



# **DARBDAVIŲ SKATINIMAS RŪPINTIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA IR DARBO VIETŲ KOKYBE**



**Informacinis leidinys**

**Vilnius, 2015**

Parengė:

Jolita Kartunavičiūtė

Higienos instituto Profesinės sveikatos centro Inovacijų skyriaus vyr. specialistė

Recenzavo:

dr. Paulius Vasilavičius

Lietuvos sveikatos mokslų universitetas Medicinos akademija Visuomenės sveikatos fakultetas

doc., dr. Saulius Vainauskas

Vilniaus universitetas Medicinos fakultetas Visuomenės sveikatos institutas

Dėkojame UAB „Statga“ darbuotojams už bendradarbiavimą.

**Higienos institutas**

Didžioji g. 22, LT-01128 Vilnius

Tel. +370 5 262 4583

Faks. +370 5 262 4663

El.p. institutas@hi.lt

[www.hi.lt](http://www.hi.lt)

## TURINYS

Įvadas .....	4
Kodėl gera darbuotojų saugos ir sveikatos būklė yra naudinga? .....	5
Ekonominių paskatų plėtoti DSS būdai .....	6
Ekonominių paskatų schemas kūrimo žingsniai .....	8
Investicijų į DSS nauda / grąža .....	9
Ekonominio darbdavių skatinimo geros praktikos pavyzdžiai .....	10
Darbdavių ekonominio skatinimo sėkmę lemiantys veiksniai .....	13
Apibendrinimas .....	14
Literatūra .....	14

# DARBDAVIŲ SKATINIMAS RŪPINTIS DARBUOTOJŲ SVEIKATA IR DARBO VIETŲ KOKYBE

## Įvadas

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konstitucijoje patvirtinta nuostata, kad darbuotojai turi būti saugomi nuo profesinių ligų, traumų ir nelaimingų atsitikimų darbo vietoje [1]. Darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas Lietuvoje garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo užtikrinti darbdaviai [2,3,4,5]. Tačiau realybė daugybėje darbo vietų yra visai kitokia. Apskaičiuota, kad net 160 milijonų žmonių kenčia nuo su darbu susijusių / profesinių ligų, o per metus įvyksta 270 milijonų mirtinų ir nemirtinų nelaimingų atsitikimų. Negalima išmatuoti kančių, kurias patiria darbuotojai ir jų šeimos dėl su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų. TDO apskaičiavo, kad 4 proc. pasaulio metinio BVP prarandama dėl profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų. Darbdaviai susiduria su tokiomis problemomis, kaip vertingiausių darbuotojų ankstyvas išėjimas į pensiją, nuostoliai dėl kvalifikuotų darbuotojų paieškos, nedarbingumas dėl ligos, didelės draudimo išmokos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Tyrimais nustatyta, kad profesinės ligos turi kainą: visų pirma tai sergančiojo išlaidos, bet taip pat tai ir visuomenės išlaidos susirgusiems gydyti ir, žinoma, įmonių finansiniai praradimai netekus darbuotojo. Remiantis 2000–2004 metais 13-oje Europos šalių vykdyto tyrimo duomenimis [6] profesinių ligų kompensavimo kaštai 100 tūkst. draustų darbuotojų 2000 metais siekė 0,69–12,57 milijonų eurų. Šių bėdų galima būtų išvengti pradėjus labiau rūpintis ligų ir nelaimingų atsitikimų prevencija bei sveikatos stiprinimu darbe, parengus ir įgyvendinus atitinkamas tvarkas ir užtikrinus jų įgyvendinimo tikrinimo mechanizmus. TDO darbuotojų saugos ir sveikatos konvencijos ir rekomendacijos siūlo pagrindines priemones vyriausybei, darbdaviams ir darbuotojams, kurios galėtų užtikrinti maksimalų saugumą ir gerą sveikatą darbe [7].

2007 m. PSO 60-ji asamblėja, patvirtinusi Globalųjį veiksmų planą, skirtą darbuotojų sveikatai 2008–2017 m., paragino valstybes sukurti ir įgyvendinti priemones, kurios skatintų saugoti ir stiprinti darbuotojų sveikatą darbo vietose, tobulinti profesinės sveikatos priežiūros paslaugas, įtraukti darbuotojų sveikatos apsaugos priemones į ekonomikos vystymo politiką ir skurdo mažinimo strategiją [8].

Pagrindiniai tarptautiniai teisės aktai, formuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) reikalavimus, organizuojant DSS politiką, yra TDO konvencijos: Konvencija Nr. 161 „Dėl profesinės sveikatos (darbo medicinos) tarnybų“ (1985 m.); Konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“ (2007 m.) ir Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“ [9,10,11].

Pagrindiniai principai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos yra nustatyti 1981 m. TDO konvencijoje Nr. C155, kurios 4 straipsnis įpareigoja kiekvieną valstybę narę, atsižvelgiant į nacionalines sąlygas ir praktiką ir konsultuojantis su darbdavius ir darbuotojus atstovaujančiomis organizacijomis, parengti, įgyvendinti bei nuolat tobulinti nuoseklią valstybės politiką gerinti darbuotojų saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinką. Pagrindinis tokios politikos tikslas turi būti užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, traumoms darbo vietoje bei profesinėms ligoms. Kiekviena valstybė narė, pagal įstatymus ar taisykles ar bet kurį kitą metodą, atitinkantį nacionalines sąlygas bei praktiką, pasikonsultavus su darbdavius ir darbuotojus atstovaujančiomis organizacijomis, turi imtis reikiamų priemonių, kad įsigaliojūt šios konvencijos 4 straipsnyje išdėstytos nuostatos. Konvencijos 10 straipsnis teigia, kad valstybės narės turi imtis priemonių,

kurios *padėtu* darbdaviams ir darbuotojams laikytis konvencijoje apibrėžtų teisinių įpareigojimų rūpintis DSS [12].

2007–2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategijoje patvirtinta, kad ekonominės paskatos atlieka sąmoningumo didinimo ir atitikties teisės aktams svėrų vaidmenį. Strategijoje teigiama: „*Be informavimo, ypač vidutinių ir mažųjų įmonių, gali būti taikomos tiesioginės ir netiesioginės ekonominės prevencijos skatinimo priemonės. Tokiomis skatinimo priemonėmis galėtų būti įmanomas socialinių įmokų arba draudimo įmokų mažinimas, atsižvelgiant į padarytas investicijas ir siekiant gerinti darbo aplinką ir (arba) į nelaimingų atsitikimų sumažėjimą, ekonominė pagalba kuriant darbuotojų sveikatos ir saugos valdymo sistemas, su darbuotojų sveikata ir sauga susijusių reikalavimų, taikytinų vykdant viešojo pirkimo sutartis, įtraukimas į šių sutarčių sudarymo procedūras.*“ [13].

Kaip šios tarptautinių organizacijų patvirtintos DSS nuostatos yra įgyvendinamos kitose šalyse? Ar yra kuriami finansiniai mechanizmai, skatinantys darbdavius rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga? Leidinyje pristatomi atsakingų tarptautinių organizacijų siūlomi ekonominių paskatų plėtoti DSS būdai, pateikiama keletas užsienio šalių gerosios praktikos pavyzdžių.

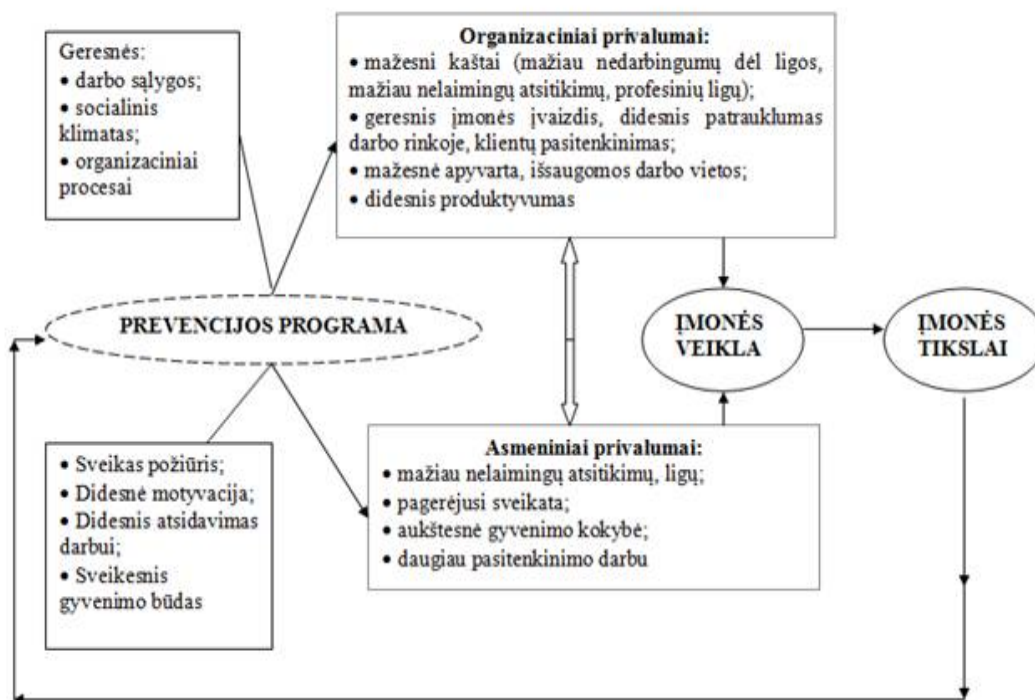
Leidinyje skirtas DSS valstybės politiką formuojančioms institucijoms bei darbdaviams.

### **Kodėl gera darbuotojų saugos ir sveikatos būklė yra naudinga?**

Rūpinantis darbuotojų sveikata ir sauga galima pagerinti verslo efektyvumą, taip pat apsaugoti savo darbuotojus [14]. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) įvardina tokią rūpinimosi DSS naudą:

- patiriama mažiau išlaidų ir sumažėja rizika darbo vietose, 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 darbo rinkoje ir pelnoma geresnė reputacija tarp tiekėjų, klientų ir kitų partnerių [15].

Rūpinimosi DSS nauda schematiškai pavaizduota išvardinant prevencijos programų būtinybę įrodančius argumentus (1 paveikslas).



1 pav. Prevencijos programų būtinybė įmonėje [16]

## Ekonominių paskatų plėtoti DSS būdai

**Ekonominis skatinimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje** – tai procesai, kuriais organizacijoms atlyginama už saugios ir sveikos darbo aplinkos kūrimą ir puoselėjimą. Prie šių procesų galima priskirti, pavyzdžiui, organizacijos DSS rezultatų susiejimą su fiskalinėmis paskatomis, kaip antai mažesnėmis draudimo įmokomis arba mokesčių tarifais. Susidomėjimas organizacijų motyvavimu investuoti į DSS ekonominėmis paskatomis didėja, nes siekiant įtikinti organizacijas DSS svarba vien įstatymų reikalavimų vykdymo kontrolės dažnai nepakanka [17].

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra parengė keletą ataskaitų apie ekonomines paskatas plėtoti DSS [17,18,19,20]. Literatūros šaltiniuose [21,17] įvardijami šie **ekonominių paskatų plėtoti DSS būdai**:

### Su valstybės politika susijusios ekonominės paskatos (išorinės ekonominės paskatos):

- Tarptautinių standartų, TDO konvencijų, ES direktyvų ir nacionalinių teisės aktų įgyvendinimo užtikrinimas;
- Mokesčių lengvatos;
- Proporcingų lėšų skyrimas;
- Ekonominės paskatos siejamos su auditu ir/arba intervencinėmis programomis.

### Su draudimo įmokomis susijusios ekonominės paskatos (vidinės ekonominės paskatos)

- Draudimo įmokų diferenciacija priklausomai nuo darbuotojų patirties;
- „Bonus-malus“ draudimo schemas: pavyzdžiui, draudimo įmokos diferencijuojamos priklausomai nuo nelaimingų atsitikimų atvejų skaičiaus.

Panagrinėkime kiekvieną ekonominių paskatų plėtoti DSS būdą išsamiau.

Viena iš su valstybės politika susijusių ekonominių paskatų rūšių yra *tarptautinių standartų, TDO konvencijų, ES direktyvų ir nacionalinių teisės aktų įgyvendinimo užtikrinimas* [21,22]. DSS reglamentai negali būti tiesiogiai priskiriami prie vadinamųjų „ekonominių paskatų“, tačiau jie skirti paveikti darbdavių ir darbuotojų elgesį, tad pagrindžia ekonomines paskatas plėtoti DSS būtinybę ir nustato galimas paskatų schemas. Literatūroje dažniausiai išskiriami trijų tipų reglamentai: tiesioginės intervencijos (gairės ir standartai), kontrolės mechanizmai (patikros ir baudos) ir švietimo – mokymo programos.

Kitas su valstybės politika susijęs ekonominės paskatos būdas – *valstybės taikomos mokesčių lengvatos*. Vyriausybės gali bandyti skatinti įmones vykdyti daugiau DSS prevencinių priemonių, siūlydamos mokesčių lengvatas. Mokesčiai gali būti naudojami siekiant nubausti menkai DSS besirūpinančias įmones arba taikomi kaip teigiama paskata. Pavyzdžiui, Švedijos vyriausybė neseniai pasiūlė mažinti mokesčius įmonėms, kurios sudaro galimybes darbuotojams užsiimti fizine ir kultūrine veikla darbo vietoje. Lietuvoje taip pat galėtų būti svarstomos galimybės gyventojų neapmokestinamosiomis pajamomis pripažinti ne tik gyvybės draudimo, sveikatos draudimo ar pensijų įmokas, bet ir darbdavio išlaidas darbuotojų sveikatinimo paslaugoms įsigyti.

Suprantama, mokesčių lengvatų suteikimas yra svarbus valstybinis sprendimas, reikalaujantis gilios finansinės kaštų ir naudos analizės, o taip pat ir papildomų administravimo išlaidų. Be to, mokestinės lengvatos aktualios tik toms įmonėms, kurios moka pelno mokestį. Viešosios ir ne pelno siekiančios organizacijos neturės naudos iš šios ekonominės paskatos tipo [21]. Su mokesčių mažinimu susijusios ekonominės paskatos yra reti atvejai Europos Sąjungoje. Kita vertus, įvairios DSS finansavimo schemas taikomos beveik visose ES šalyse. Lėšos (subsidijos, dotacijos) skiriamos įvairioms veikloms, siekiant paskatinti DSS vadybos sistemų pirkimo ir įgyvendinimo galimybes. Šias finansavimo schemas daugiausia kuria viešosios įstaigos [17].

*Proporcinių lėšų skyrimas* taip pat susijęs su valstybės politika. Vyriausybė suteikia dotaciją, proporcingą pinigų sumai, kurią organizacija išleidžia rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata. Dėl šio tipo ekonominio skatinimo abi pusės – ir pati įmonė, ir vyriausybė – patiria dideles administravimo išlaidas. Pavyzdys – Austrijos FGÖ fondas (*Fonds Gesundes Österreich*). Viena iš fondo veiklos kryptių yra remti ir finansuoti projektus, susijusius su sveikatos darbo vietoje stiprinimu ir pirmine prevencija. Minimalus projekto biudžetas 10 000 eurų, trečdalis ar du trečdaliai projekto biudžeto gali būti finansuojamas iš FGÖ. Visų dydžių įmonės gali teikti paraiškas, tiesiog užpildydamos paraiškos formą [21]. Lietuvoje tai galėtų būti palyginta su rizikos prevencijos priemonėms įmonėse įgyvendinti skiriamų lėšų kompensacija iš Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų. Tai įteisinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gruodžio 23 d. nutarimu Nr. 1422 „Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ [23]. Deja, kasmet fondui šiai veiklai remti lėšų buvo skiriama vis mažiau, o nuo 2010 m. lėšų iš viso nebeskirta, tad šis darbdavių skatinimo mechanizmas praktiškai neveikia.

Stengiantis skatinti darbdavius geriau rūpintis DSS, valstybė gali taikyti *skatinimo sistemą, siejamą su auditu, arba intervencijos programas su finansinėmis valstybės dotacijomis*. Pavyzdžiui, Kanadoje įmonės gali registruotis metiniams DSS auditams ir už išskirtinius rezultatus gali gauti ekonomines paskatas iki 2 mln. JAV dolerių [21].

Ypatingai skatinamos ir dažnai taikomos su valstybės politika nesusijusios įmonių vidinės ekonominės paskatos, tokios kaip draudimo įmokų diferenciacijos. Jas taiko draudimo įmonės.

Literatūroje jos vadinamos *su draudimo įmokomis susijusios ekonominės paskatos*. Jų esmė – draudimo įmokų diferenciacija priklausomai, pavyzdžiui, nuo darbuotojų patirties arba nuo nelaimingų atsitikimų atvejų skaičiaus („Bonus-malus“ draudimo schemas). Su draudimo įmokomis susijusios ekonominės paskatos yra veiksmingas būdas motyvuoti darbdavius investuoti į DSS. Šios paskatos yra reikšmingos skatinant nelaimingų atsitikimų ir su darbu susijusių / profesinių ligų prevenciją [17].

Atsižvelgiant į tyrimų duomenis, galima daryti išvadą, kad ekonominis skatinimas keičia darbuotojų elgseną arba turi įtakos nelaimingų atsitikimų skaičiui įmonėse. Atlikta nemažai mokslinių tyrimų, susijusių su patirtimi reitinguojant darbuotojų draudimą nuo nelaimingų atsitikimų, kuris paprastai atliekamas taikant draudimo įmokų progresyviąją nuolaidų (pranc. bonus-malus) sistemą, atsižvelgiant į bendrovės nelaimingų atsitikimų dažnio rodiklius [24,25].

Kai kuriose ES šalyse (Danija, Estija, Graikija, Ispanija, Švedija, Jungtinė Karalystė) su draudimo įmokomis susijusios ekonominės paskatos (t.y. paskatos, susijusios su draudimo tarifais) netaikomos. Šių šalių draudimo įmokos nustatomos, pavyzdžiui, naudojant rizikos kategorijų sistemą. Kitos ES šalys (Belgija, Bulgarija, Čekija, Vokietija, Prancūzija, Italija, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Suomija) taiko su draudimo įmokomis susijusias ekonomines paskatas.

Lietuvoje vadovaujantis LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nuostatomis [26] taip pat taikoma draudimo įmokos tarifų diferenciacija. Nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo įmokos tarifų dydis priklauso nuo draudėjo darbuotojų saugos ir sveikatos būklės: darbo priemonių, darbo sąlygų neatitikties DSS teisės aktų nustatytiems reikalavimams; Valstybinės darbo inspekcijos nustatytų DSS teisės aktų pažeidimų; nelaimingų atsitikimų darbe sunkumo ir dėl šių įvykių nukentėjusių darbuotojų skaičiaus; dėl ūmių profesinių ligų toje įmonėje nukentėjusių darbuotojų skaičiaus ir kt. [26].

## **Ekonominių paskatų schemas kūrimo žingsniai**

Rekomenduojami tokie **ekonominių paskatų schemas kūrimo žingsniai**:

- Šalies socialinės sistemos ir finansinių galimybių analizė;
- Ekonominės paskatos schemas kūrimo strategija;
- Ekonominės paskatos taikymo tikslinė grupė;
- Ekonominės paskatos schemas parinkimas ir rengimas;
- Ekonominės paskatos praktinis taikymas [18].

### *Šalies socialinės sistemos ir finansinių galimybių analizė*

Šalies socialinė struktūra yra laikoma pagrindiniu parametru, kuris lemia ekonominių paskatų kūrimą ir priežiūrą. Turi būti analizuojami tokie parametrai, kaip nelaimingų atsitikimų skaičius ir dažnis, profesinių ligų skaičius ir rūšys, jų sunkumas ir įtaka socialinėms išmokoms, nedarbingumo lygis ir išmokų dėl nedarbingumo dydis, pasitenkinimo darbu lygis (paskatos rekomenduojamos taikyti sektoriams ar įmonėms, kuriose patiriamas mažesnis pasitenkinimas darbu), sektorių vystymo būtinybė.

### *Ekonominės paskatos schemas kūrimo strategija*

Turi būti išsiaiškinti strateginiai tikslai, išanalizuojamos alternatyvos, strateginiams tikslams įgyvendinti rengiami priemonių planai, numatomi jų įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmai.



### *Ekonominės paskatos taikymo tikslinė grupė*

Ekonominės paskatos yra taikomos tam tikroms tikslinėms grupėms, norint motyvuoti ar pakeisti jų elgesį taip, kaip tai yra palanku ekonominei paskatos teikėjui. Jau formuojant ekonominei paskatos kūrimo strategiją labai svarbu identifikuoti tikslinę grupę. Draudimo kompanijos tikslinė grupė gali būti veiklos sektorius, tam tikros įmonės ar jų darbuotojai. Valdžios institucijų taikomos ekonominės paskatos gali būti nukreiptos į tam tikrus regionus, tam tikrus sektorius, didelės rizikos profesijas, tam tikras amžiaus grupes, darbo procesus. Pasirinkus tikslinę grupę taikomi tam tikri kriterijai jos analizei.

### *Ekonominės paskatos schemas parinkimas ir rengimas*

Norint pasiekti laukiamą rezultatą būtina tinkamai parinkti paskatos būdą. Europos šalyse dažniausiai taikomi šie ekonominių paskatų plėtoti DSS būdai:

- Draudimo įmokų variacijos, pavyzdžiui, priklausomai nuo nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skaičiaus specifinės rizikos sektoriuje vykdomos prevencinės veiklos;
- Valstybės subsidijos, pavyzdžiui, dėl novatoriškų investicijų;
- Mokesčių lengvatos;
- Geresnės bankininkystės sąlygos, pavyzdžiui, taikomos mažesnės palūkanų normos;
- Ne finansinės paskatos, pavyzdžiui, DSS vadybos sistemų sertifikavimas ar apdovanojimai.

### *Ekonominės paskatos praktinis taikymas*

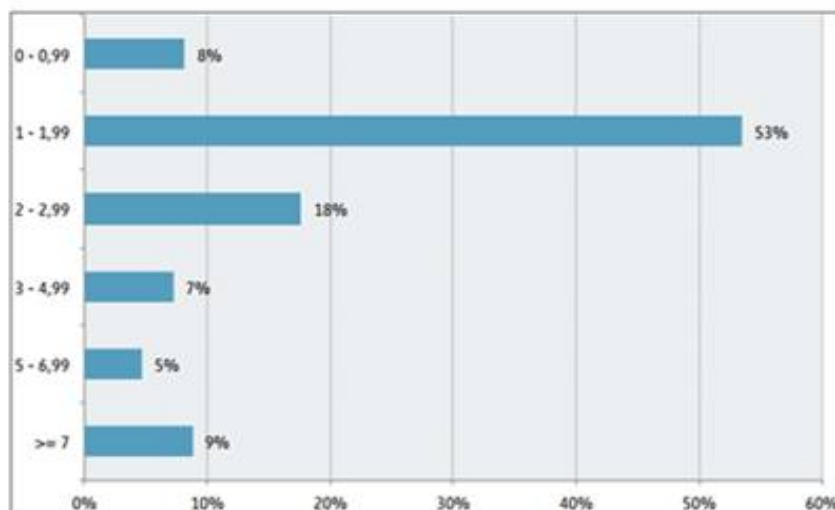
Kad ekonominė paskata būtų priimta ir pradėta taikyti, dažnai reikia politinio lobizmo. Ekonominėms paskatoms taikyti reikia keletą politinių struktūrų pritarimo, todėl priimant sprendimą turi dalyvauti atsakingų ministerijų pareigūnai, draudimo institucijos atstovai, profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovai, politinės partijos, taip pat žiniasklaida ir visuomenė.

### **Investicijų į DSS nauda / grąža**

Atlikta nemažai tyrimų, skirtų įvertinti DSS priežiūros paslaugų ekonominį efektą. Pagal Jungtinės Karalystės 2005 m. atliktą 500 organizacijų apklausą („*Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry*“) 73 proc. darbdavių patvirtino, kad sveikatos ir saugos įdiegimas įmonėse davė naudos verslui, 64 proc. iš jų patvirtino, kad sumažėjo ekonominiai nuostoliai [27].

Tarptautinė socialinės saugos asociacija atliko tarptautinę studiją apie investicijų į DSS kaštų ir naudos analizę [19,20]. Klausimyno pagalba buvo apklaustos 337 įmonės iš 19 šalių (Australija, Austrija, Azerbaidžanas, Kanada, Dramblio Kaulo Krantas, Čekijos Respublika, Vokietija, Hong Kongas (Kinija), Indija, Malaizija, Korėjos Respublika, Rumunija, Rusijos Federacija, Singapūras, Švedija, Šveicarija, Turkija, JAV, Vietnamas). 2013 m. pateikta ataskaita, kurioje įvertinta, kad kiekvienas į DSS investuotas euras atneša 2,2 euro grąžą ir, kad saugos ir sveikatos gerinimo ekonominės naudos santykis yra teigiamas. Į anketos klausimą „Kaip vertinate DSS naudos ir kaštų santykį Jūsų įmonėje?“ buvo gauta 318 atsakymų. Daugiausia įmonių naudos ir kaštų santykį nurodė 1-1,99. Naudos ir kaštų santykio vidurkis buvo 2,2, taigi saugos ir sveikatos gerinimo ekonominės naudos santykis yra teigiamas (2 paveikslas).

### *Kaip vertinate DSS naudos ir kaštų santykį Jūsų įmonėje?*



$$\left( \frac{\text{nauda}}{\text{kaštai}} \right) = \left( \frac{\dots\dots}{1,0} \right) \text{ Prašome įrašyti}$$

2 pav. Investicijų į DSS kaštų ir naudos analizė [20]

Ataskaitoje taip pat pabrėžiami geros DSS politikos įmonėje ekonominiai privalumai – tai didina darbuotojų produktyvumą; mažina nedarbingumo dėl ligos atvejus; užtikrina viešojo ir privataus sektoriaus įmonių konkurencinius pranašumus.

### **Ekonominio darbdavių skatinimo geros praktikos pavyzdžiai**

Ekonominio darbdavių skatinimo gerosios praktikos pavyzdžiai įrodo, kad finansiniai mechanizmai, skatinantys darbdavius rūpintis DSS / ekonominės paskatos yra tikrai veiksmingos. Pateikiama keletas pavyzdžių.

Nuo 2001 m., kai Vokietijoje pradėta taikyti su draudimo įmokomis susijusi ekonominių paskatų schema, joje dalyvaujančiose mėsos prekybos sektoriaus įmonėse įvykstančių nelaimingų atsitikimų skaičius sumažėjo 28 proc. Draudimo modelyje dalyvaujančios įmonės galėjo mokėti mažesnes draudimo įmokas, jeigu jos didino darbuotojų saugą, pvz., įsigydamos saugius peilius arba surengdamos vairuotojams saugos mokymus. Pritaikius ekonominio skatinimo schemą, pasiekti tokie rezultatai:

- šiame Vokietijos sektoriuje per metus pateiktuose pranešimuose apie nelaimingus atsitikimus šių atvejų buvo 1000 mažiau;
- per šešerius metus išlaidų sumažėjo 40 mln. eurų;
- kiekvienas investuotas euras leido sutaupyti 4,81 euro [24,19,20].

Kitas gerosios praktikos pavyzdys – Suomijos ūkininkams taikomas draudimo nuo nelaimingų atsitikimų nuolaidų modelis (MATA):

- Kiekvieni metai be draudiminio įvykio:
- 10 proc. draudimo įmokos nuolaida pirmais metais;

- +10 proc. kiekvienais sekančiais metais;
- daugiausia 50 proc. 5-iems sekantiems metams.
- Kiekvienas draudėjų kompensuotas nelaimingas atsitikimas:
- 10 proc. nuolaidos praradimas;
- Aukštesnės ribos draudimo įmoka.

Įgyvendinus šį draudimo modelį, nelaimingų atsitikimų skaičius sumažėjo daugiau kaip 10 proc. [28,24].

Dar keletas ekonominių paskatų taikymo gerosios praktikos pavyzdžių:

- Iš Lenkijos įmonių, kurios pradėjo taikyti finansuojamą DSS valdymo sistemą, 70 proc. įmonių sumažėjo nelaimingų atsitikimų skaičius ir draudimo išmokos, o 50 proc. įmonių pranešė apie mažesnę pavojingomis sąlygomis dirbančių darbuotojų skaičių.
- Italijos darbuotojų draudimo nuo nelaimingų atsitikimų institucija subsidijuoja banko kreditus, siekdama skatinti mažas ir vidutines įmones investuoti į DSS; šioje sistemoje dalyvaujančiose įmonėse įvyko 13–25 proc. mažiau nelaimingų atsitikimų, nei kitose panašiose įmonėse.
- Vokietijos sveikatos draudimo skatinimo sistemoje gerokai sumažėjo nedarbingumo išmokų ligos ir nebuvimo darbe atvejų skaičius, kai įmonės pradėjo taikyti modernią sveikatos valdymo sistemą.
- Nyderlanduose įgyvendinus investicijų į naujas DSS palankias mašinas ir įrangą subsidijų programą, darbo sąlygos pagerėjo 76 proc. įmonių (40 proc. darbdavių teigė, kad naujoji įranga yra labai naudinga, o 36 proc. – kad ji pakankamai naudinga) [17].

Darbdavius daugiau rūpintis darbuotojų sveikata taip pat skatina ir valstybės taikomos profesinės sveikatos paslaugų teikimo ir kaštų kompensavimo schemas. Pavyzdžiui, Suomijoje Socialinio draudimo institucija įpareigota kompensuoti 50 procentų patirtų išlaidų organizuojant profesinės sveikatos priežiūros paslaugas ir 60 procentų darbo vietų tikrinimo kaštų [29].

Lietuvos įmonių vadovai taip pat supranta investicijų į DSS naudą, imasi priemonių gerinti situaciją. 2014 m. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros išleistoje studijoje [30] aprašoma 13 darbuotojų saugos ir sveikatos stiprinimo atvejų atliekant įvairias intervencijas mažose ir vidutinėse įmonėse. Aprašoma išsami įmonių atlikta kaštų – naudos dėl taikytų intervencijų analizė. Mažos ir vidutinės įmonės dažnai vadinamos Europos ekonomikos stuburu, nes jos suteikia 67 proc. darbo vietų. Tačiau jose įvyksta net 82 proc. nelaimingų atsitikimų darbe [30]. Mažos ir vidutinės įmonės dažnai neturi pakankamai galimybių ir duomenų analizei, pavyzdžiui, apie patiriamus nuostolius dėl nedarbingumo dėl ligos ar išlaidas, susijusias su DSS gerinimo intervencijų taikymu. Įmonių vadovai dažnai negali skirti pakankamai laiko ekonomiškai įvertinti DSS stiprinimo intervencijų galimybes, ypač kai tos intervencijos nėra iš anksto aiškiai pagrįstos ekonominiu pelningumu. Todėl geros praktikos pavyzdžių aprašymas ir jų kaštų – naudos analizė yra ypač svarbi norint paskatinti įmonių vadovus geriau rūpintis DSS.

Vienas iš 13 Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros studijoje aprašytų intervencijų į DSS stiprinimą geros praktikos pavyzdžių [30] yra UAB „Statga“ investicija į ergonomiškas naujesnės kartos asmenines apsaugos priemones – apsauginius akinius bei kvėpavimo takų apsaugos priemones metalo šlifuotojams, dažytojams bei suvirintojams. UAB „Statga“ veiklos sritis yra metalo apdirbimo paslaugos. Įmonėje dirba 327 žmonės. Iki 2011 m. darbuotojai naudodavo asmenines apsaugos priemones, kurios negalėjo jų visiškai apsaugoti nuo darbe kylančių dulkių, todėl taikytas priemonės tekdavo dažnai keisti arba dirbti nepalankiomis sveikatai darbo sąlygomis. 2011 m. įmonės vadovai nusprendė įsigyti naujesnės kartos ergonomiškas filtruojančias oro valymo

ir tiekimo sistemas kvėpavimo takų, akių ir veido apsaugai pagerinti ir jomis aprūpinti savo darbuotojus. Ir įmonės vadovai, ir darbuotojai naujomis apsaugos priemonėmis buvo patenkinti, nes pagerėjo darbo sąlygos ir darbuotojų apsauga nuo darbo aplinkoje veikiančių kenksmingų profesinės rizikos veiksnių, o atliktus kaštų – naudos analizę gauti teigiami rodikliai: atsiperkamumas – 1 metai, investicijos vidaus gražos norma – 69,4 proc., pelningumo indeksas – 2,64, naudos ir kaštų santykis – 1,50. Įmonės metalo gaminių šlifautojai, dažymo linijos operatoriai ir suvirintojai, dėvintys anksčiau naudotas įprastines ir projekto metu įgytas asmenines apsaugos priemones pavaizduoti 3–5 paveiksluose.



3 pav. Metalu gaminių šlifautojas su įprastine apsauga ir su projekto metu įgyta oro valymo ir tiekimo sistema



4 pav. Dažymo linijos operatorius su įprastine apsauga ir su projekto metu įgyta oro valymo ir tiekimo apsauga



5 pav. Suvirintojas su įprastine apsauga ir su projekto metu įgyta oro valymo ir tiekimo sistema

### **Darbdavių ekonominio skatinimo sėkmę lemiantys veiksniai**

Literatūros šaltiniuose išskiriami šie darbdavių ekonominio skatinimo sėkmę lemiantys veiksniai:

1. Skatinimo sistema turi būti atlyginama ne tik už pasiektus gero DSS valdymo rezultatus, pvz., nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų rodiklius, bet ir už specialias prevencines priemones, kurių imtasi siekiant mažinti nelaimingų atsitikimų ir sveikatos sutrikimų skaičių ateityje. Tada įmonės nebūtų suinteresuotos slėpti nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų atvejų.

2. Galimybė pasinaudoti skatinimo sistema turėtų būti suteikiama visų dydžių įmonėms, o ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas specialiesiems mažų ir vidutinių įmonių poreikiams.

3. Paskata turi būti pakankamai didelė, kad ja būtų galima motyvuoti darbdavius dalyvauti skatinimo sistemoje.

4. Tarp įmonės vykdomos prevencinės veiklos ir išgaunamo ekonominio efekto turėtų būti aiškus ir greitai pajuntamas ryšys.

5. Skatinimo sistemoje turi būti nustatyti aiškūs ekonominio efekto privalumai ir ji turi būti suplanuota taip, jog būtų kuo paprasčiau ja naudotis, kad sistemoje dalyvaujančioms įmonėms ir paskatas siūlančioms organizacijoms tektų kuo mažesnė administracinė našta.

6. Jei skatinimo reikia dideliame įmonių skaičiui, veiksmingiausias yra draudimu arba mokesčiais grindžiamos paskatos, kurių kriterijai yra aiškiai nustatyti (uždara schema – vidinės ekonominės paskatos).

7. Siekiant skatinti novatoriškus sprendimus tam tikrose srityse, veiksmingiausias yra subsidijų sistemos (išorinė schema – išorinės ekonominės paskatos) [17].

## Apibendrinimas

Ekonominis skatinimas palyginti aktyviai siūlomas beveik visose didesnėse ES valstybėse narėse. Vokietija, Prancūzija, Italija ir Lenkija siūlo įvairias paskatas per viešojo draudimo sistemą, ir dažnai tai yra ne tik draudimo įmokų pakeitimai, bet ir specialių investicijų į DSS subsidijų programos. Ispanijoje su draudimu susijusios paskatos numatytos nacionalinėje DSS strategijoje, o šalies ir regionų lygmeniu siūloma labai įvairių DSS subsidijų programų.

Iš mažesniųjų valstybių narių aktyviausiai šioje srityje veikia Belgija, Suomija ir Olandija, kurių patirtis rodo, kad ekonomines paskatas galima teikti ir privačiose draudimo nuo nelaimingų atsitikimų sistemose.

Galima daryti išvadą, kad darbdavių ekonominis skatinimas gali būti siūlomas visose valstybėse narėse, nepaisant jų socialinės apsaugos sistemų tradicijų ir neatsižvelgiant į tai, ar draudimo nuo nelaimingų atsitikimų sistema yra privati arba vieša. Tai būtina daryti ir Lietuvoje, nes šiuo metu profesinės sveikatos paslaugų prieinamumo darbuotojams duomenys Lietuvoje yra gąsdinantys. Pagal Higienos instituto 2011–2012 m. tiriamojo darbo „Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų prevencinio veiksmingumo įvertinimas“ duomenis, teisiškai reglamentuotas profesinės sveikatos paslaugų prieinamumas yra tik 12,1 proc. Lietuvos įmonių dirbančiųjų. Profesinės sveikatos specialistų paslaugos prieinamos tik didelėse įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 100 arba 200 dirbančiųjų, priklausomai nuo įmonės vykdomos ekonominės veiklos pobūdžio. Atlikus įmonių, kurios privalo samdyti profesinės sveikatos specialistą, apklausą, nustatyta, kad profesinės sveikatos paslaugos praktiškai teikiamos tik 18,8 proc. šių įmonių, tai sudaro 8,7 proc. visų Lietuvos įmonių [31].

DSS politiką formuojančių valdžios institucijų bei darbdavių organizacijų atstovai turėtų siūlyti ir svarstyti įvairias ekonominių paskatų galimybes ir kitas socialines iniciatyvas, kurias taikančios įmonės galėtų būti skatinamos apdovanojimais geros praktikos konkursuose, mokesčių lengvatomis ar kitomis paskatų formomis.

## Literatūra

1. Constitution of the International Labour Organisation, International Labour Office, Geneva 2010. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume.
3. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. 2003 m. liepos 1 d. Nr. IX-1672.
4. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 2 d. įsakymas Nr. A1-266/V-575 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“.
5. LR sveikatos apsaugos ministro 2008 m. balandžio 8 d. įsakymas Nr. V-271 „Dėl Profesinės sveikatos specialistų, galinčių dirbti įmonėse, kvalifikacinių reikalavimų aprašo patvirtinimo“. Pakeitimai: LR sveikatos apsaugos ministro 2011 m. lapkričio 11 d. įsakymas Nr. V-968.
6. Costs and funding of occupational diseases in Europe, European forum of the insurance against accidents at work and occupational diseases, Eurogip-08/E, 2004.
7. ILO International Labour Standards on Occupational safety and health. Prieiga per internetą: <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>.

8. Global plan of action on workers' health 2008-2017. WHO. Sixtieth world health assembly.
9. 1985 m. Konvencija Nr. C161 „Dėl profesinės sveikatos (darbo medicinos) tarnybų“. International Labour Office (ILO). Convention No. 161 concerning Occupational Health Services. Geneva: ILO, 1985.
10. TDO Konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“, 2006.
11. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEC „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“.
12. ILO Occupational Safety and Health Convention No. 155, 1981. Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos.
13. 2007–2012 m. Bendrijos darbuotojų sveikatos ir saugos strategija, Europos Komisija, Briuselis, 2007 01 21, COM (2007).
14. The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką. 2010. Prieiga per internetą: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/en\\_esener1-summary.pdf/view](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view).
15. Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata. Praktinės gairės. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2012. Prieiga per internetą: [https://osha.europa.eu/lt/publications/reports/management-leadership-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/lt/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide).
16. Making the case for workplace health promotion, European network for workplace health promotion (ENWHP), Prieiga per internetą: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/factsheet\\_business\\_case.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/factsheet_business_case.pdf)
17. Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective. EU-OSHA, 2010. Prieiga per internetą: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/economic\\_incentives\\_TE3109255ENC](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/economic_incentives_TE3109255ENC).
18. How to create economic incentives in occupational safety and health: A practical guide. EU-OSHA. Prieiga per internetą: [https://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/guide-economic-incentives](https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/guide-economic-incentives).
19. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/en/topics/good-osh-is-good-for-business>.
20. Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health. International Social Security Association (ISSA), German Social Accident Insurance (DGUV), 2013. Prieiga per internetą: [http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/23\\_05\\_report\\_2013-en--web-doppelseite.pdf](http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/23_05_report_2013-en--web-doppelseite.pdf).
21. Treutlein D. External economic incentives for prevention. Prieiga per internetą: [http://oshwiki.eu/wiki/External\\_economic\\_incentives\\_for\\_prevention](http://oshwiki.eu/wiki/External_economic_incentives_for_prevention).
22. Bruck C. The role of legislation in occupational safety and health management. Prieiga per internetą: [http://oshwiki.eu/wiki/The\\_role\\_of\\_legislation\\_in\\_occupational\\_safety\\_and\\_health\\_management](http://oshwiki.eu/wiki/The_role_of_legislation_in_occupational_safety_and_health_management).
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. 1422 „Dėl lėšų, skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
24. Elsler D, Treutlein D, Rydlewska I, Frusteri L, Kruger H, Veerman T, Eeckelaert L, Roskams N, Van Den Broek K, Taylor T N. A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health. Scand J Work Environ Health 2010; 36(4):289-298.
25. Elsler D, Eeckelaert L. Factors influencing the transferebility of occupational safety and health economic incentive schemes between differenet countries. Scand J Work Environ Health 2010; 36(4):325-331.
26. LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. 1999 m. gruodžio 23 d. Nr. VIII-1509.

27. Miller P., Haslam C. Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry. Department of Human Sciences, University of Loughborough, Leicestershire LE11 3TU, UK, 2008.
28. Rautiainen R.H. et al. (2005). Effects of premium discount on workers' compensation claims in agriculture in Finland. *American Journal of Industrial Medicine*, 48 (2), 100-109.
29. Jankauskas R, Eičinėitė-Lingienė R, Kartunavičiūtė J. Situation analysis of existing occupational health service systems in NDPHS countries: Lithuania, Latvia, Estonia, Poland, Finland, Norway, Russia, Germany. Helsinki, 2012.
30. The business case for safety and health at work: Cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises. European Agency for Safety and Health at Work, 2014. Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.
31. Jankauskas R, Eičinėitė-Lingienė R. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų prevencinio veiksmingumo įvertinimas. 2011-2012 tiriamojo darbo projekto baigiamoji ataskaita. Higienos institutas, Profesinės sveikatos centras. Vilnius, 2013: 32.