškėjo, kad šių įmonių verslo ir saugos kultūros principai skiriasi. Juos reikėjo suderinti, kad sumažėtų nelaimingų atsitikimų ir susirgimų skaičius.

Intensyvus darbas leido įmonėms išspręsti didžiausius organizacinius skirtumus, o tada dėmesys atkreiptas į darbuotojų elgesį darbo vietose. Darbuotojai paraginti dirbti atsakingai ir savarankiškai, mokant juos, pavyzdžiui, prieš imantis naujos užduoties įvertinti riziką. Abiejų įmonių organizacinę kultūrą pavyko suderinti po intensyvių (daugiausia neoficialių) diskusijų.

Įgyvendinus šiuos pakeitimus, kai tik abi įmonės susitarė laikytis gerosios praktikos, nelaimingų atsitikimų nebeįvyko.

Sėkmės prielaidos

Abiejų įmonių saugos darbe principus pavyko suderinti tik dėl atviro bendravimo, geros lyderystės, aktyvaus darbuotojų dalyvavimo ir pažangaus už prevenciją atsakingų padalinių požiūrio. Kadangi dalyvavo aukštesnieji vadovai, darbuotojai suprato, kad visi su jų sveikata ir sauga susiję klausimai įmonei yra labai svarbūs.

Svarbiausi veiksmai šiame procese buvo:

- naujienlaiškių platinimas ir informacijos valdymas;
- saugos tikrinimai;
- metodiniai pasitarimai (darbuotojams skaitomi trumpi pranešimai konkrečiu su sveikata ir sauga susijusiu klausimu);
- visapusiško mokymo kursai.



2 punktas. Darbuotojų įtraukimas ir jų konstruktyvus dalyvavimas

Norint, kad vadovybės iniciatyvos būtų sėkmingos, svarbus abipusis procesas – darbuotojų įtraukimas ir jų konstruktyvus dalyvavimas.

Pagal ES teisės aktus darbdaviai privalo bendrauti su savo darbuotojais jų sveikatos ir saugos klausimais, būtent: teikti informaciją, aiškinti ir mokyti, taip pat konsultuotis su darbuotojais ir jų atstovais. Reikalavimai konkrečiose valstybėse gali būti skirtingi; darbdaviams gali būti privaloma sudaryti saugos komitetus ir paskirti darbuotojams atstovaujančią asmenį.

Dalyvaujant darbuotojams, kuriama dialogo kultūra. Darbuotojai ir jų atstovai raginami dalyvauti priimant jų sveikatai ir saugai svarbius sprendimus. Kai kurie darbdaviai suprato, kad naudinga ne tik laikytis įstatymuose nustatytų įsipareigojimų, bet daryti dar daugiau. Jie kasdien skatina darbuotojus aktyviai dalyvauti rūpinantis sveikata ir sauga ir įtraukia juos į papildomus pasitarimus, pavyzdžiui, darbo grupes, nagrinėjančias konkrečias temas.

Ypač svarbus yra efektyvus į viršų kylantis bendravimas – darbuotojai yra išklausomi ir reaguojama į tai, ką jie sako. Ne mažiau svarbu, kad darbuotojai prisiimtų atsakomybę laikytis sveikatos ir saugos darbe taisyklių ir konstruktyviai bei naudingai bendradarbiautų su vadovybe. Esant tokiam abipusiam procesui, kuriama kultūra, kurioje darbdavių ryšiai su darbuotojais yra pagrįsti bendradarbiavimu, pasitikėjimu ir problemų sprendimu kartu. Sukūrus tokią kultūrą, gali pagerėti darbuotojų sveikatos ir saugos būklė.

Nereikėtų manyti, kad tiesioginis darbuotojų dalyvavimas gali pakeisti atstovavimo darbuotojams sistemą. Tai dvi atskiros veiklos sritys ir jose abiejose galima sėkmingai dirbti pagal toje šalyje veikiančias sistemas ir konkrečias darbovietės ypatybes.

Esant tokiai bendradarbiavimo kultūrai, gali sumažėti nelaimingų atsitikimų, galima priimti ekonomiškai naudingus sprendimus, taip pat gali padidėti darbo našumas. Taip galima sumažinti nedarbingumą ir geriau kontroliuoti riziką darbe.

Darbuotojai gali ypač naudingai dalyvauti:

- vertinant riziką;
- formuojant politiką ir diegiant priemones;
- mokymo ir įgyvendinimo procesuose teikdami svarbias pastabas.

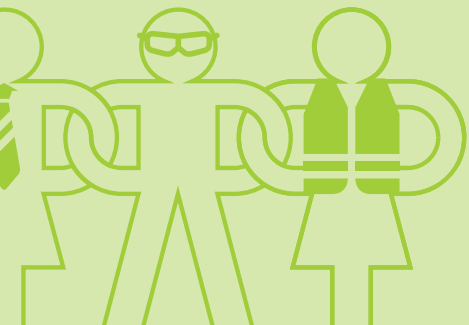
„Dalyvaujant darbuotojams, kuriama dialogo kultūra. Darbuotojai ir jų atstovai raginami dalyvauti priimant jų sveikatai ir saugai svarbius sprendimus.“



GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDYS

Aprangos ir tekstilės gamybos įmonės darbuotojų apsaugos nuo įsidūrimų adata strategija

Jungtinės Karalystės aprangos gamybos įmonės vadovai su profesinėmis sąjungomis tarėsi, kaip pasiekti, kad sumažėtų sužeidimų su siuvimo mašinomis dirbantiems siuvėjams įsidūrus siuvimo mašinos adata, nes įprastos siuvimo mašinose įmontuotos apsaugos priemonės nevisiškai apsaugodavo siuvėjus. Konkrečioje darbo vietoje buvo sudaryta maža darbo grupė (joje dalyvavo ir du su siuvimo mašinomis dirbantys siuvėjai), kurios paprašyta suprojektuoti visiems siuvėjams tinkamą apsaugos priemonę. Tada toje darbo vietoje dirbančių siuvėjų paprašyta išbandyti naujosios apsaugos priemonės prototipus. Dirbant su tomis siuvimo mašinomis, kuriose buvo įmontuota ši apsaugos priemonė, sužeidimų įsidūrus siuvimo mašinos adata nebesitaikydavo. Šios bendros pastangos buvo naudingos ne tik darbuotojams, bet ir verslui, nes sumažėjo darbdavio išlaidos, susidarantių dėl darbuotojams mokamų kompensacijų ir draudimo įmokų.



3 punktas. Nuolatinis vertinimas ir peržiūra

Gerinant darbuotojų saugos ir sveikatos būklę stebėseną ir ataskaitų teikimas yra būtinos priemonės. Valdymo sistemos, kuriose, pavyzdžiui, įmonės valdybos nariams teikiamos konkrečios (kaip antai dėl nelaimingų atsitikimų), taip pat reguliarios sveikatos ir saugos politikos įgyvendinimo rezultatų ataskaitos, gali padėti iškelti aktualius klausimus, nustatyti problemas ir galiausiai pagerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę.

Gerą vertinimo ir peržiūros sistemą sudaro:

- procedūros, pagal kurias įmonės valdybos nariams ir savininkams kuo greičiau pranešama apie dideles darbuotojų sveikatos ir saugos problemas;
- sistemos, kuriose saugomi ir laiku pateikiami tikslūs duomenys apie incidentus, pavyzdžiui, nelaimingų atsitikimų dažnį ir sergamumą;
- susitarimai atsižvelgti į darbuotojų nuomones bei patirtį ir jomis remtis;
- reguliariai rengiamos prevencinių sistemų, pavyzdžiui, mokymo ir techninės priežiūros programų, poveikio DSS ataskaitos;
- reguliarūs rizikos kontrolės ir valdymo veiksmingumo auditai;
- pokyčių, pavyzdžiui, naujų darbo procesų, procedūrų arba produktų, poveikio saugai ir sveikatai vertinimai;
- veiksmingos naujų ir pakeistų teisės aktų reikalavimų įgyvendinimo procedūros.

GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDYS

Vertinimo ir peržiūros procedūros patobulintos po nelaimingo atsitikimo Italijos miltų malimo pramonėje

Per nelaimingą atsitikimą, kuris įvyko atliekant miltų malimo mašinos reguliarią techninę priežiūrą, buvo sužeisti trys darbuotojai. Atliekant pradinį patikrinimą po nelaimingo atsitikimo nustatyta, kad buvo laikomasi saugos procedūrų ir kad nelaimingas atsitikimas įvyko ne dėl įrangos gedimo, o dėl netinkamos mechanizmo konstrukcijos. Fabrikas priklauso Prancūzijos miltų malimo įmonių grupei, kuri yra įdarbinusi 160 darbuotojų Italijos Sienos regione.

Darbdavys nusprendė ištirti padėtį kartu su įvairiais suinteresuotaisiais asmenimis: įmonės vadovais, darbuotojams atstovaujančiais sveikatos ir saugos specialistais, darbo inspekcija ir regiono sveikatos draudimo fondo pareigūnais. Nelaimingo atsitikimo priežastis nustatyti padėjo darbuotojų atstovai sveikatos ir saugos komitete, darbuotojai ir priežiūros personalas.

Atsižvelgiant į šį dalyvavimu pagrįstą požiūrį vyko pokalbiai su mašinų operatoriais, buvo išklaustyti jų pasiūlymai, kaip būtų galima patobulinti mašinų konstrukciją. Kartu atlikus šį tyrimą buvo nustatyta, kad reikia patobulinti temperatūros matuoklio konstrukciją. Taip pat sužinota, kad viena iš nelaimingo atsitikimo priežasčių buvo nepakankamas darbuotojų skaičius, be to, nustatyta darbuotojų mokymo problemų. Tyrimas taip pat padėjo Darbo ministerijai pradėti saugos standartuose esamų trūkumų nustatymo ir šalinimo procesą.



© Fotolia/Richard Vilalon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Gerinant darbuotojų saugos ir sveikatos būklę stebėseną ir ataskaitų teikimas yra būtinos priemonės.“



Įmonėje taikomos lyderystės DSS srityje savarankiškas vertinimas

Kaip per vieną dieną neįmanoma įkurti įmonės, taip ir patikimai prevencijos politikai sukurti reikia ilgalaikių pastangų.

Naudinga pradėti nuo prevencijos lygio įmonėje vertinimo. Naudodami šią savarankiško vertinimo priemonę surinksite reikiamą informaciją ir sužinosite, kaip pagerinti padėtį.

Kaip tai daroma?

Vertinant pabrėžiami tam tikri požiūrio į saugą ir sveikatą įmonėje aspektai:

- prevencijos politika;
- lyderystė;
- prevencinės priemonės;
- informavimas, mokymas ir konsultavimas.

Kiekvienam iš šių aspektų skirtos trys priemonės dalys. Kiekvienoje iš šių dalių turėtumėte įvertinti savo įmonės pasiekimus pagal keturis pateiktus aprašymus. Kiekvienoje iš šių dalių nustatykite, kuris aprašymas (A, B, C ar D) tiksliausiai atitinka padėtį jūsų įmonėje. Galiausiai, naudodamiesi pateikta lentele, apskaičiuokite balų sumą.

Kas turėtų tai daryti?

Geriausia, kad vertinimą atliktų įmonės generalinis direktorius. Vertinti gali ir daugiau žmonių – tokiu atveju galutinė balų suma būtų gauta apskaičiavus balų vidurkį arba kartu susitarus, kuris iš aprašymų labiausiai tinka įmonei apibūdinti.

Kaip pagerinti padėtį?

Iš balų sumos sužinosite prevencijos lygį įmonėje. Ši priemonė taip pat jus paskatins ir suteiks konkrečių galimybių pagerinti padėtį remiantis aprašymais, kuriuos pasirinkus skiriama daugiau balų.

„Ateityje klestės tos įmonės, kurios jau dabar turi aiškią viziją ir kurioms pakanka įžvalgos investuoti į naujoves ir rūpintis savo darbuotojų sveikata ir sauga.“



A B C D

Prevencijos politika				
Prevencijos politikos uždaviniai	Saugos ir sveikatos srityje uždaviniai nėra nustatyti.	Yra nustatyti bendrieji uždaviniai saugos ir sveikatos srityje.	Yra nustatyti konkretūs uždaviniai saugos ir sveikatos srityje, kurie kartais persvarstomi.	Atliekami vertinimai pagal konkrečius saugos ir sveikatos rodiklius ir pagal tai derinama politika, siekiant nuolat gerinti padėtį.
Politikos dokumentas (politikos rašytinis išdėstymas)	Sveikatos ir saugos politikos dokumento nėra.	Yra parengtas bendro pobūdžio ir nekonkretus sveikatos ir saugos politikos dokumentas.	Yra parengtas aiškus politikos dokumentas, kuriame įmonė įsipareigoja rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga.	Yra parengtas aiškus politikos dokumentas, kuriame įmonė įsipareigoja rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga. Apie jį pranešama darbuotojams ir klientams.
Veiksmų planai	Kartais (po nelaimingų atsitikimų, inspektorių vizito ir kt.) imamasi priemonių saugos ir sveikatos būklei gerinti.	Remiantis bendruoju įmonės veiklos vertinimu planuojamos kai kurios priemonės saugos ir sveikatos srityje.	Remiantis rizikos vertinimu parengtas saugos ir sveikatos veiksmų planas (jame nustatyti terminai, atsakomybė ir ištekliai).	Yra parengtas saugos ir sveikatos veiksmų planas (jame nustatyti terminai, atsakomybė ir ištekliai). Jis reguliariai peržiūrimas ir keičiamas.

A B C D

Lyderystė				
Lyderystė	Prevencijos srityje lyderystės nesimamama, nes manoma, kad visi ir taip žino prevencijos svarbą.	Prevencijos srities lyderis yra įmonės DSS specialistas. Šią politiką jis vykdo rodydamas gerą pavyzdį kitiems.	Prevencijos srities lyderė yra įmonės vadovybė, ir tai aiškiai nurodyta politikos dokumente.	Vadovybė rodo gerą pavyzdį ir yra prevencijos srities lyderė.
Atsakomybė	Organizacijoje niekas nepriima aiškos atsakomybės už saugą ir sveikatą.	Už saugą ir sveikatą atsakingas įmonės DSS specialistas.	Įmonės DSS specialistas ir tiesioginiai vadovai atsakingi už saugos ir sveikatos politiką.	Tiesioginiai vadovai atsakingi už saugos ir sveikatos politikos įgyvendinimą.
Valdymas	Sveikatos ir saugos klausimai beveik niekada nesvarstomi per vadovybės ir (arba) valdybos posėdžius ir valdymo efektyvumas pagal juos nevertinamas.	Sveikatos ir saugos klausimai vadovybės ir (arba) valdybos posėdžiuose svarstomi tik po sunkių nelaimingų atsitikimų; tokiais atvejais pagal juos vertinamas valdymo efektyvumas.	Sveikatos ir saugos klausimai įprastai svarstomi vadovybės ir (arba) valdybos posėdžiuose; prireikus jais diskutuojama. Tai yra valdymo efektyvumo vertinimo sudėtinė dalis.	Sveikatos ir saugos klausimai įprastai svarstomi vadovybės ir (arba) valdybos posėdžiuose ir nuosekliai teikiama atnaujinta susijusi informacija. Jie yra vieni pagrindinių valdymo efektyvumo vertinimo kriterijų.



A B C D

Prevencijos priemonės

	A	B	C	D
Rizikos vertinimas	Su įmonės veikla susiję rizikos veiksniai pradedami vertinti tik įvykus nelaimingam atsitikimui.	Įmonės DSS specialistas gerai žino, kokia yra rizikos veiksnų visuma organizacijoje.	Vadovai gerai žino, kokia yra rizikos veiksnų visuma organizacijoje.	Visi su sauga ir sveikata susiję rizikos veiksniai išsamiai įvertinami bei užrašomi dokumentuose ir yra toliau reguliariai vertinami ir peržiūrimi. Visi darbuotojai atinkamai informuojami ir mokomi.
Darbo vietų tikrinimai	Darbo vietos netikrinamos, nes sveikata ir sauga užtikrinamos instrukcijomis ir procedūromis.	Įmonės DSS specialistas kartais, siekdamas įvertinti sveikatos ir saugos būklę darbe, patikrina darbo vietas.	Įmonės DSS specialistas reguliariai tikrina darbo vietas kartu su konkretaus padalinio (darbo vietos) tiesioginiu vadovu.	Vadovybė reguliariai tikrina darbo vietas ir imasi veiksmų kiekvieno atveju, kai yra neatitikimų.
Pirkimai (paslaugos, tiekėjai, produktai)	Perkant atsižvelgiama į kelis veiksnius, pavyzdžiui, kainą ir efektyvumą. Sveikatos ir saugos kriterijai atskirai nesvarstomi.	Perkant atsižvelgiama į kelis veiksnius, pavyzdžiui, kainą ir efektyvumą. Sveikatos ir saugos kriterijai svarstomi perkant potencialiai pavojingus mechanizmus.	Perkant įrangą, prekes ir paslaugas vadovaujamosi konkrečiais sveikatos ir saugos kriterijais.	Perkant įrangą, prekes ir paslaugas vadovaujamosi konkrečiais sveikatos ir saugos kriterijais. Gavus pirkinį, prieš pradedant jį eksploatuoti, įsitikinama, kad jis atitinka tuos kriterijus.

A B C D

Informavimas, mokymas ir konsultavimas

Naujų darbuotojų mokymas ir instruktavimas	Nauji darbuotojai (taip pat laikinieji darbuotojai ir mokiniai) iškart pradeda dirbti. Informacija ir instrukcijos jiems pateikiamos tada, kai yra laiko.	Nauji darbuotojai (taip pat laikinieji darbuotojai ir mokiniai), prieš pradėdami dirbti, gauna rašytines darbo instrukcijas.	Nauji darbuotojai (taip pat laikinieji darbuotojai ir mokiniai), prieš pradėdami dirbti, gauna visą reikiamą informaciją ir instrukcijas. Patikrinama, ar jie tikrai viską suprato.	Nauji darbuotojai (taip pat laikinieji darbuotojai ir mokiniai), prieš pradėdami dirbti, gauna visą reikiamą informaciją ir instrukcijas. Patikrinama, ar jie tikrai viską suprato.
Mokymas	Darbuotojai ir vadovai nemokomi rūpintis sauga ir sveikata. Mokomasi tik iš patirties.	Darbuotojai konkrečiai mokomi su jų darbu susijusiais saugos ir sveikatos klausimais.	Darbuotojai ir vadovai konkrečiai mokomi su darbu susijusiais saugos ir sveikatos klausimais.	Kiekvienas įmonėje dirbantis asmuo – ir darbuotojai, ir vadovai – visapusiškai mokomi su darbu susijusiais saugos ir sveikatos klausimais, šie mokymai reguliariai atnaujinami ir kartojami.
Konsultavimas	Įmonės DSS specialistas parengia prevencijos strategiją ir supažindina su ja vadovybę.	Vadovybė parengia įmonės prevencijos strategiją ir su ja supažindina dirbančiuosius.	Vadovybė parengia įmonės prevencijos strategiją pasikonsultavusi su darbuotojais (jų atstovais).	Vadovybė nuolat derina su darbuotojais (jų atstovais) visus DSS klausimus.

Jūsų balų suma

Apskaiciuokite balų sumą naudodamiesi šia lentele:

Kiek yra A		x 1	=	
Kiek yra B		x 3	=	
Kiek yra C		x 5	=	
Kiek yra D		x 7	=	
IŠ VISO			=	

Jūsų balų suma

- 61 ir daugiau.** Jūsų įmonė DSS srityje vykdo pakankamai aukšto lygio prevencijos politiką. Ir toliau taip darykite!
- 37–60.** Prevencija jums tikrai rūpi, tačiau kai ką galėtumėte pagerinti.
- 12–36.** Jūsų įmonėje yra tik prevencijos užuomazgos. Skubiai imkitės daugiau prevencinių priemonių.



Šaltiniai ir išsamesnė informacija

Saugių darbo vietų kampanijos interneto svetainės atskirame skyrelyje pateikta daugiau patarimų ir gairių vadovams. Ten rasite nuorodų į įvairius leidinius ir svetaines, taip pat galėsite skaityti šias gaires internete arba jas parsiųsti.

Ši informacija 24 kalbomis paskelbta

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Daugiau informacijos galite gauti iš šių organizacijų:

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Atstovavimas darbuotojams ir konsultavimasis su jais sveikatos ir saugos klausimais – Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER) išvadų analizė
- Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas – Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER) išvadų analizė
- Psichosocialinės rizikos valdymas – Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER) išvadų analizė
- Psichosocialinės rizikos valdymas Europos įmonėse: paskatų, kliūčių ir poreikių analizė remiantis apklausos ESENER išvadomis

<http://osha.europa.eu/lt/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Tarptautinė darbo organizacija (ILO)

<http://www.ilo.org>

Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos,
ILO „Safework“ programa



Bendra informacija

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros ir jos partnerių daugiau kaip 30 šalių koordinuojama **Saugių darbo vietų kampanija** remia įvairią nacionalinę ir Europos veiklą. Vykdam 2012–2013 m. kampaniją „**Bendromis jėgomis mažinkime riziką darbe**“ informuojama, kokia svarbi lyderystė DSS srityje, ir skatinama, kad darbuotojai dalyvautų veikloje, kuria siekiama juos apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

Svarbiausios datos

- Kampanijos pradžia 2012 m. balandžio 18 d.
- Europos darbuotojų saugos ir sveikatos savaitės 2012 m. ir 2013 m. spalio mėn.
- Gerosios praktikos apdovanojimų ceremonija 2013 m. balandžio mėn.
- Saugių darbo vietų kampanijos dalyvių aukščiausiojo lygio susitikimas 2013 m. lapkričio mėn.

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (EU-OSHA) uždavinys – siekti, kad Europa taptų

saugesne, sveikesne ir produktyvesne vieta dirbti. Agentūra renka, rengia, kuria ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą bei organizuoja visoje Europoje vykdomas informuotumo didinimo kampanijas. Europos Sąjungoje ši agentūra įsteigta 1996 m. Ispanijos Bilbao mieste, joje kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai, taip pat geriausi visų 27 ES valstybių ir kitų šalių ekspertai.

BUSINESSEUROPE narėmis yra 41 centrinė pramonės ir darbdavių federacija 35 valstybėse. Jos bendradarbiauja siekdamas Europos ekonomikos augimo ir konkurencingumo. BUSINESSEUROPE atstovauja mažosioms, vidutinėms ir didelėms įmonėms.

BUSINESSEUROPE atlieka labai svarbų vaidmenį Europoje kaip pagrindinė ES lygmeniu veikianti horizontali verslo organizacija. Per savo nares federacijas BUSINESSEUROPE atstovauja 20 milijonų įmonių. Jos pagrindinė užduotis – užtikrinti, kad būtų atstovaujama įmonių interesams ir jie būtų ginami per Europos institucijas, siekiant svarbiausio tikslo – palaikyti ir didinti įmonių konkurencingumą. Dalyvaudama Europos socialiniame dialoge BUSINESSEUROPE remia sklandų darbo rinkų veikimą.

Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata. Praktinės gairės

Įmonių ir organizacijų veiklos sėkmė priklauso ir nuo saugių bei sveikatai nekenkiančių darbo vietų; jos taip pat svarbios plačiajai visuomenei. Šiose gairėse įmonių vadovai ras praktinės informacijos, kaip darbuotojų saugos ir sveikatos būklę galima pagerinti veiksminga lyderyste, įtraukiant darbuotojus, nuolat vertinant ir tikrinant padėtį, siekiant, kad įmonių ir organizacijų veikla būtų saugi ir nekenktų niekieno sveikatai. Atliekant diagnostinį patikrinimą galima nustatyti, koks yra prevencijos lygis įmonėje, ir pasisemti idėjų, kaip pagerinti padėtį.



Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Tel. +34 944794360

Faks. +34 944794383

El. paštas: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Faks. +32 22311445

El. paštas: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-626-9



9 789291 916269



Leidinių biuras