

Тема: Система організації управління безпекою праці у Литовській Республіці

ЗМІСТ

ВСТУП	3.
РОЗДІЛ 1. ОСНОВИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА	5.
1.1. Державна політика у сфері охорони праці в ЄС	5.
1.2. Соціальне партнерство в охороні праці	8.
1.3. Європейські стандарти у сфері охорони праці та здоров'я працюючих ...	11.
Висновки до 1 розділу	15.
РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ	16.
2.1. Державна політика управління безпекою праці у Литовській Республіці.....	16.
2.2. Правове регулювання трудових відносин у Литві	19.
2.3. Соціальний захист працюючих	24.
Висновки до 2 розділу	27.
РОЗДІЛ 3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ	28.
3.1. Система управління безпекою праці у Литовській Республіці на рівні підприємства	28.
3.2. Обов'язки роботодавця та працівника у сфері безпеки праці	36.
3.3. Відповідальність за недотримання вимог безпеки праці	40.
3.3.1. Розслідування нещасних випадків	41.
3.3.2. Соціальний захист працюючих	43.
3.3.3. Навчання з безпеки праці і види інструктажів	46.
Висновки до 3 розділу	47.
РОЗДІЛ 4. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ В ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ ТА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	49.
4.1. Порівняльні характеристики законодавчих документів з точки зору забезпечення безпеки праці	49.
4.2. Обов'язки роботодавця та працівника у сфері охорони праці України.....	52.
4.3. Відповідальність за недотримання вимог безпеки праці в українському законодавстві	55.
4.3.1. Розслідування нещасних випадків	57.
4.3.2. Соціальний захист працюючих	60.
4.3.3. Навчання з безпеки праці і види інструктажів	61.
Висновки до 4 розділу	63.
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	65.
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68.
ДОДАТКИ	74.

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність дослідження системи управління безпекою праці в Литовській Республіці є важливою в сучасному середовищі промислової та економічної діяльності. Забезпечення безпеки та добробуту працівників стало глобальною проблемою, і розуміння конкретних механізмів і практик, що діють у Литві, має важливе значення для різних зацікавлених сторін. Оскільки Литва є активним учасником Європейського Союзу, її підхід до безпеки праці перебуває під впливом стандартів ЄС, що робить це дослідження актуальним для порівняльного аналізу в ширшому європейському контексті загалом, і з Україною зокрема.

Ефективне впровадження заходів з охорони праці сприяє не лише фізичному здоров'ю працівників, а й їхній загальній задоволеності роботою та продуктивності. Вивчення нормативно-правової бази, механізмів правозастосування та ролі роботодавців і працівників у забезпеченні безпеки на робочому місці дає уявлення про динаміку ринку праці та прагнення держави дотримуватися міжнародних стандартів. Це дослідження є своєчасним для підвищення обізнаності, сприяння формуванню обґрунтованої політики та просування культури безпеки, яка відповідає сучасним очікуванням та найкращим світовим практикам.

Мета роботи – аналіз системи організації управління безпекою праці у Литовській Республіці.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **задачі**:

- описати державну політику в сфері охорони праці в ЄС;
- з'ясувати європейські стандарти у сфері охорони праці та здоров'я працюючих;
- визначити особливості державної політики управління безпекою праці у Литовській Республіці;
- дослідити правове регулювання трудових відносин у Литві;
- охарактеризувати систему управління безпекою праці у Литовській Республіці на рівні підприємства;

- описати обов'язки роботодавця та працівника у сфері безпеки праці Литовської Республіки;

- провести порівняльну характеристику законодавчих документів з точки зору забезпечення безпеки праці в Україні і Литві;

- визначити відповідальність за недотримання вимог безпеки праці в українському і литовському законодавстві.

Об'єкт дослідження – державна політика в сфері охорони праці.

Предмет дослідження – система управління безпекою праці суб'єктів господарювання в Литовській Республіці.

Наукова новизна роботи полягає в наступному:

- проведено аналіз системи управління безпекою праці суб'єктів господарювання в Литовській Республіці;

- проведено порівняльний аналіз системи управління охороною праці в Україні та Литовській Республіці.

Практична цінність роботи: запропоновано заходи з покращення умов праці українських працівників під час воєнного стану.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, переліку літературних джерел із 64 найменувань, має 67 сторінок машинописного тексту, 14 рисунків, 2 таблиці та додатки.

РОЗДІЛ 1.

ОСНОВИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

1.1. Державна політика в сфері охорони праці у ЄС

Державна політика в галузі охорони праці в ЄС спрямована на забезпечення добробуту, здоров'я та прав працівників. Основною метою є створення та підтримка безпечних і здорових умов праці в різних галузях промисловості. Суть і зміст організації управління в цьому контексті передбачають розробку та реалізацію законів, нормативних актів та ініціатив для забезпечення захисту працівників.

Державна політика охорони праці в Європейському Союзі (ЄС) базується на чітко визначених ключових елементах, спрямованих на забезпечення безпечних та здорових умов праці, регулювання робочого часу та надання відпусток (рис. 1.1). Європейський союз встановлює директиви, які потім його країни-члени впроваджують у власне національне законодавство. Це означає, що національні владні органи, такі як трудові інспекції та суди, відповідають за забезпечення виконання цих правил. Загальна структура включає в себе правові норми, визначені у Договорі про функціонування ЄС, зокрема, у статті 153, яка надає правову основу для регулювання у сфері охорони праці [18]. Рамкова Директива 89/391/ЄС визначає загальні принципи та вимоги, що стосуються охорони праці, і є основоположним документом в цьому контексті [20]. Європейська директива про робочий час, обов'язок інформування працівників і права працівників конкретизує вимоги та стандарти на різних аспектах трудових відносин [21].

Щодо прав працівників, політика ЄС покликана гарантувати рівні права та можливості для всіх працівників, а соціальний діалог та партнерство з роботодавцями та профспілками є ключовими для врахування потреб обох сторін. Окремі країни ЄС можуть встановлювати вищий ступінь захисту, якщо вони виражають таке бажання. Наприклад, хоча Європейська директива про

робочий час гарантує працівникам право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю 4 тижні, деякі країни визначають більш щедрі стандарти в цьому відношенні на користь працівників.

Державна політика в галузі охорони праці в ЄС заохочує активну участь працівників у процесах прийняття рішень, пов'язаних із безпекою та здоров'ям. Це включає створення комітетів безпеки або представників працівників. Європейські країни часто наголошують на соціальному діалозі як на засобі залучення роботодавців, працівників та їхніх представників до обговорень і переговорів щодо політики та практики охорони праці.

Ключові елементи

- Договір про функціонування ЄС (стаття 153)
- Рамкова Директива 89/391/ЄС з охорони праці
- Директива 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту або трудових відносин
- Європейська директива про робочий час

Правозахисні органи

- Міжнародна організація праці
- Європейське агентство з питань праці
- Європейська служба зайнятості

Права працівників

- Гарантії щодо безпечних та здорових умов праці, робочого часу та відпусток.
- Забезпечення рівних прав і можливостей для всіх працівників.

Соціальний діалог

- Партнерство з роботодавцями та профспілками

Моніторинг та оцінка

- Збір даних та оцінка ефективності заходів охорони праці.
- Подання звітів щодо стану охорони праці та заходів, вжитих для її поліпшення.

Адаптованість до національного законодавства

- Принцип субсидіарності
- Директивний підхід
- Транспозиція в національне законодавство
- Стандартизація та застосування знань

Рис. 1.1. Загальна структура державної політики охорони праці в ЄС [9, с. 117]

Моніторинг та оцінка ефективності заходів охорони праці, збір даних та подання звітів щодо стану охорони праці і вжитих заходів є важливим елементом для постійного удосконалення системи.

Адаптованість до національного законодавства забезпечується за допомогою принципу субсидіарності, директивного підходу та транспозиції європейських стандартів в національне законодавство. Стандартизація та застосування знань сприяють адаптованості політики до змін в умовах праці, створюючи гнучку систему, яка враховує різноманіття національних контекстів та особливостей [14].

Призначення державної політики в галузі охорони праці в ЄС:

- благополуччя працівників: головною метою є надання пріоритету благополуччю працівників, гарантуючи, що вони працюють у середовищі, яке не створює надмірних ризиків для їх здоров'я чи безпеки;

- запобігання нещасним випадкам і захворюванням: політика спрямована на запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням шляхом впровадження заходів і стандартів, спрямованих на потенційну небезпеку на робочому місці;

- законні права: встановлювати та захищати законні права працівників, включаючи справедливую заробітну плату, розумну тривалість робочого часу та право на організацію та ведення колективних переговорів;

- відповідність стандартам: забезпечення відповідності підприємств встановленим стандартам безпеки та охорони здоров'я шляхом регулярних перевірок і аудитів [37].

Крім того, уряди інвестують у дослідження та заохочують інновації для розробки нових технологій, методологій і найкращих практик, які покращують безпеку та здоров'я на робочому місці.

У 2016 році Європейський Союз заснував Європейський центр експертизи у сфері трудового права, зайнятості та політики на ринку праці. Цей центр вивчає юридичні, регуляторні, економічні та політичні аспекти зайнятості та ринків праці, включаючи реформи, у 27 державах-членах,

Великій Британії, країнах Європейської економічної зони, країнах-кандидатах та потенційних кандидатах, які мають право на участь у проектах Програми Європейського Союзу з працевлаштування та соціальних інновацій [30].

З понад 240 мільйонами працівників у Європейському Союзі, норми трудового законодавства ЄС надають конкретні переваги значній кількості громадян і позитивно впливають на один з найважливіших та відчутних аспектів їхнього щоденного життя.

Безпосередньо пов'язане з єдиним ринком, трудове законодавство ЄС акцентує на необхідності вільного руху товарів, послуг, капіталу та робочої сили. Це регулювання має за мету забезпечити чесну конкуренцію між країнами та підприємствами, не за рахунок зниження стандартів трудового законодавства.

Підсумовуючи, державна політика у сфері охорони праці в Європі зосереджена навколо створення всебічної системи, яка надає пріоритет безпеці, здоров'ю та правам працівників. Вона передбачає поєднання законодавства, правозастосування, освіти та співпраці між роботодавцями, працівниками та державними органами для досягнення своїх цілей.

1.2. Соціальне партнерство в охороні праці

Соціальне партнерство у сфері охорони праці в Європі – це відносини співпраці між роботодавцями, працівниками, а іноді й урядами або відповідними органами влади у вирішенні питань, пов'язаних з охороною праці та безпекою на робочому місці [57]. Це партнерство ґрунтується на принципі, що залучення як роботодавців, так і працівників до процесів прийняття рішень може призвести до більш ефективних і комплексних рішень, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці (рис. 2.2).

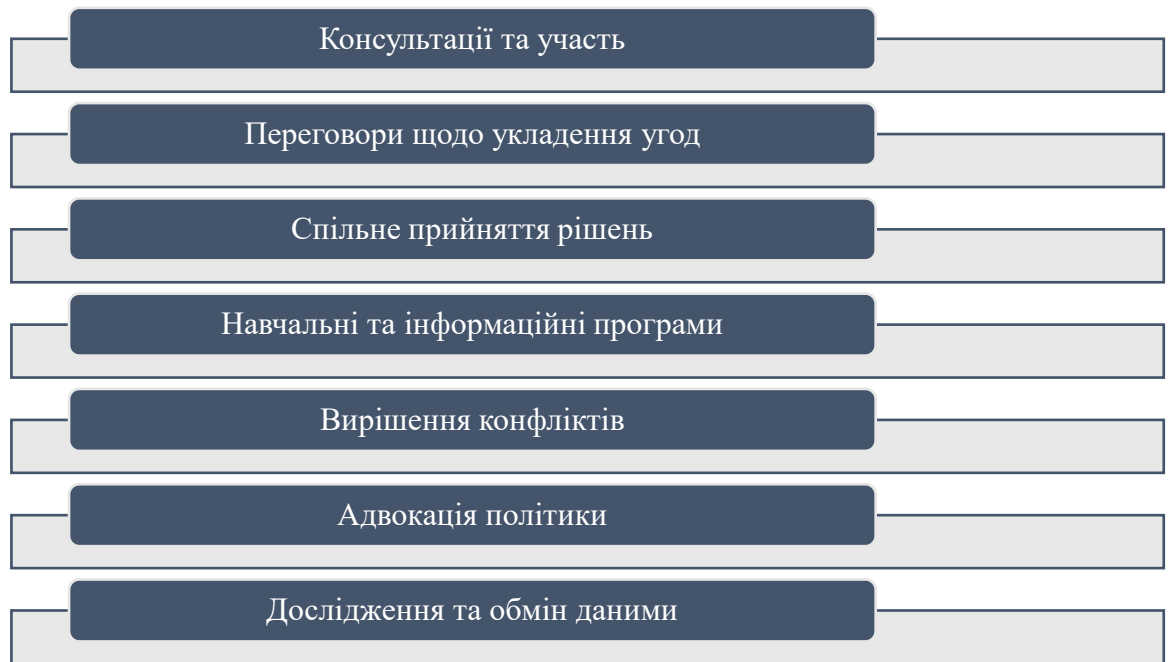


Рис. 2.2. Ключові аспекти соціального партнерства у сфері охорони праці в Європі [57]

З соціальними партнерами, включаючи організації роботодавців і профспілки, часто проводяться консультації при розробці політики і нормативно-правових актів, пов'язаних з охороною праці. Їх активна участь гарантує, що перспективи як роботодавців, так і працівників будуть враховані. Соціальні партнери можуть вести переговори про укладення колективних договорів, які визначають конкретні заходи та стандарти охорони праці на робочому місці. Ці угоди можуть охоплювати різні аспекти, такі як робочий час, протоколи безпеки та навчальні програми.

Співпраця між роботодавцями та працівниками поширюється на спільне прийняття рішень з питань, пов'язаних з охороною праці. Створення спільних комітетів або рад з охорони праці дозволяє вести постійний діалог і вирішувати проблеми. Соціальні партнери часто співпрацюють в ініціативах, спрямованих на навчання як роботодавців, так і працівників щодо важливості охорони праці. Навчальні програми та інформаційні кампанії сприяють створенню більш безпечного робочого середовища.

У випадках, коли виникають розбіжності або конфлікти з питань охорони праці, соціальні партнери можуть брати участь у діалозі та переговорах для пошуку взаємоприйнятних рішень. Такий спільний підхід допомагає запобігати конфліктам та ефективно їх вирішувати. Соціальні партнери можуть виступати за політику на національному або європейському рівні, яка сприяє підвищенню стандартів охорони праці. Це може включати взаємодію з політиками для формування законодавства та нормативно-правових актів, які відповідають потребам робочої сили, що змінюються. Спільні зусилля можуть включати обмін інформацією та даними, пов'язаними з охороною праці. Дослідницькі ініціативи та обмін передовим досвідом сприяють постійному вдосконаленню заходів з охорони праці.

Загалом, соціальне партнерство у сфері охорони праці відображає спільний підхід, який визнає спільну відповідальність роботодавців і працівників за створення та підтримання безпечних і здорових робочих місць. Це сприяє створенню більш інклюзивної та ефективної структури для вирішення проблем і сприяння добробуту європейської робочої сили.

Основними міжгалузевими організаціями, що представляють соціальних партнерів на рівні ЄС, є:

- Європейська конфедерація профспілок (the European Trade Union Confederation (ETUC));
- Союз конфедерацій промисловості та роботодавців Європи (the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (BUSINESSEUROPE));
- Європейська асоціація ремісничих, малих та середніх підприємств (the European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME));
- Європейський центр підприємств з громадською участю (the European Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP)).

Паралельно із цими міжгалузевими організаціями існує низка інших соціально-професійних груп, які висловлюють специфічні або галузеві інтереси.

Стаття 152 Договору про функціонування ЄС визнає роль соціальних партнерів у трудових відносинах і європейському соціальному діалозі. Вони представляють своїх членів під час консультацій з Комісією та участь у переговорах з метою укладення колективних договорів [18].

Крім того, вони також беруть участь у роботі Європейського економічного та соціального комітету разом із іншими організаціями, що представляють громадянське суспільство.

1.3. Європейські стандарти у сфері охорони праці та здоров'я працюючих

Термін «стандарт» використовувався і досі використовується в деяких країнах стосовно умов безпеки на робочому місці або кваліфікації роботодавців і належної поведінки людей, а також стосовно характеристик (розмірів, форм, фізичних або хімічних властивостей тощо) продукції. Раніше значення терміну «стандарт» було таким – загальноприйнятий документ, який містить правила, керівні принципи або характеристики діяльності або її результатів, незалежно від того, хто є постачальником документа (традиція, виробник, державний орган або асоціація зі стандартизації) [7, с. 250].

Останніми роками, щоб уникнути непорозумінь, міжнародні організації зі стандартизації доклали зусиль для встановлення чіткої термінології, яка б вказувала на різницю між правилами залежно від провайдера:

- нормативний документ – документ (будь-який носій інформації, записаний на ньому або в ньому), що містить правила, вказівки або характеристики діяльності або її результатів; він охоплює стандарти, технічні специфікації, кодекси практики та правила;

- технічна специфікація – документ, що визначає технічні вимоги, які повинні бути виконані продуктом, процесом або послугою, і, коли це доречно,

процедуру(и), за допомогою якої вони можуть бути визначені; він може бути стандартом, частиною стандарту або незалежним від стандарту;

- кодекс практики – документ, який рекомендує практику або процедури для проектування, виробництва, встановлення, технічного обслуговування або утилізації обладнання, конструкцій або продуктів; він може бути стандартом, частиною стандарту або незалежним від стандарту;

- регламент – документ, що забезпечує обов'язкові законодавчі норми, прийнятий органом влади;

- стандарт – документ, створений консенсусом і затверджений визнаним органом, який надає для загального і багаторазового використання правила, керівні принципи або характеристики діяльності або її результатів, спрямованих на досягнення оптимального ступеня порядку в даному контексті [33].

Стандартизація полягає в діяльності зі встановлення, з урахуванням реальних або потенційних проблем, положень для загального і багаторазового використання, спрямованих на досягнення оптимального ступеня порядку в даному контексті. Зокрема, діяльність складається з процесів формулювання, видання та впровадження стандартів. Зазвичай стандартизація – це процес, заснований на консенсусі зацікавлених сторін, що утворюють організацію стандартизації.

Європейські стандарти у сфері охорони праці встановлені з метою забезпечення загального та високого рівня захисту працівників на всій території Європейського Союзу (ЄС) [56]. Ці стандарти розробляються та впроваджуються для вирішення різних аспектів безпеки та благополуччя на робочому місці.

Термін «Новий підхід» означає винахідливий підхід до технічної стандартизації, який розподіляє відповідальність між європейським законодавцем та європейськими органами стандартизації (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Європейські та міжнародні органи стандартизації [56]

Фундаментальні принципи «Нового підходу» включають європейські директиви, що встановлюють «суттєві вимоги», щоб гарантувати високий рівень охорони здоров'я, безпеки, захисту прав споживачів або захисту навколишнього середовища. Ці директиви, згідно з новим підходом, опираються на статтю 114 Договору про функціонування Європейського Союзу (колишня стаття 95 ДЄС), що дозволяє вживати заходів для посилення вільного руху товарів [18].

Відповідальність за розробку гармонізованих стандартів, які відповідають основним вимогам до продукції, викладеним у директивах, покладено на європейські організації зі стандартизації (CEN, CENELEC та ETSI). Вважається, що продукція, яка відповідає гармонізованим стандартам, задовольняє відповідні суттєві вимоги (презумпція відповідності, маркування CE), а держави-члени ЄС зобов'язані сприяти безперешкодному переміщенню такої продукції.

Прийняття цих стандартів залишається добровільною практикою. Хоча альтернативні стандарти дозволені, виробники зобов'язані продемонструвати, що їхня продукція відповідає основним вимогам.

Європейський стандарт охоплює особливу роль гармонізованих стандартів, якщо він також відповідає таким умовам:

- розробляється відповідно до мандату на стандартизацію, виданого Комісією відповідно до процедури Директиви 98/34/ЄС [28];
- розробляється з урахуванням основних вимог;
- посилення на нього публікується в Офіційному віснику із зазначенням Директиви, до якої має застосовуватися презумпція відповідності.

Європейський гармонізований стандарт охоплює лише умови, пов'язані із безпечним використанням продукту, і не враховує інших характеристик, таких як його придатність. Європейська Комісія регулярно оприлюднює та оновлює перелік гармонізованих стандартів у процесі впровадження кожної Європейської директиви за новим або загальним підходом.

Кожного разу, коли стандарт визнається непридатним для виконання ролі, яку йому відводить законодавство ЄС, директиви передбачають конкретну процедуру його видалення із списків, опублікованих в Офіційному журналі. Це робиться з метою скасування передбаченої презумпції відповідності вимогам щодо охорони здоров'я та безпеки.

Отже, європейські стандарти у сфері охорони праці та здоров'я працюючих представляють сучасну та інноваційну систему, спрямовану на забезпечення високого рівня безпеки та захисту працівників у ЄС. Цей підхід, відомий як «Новий підхід», розподіляє відповідальність між європейським законодавцем і органами стандартизації. Стандарти визначають основні вимоги для продукції та їхньої відповідності, сприяючи покращенню вільного руху товарів. Визнання гармонізованих стандартів дозволяє продукції супроводжувати презумпцію відповідності вимогам, забезпечуючи ефективну систему технічної гармонізації та підвищення стандартів безпеки для працюючих в Європі.

Висновки до 1 розділу

У контексті європейського законодавства основи системи організації управління охороною праці побудовані на комплексній та інноваційній основі, спрямованій на забезпечення найвищих стандартів безпеки та гігієни праці для працівників у всьому Європейському Союзі. Ключові принципи включають реалізацію «Нового підходу», який передбачає розподіл обов'язків між європейськими законодавцями та органами стандартизації. Європейські директиви визначають основні вимоги, а процес гармонізації передбачає розробку відповідних стандартів, що покладено на європейські організації зі стандартизації.

Система підкреслює важливість гармонізованих стандартів, припускаючи, що продукція, яка відповідає цим стандартам, відповідає основним вимогам. Такий підхід сприяє вільному переміщенню товарів в межах ЄС при збереженні високого рівня захисту здоров'я, безпеки, прав споживачів та навколишнього середовища. «Новий підхід» також встановлює механізм періодичного оновлення переліку гармонізованих стандартів для забезпечення їх актуальності та ефективності.

Крім того, система включає в себе процедуру вилучення стандартів, які вважаються недостатніми для виконання своєї ролі відповідно до законодавства ЄС. Цей механізм забезпечує постійне вдосконалення та адаптацію до мінливих потреб безпеки. Впровадження гармонізованих стандартів у національні стандарти та обов'язкове скасування розбіжних національних стандартів у країнах ЄС підкреслює прихильність до єдиної та надійної системи управління безпекою праці.

Таким чином, основи організаційної системи управління охороною праці у світлі європейського законодавства відображають проактивний і динамічний підхід, що ставить на перше місце благополуччя працівників і водночас сприяє вільному переміщенню товарів через територію ЄС. Опора системи на гармонізовані стандарти та механізми безперервного оцінювання демонструє прихильність до підтримки та підвищення стандартів безпеки в постійно мінливому робочому середовищі.

РОЗДІЛ 2.

ДЕРЖАВНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ У ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

2.1. Державна політика управління безпекою праці у Литовській Республіці

Державна політика управління безпекою праці в Литовській Республіці регулюється різними законами та нормативними актами, спрямованими на забезпечення добробуту працівників і створення безпечних умов праці (рис. 2.1).

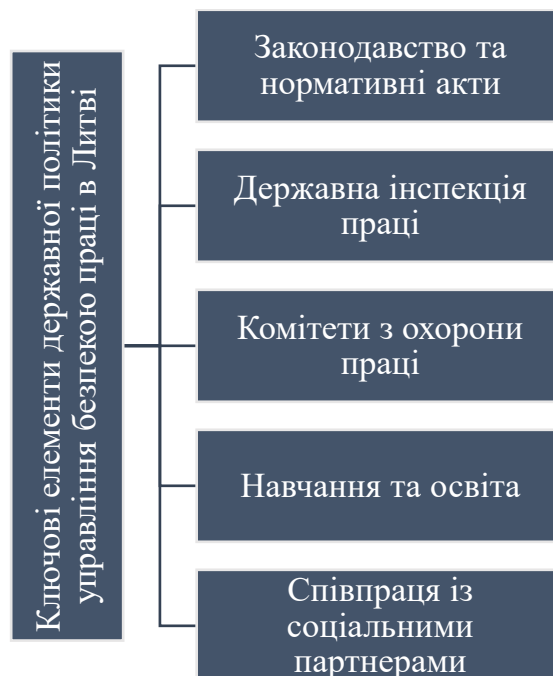


Рис. 2.1. Ключові елементи державної політики управління безпекою праці в Литві [43]

Литва створила законодавчу базу, яка визначає права та обов'язки роботодавців і працівників щодо безпеки праці. Правовою основою є Закон «Про безпеку праці»[60] який визначає основні принципи та вимоги щодо забезпечення безпечного виробничого середовища.

Державна інспекція праці (Valstybinė darbo inspekcija – VDI) є центральним органом, відповідальним за дотримання правил безпеки праці, що проводить перевірки, дає рекомендації роботодавцям і вживає заходів у разі виявлення порушень. Інспекція відіграє вирішальну роль у здійсненні та нагляді за державною політикою безпеки праці.

На підприємствах Литви часто створюються комітети з безпеки та гігієни праці. Ці комітети включають як роботодавців, так і працівників і відповідають за вирішення питань безпеки на конкретному робочому місці. Вони сприяють проведенню профілактичних заходів і загальному поліпшенню умов праці.

Литовська Республіка сприяє навчанню та навчанню працівників і роботодавців у питаннях безпеки праці. Навчальні програми спрямовані на підвищення обізнаності про потенційну небезпеку, профілактичні заходи та дії в надзвичайних ситуаціях. Добре поінформовані працівники сприяють створенню безпечнішого робочого середовища.

Уряд Литви співпрацює з соціальними партнерами, включаючи організації роботодавців і профспілки, для розробки та оновлення політики, пов'язаної з безпекою праці. Соціальний діалог вважається важливою складовою у створенні ефективного та збалансованого регулювання.

Проаналізуємо детальніше діяльність державних органів, відповідальних за нагляд та управління безпекою праці у Литві:

- Державна інспекція праці (Valstybinė darbo inspekcija – VDI) є центральною установою, відповідальною за дотримання трудового законодавства та забезпечення дотримання правил безпеки праці. Вона проводить перевірки, надає рекомендації роботодавцям і вживає коригувальних заходів у разі виявлення порушень [62].

- Міністерство соціального захисту та праці (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija) відіграє ключову роль у формуванні та реалізації політики у сфері праці в Литві, і співпрацює з Державною інспекцією праці над

розробкою та оновленням нормативних актів, пов'язаних з безпекою праці, а також забезпечує їх відповідність директивам ЄС [44].

– Департамент безпеки праці та здоров'я (*Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius*) працює у складі Міністерства соціального захисту та праці і зосереджується саме на питаннях безпеки та гігієни праці. Департамент працює над розробкою та вдосконаленням політики, пов'язаної з добробутом працівників [23].

– Окрім центральної Державної інспекції праці, по всій Литві існують регіональні або територіальні інспекції праці. Ці місцеві відділення працюють під керівництвом Державної інспекції праці та відповідають за проведення перевірок на місцях і забезпечення дотримання правил безпеки праці у відповідних регіонах.

Ці органи співпрацюють для створення комплексної системи забезпечення безпеки праці та захисту прав працівників на всій території Литви.

У Литві трудові договори формалізують відносини між роботодавцем і працівниками та перераховують обов'язки працівника, правила роботи, винагороду та інші умови праці, і це лише деякі з них. Договори повинні бути укладені литовською (або литовською та іноземною мовою, узгодженими сторонами) та в письмовій формі.

Договори повинні бути підписані та передані працівнику для підписання до початку роботи. Працівнику має бути видана копія для його обліку, а інший примірник залишається у роботодавця. Якщо обидві сторони згодні, договір може бути підписаний в електронному вигляді.

Трудові договори в Литві надійно захищені, а своєчасна оплата праці працівників сприймається дуже серйозно. Працівники, яким виплатили заробітну плату із запізненням, мають право на виплату штрафу в розмірі 0,07% за кожен день прострочення. Після звільнення роботодавець зобов'язаний виплатити працівникам заборгованість за останній день роботи.

У разі прострочення виплати роботодавець стягує штраф у розмірі середньої заробітної плати працівника за період прострочення.

Працівники мають право вимагати дистанційної роботи, при цьому відмова працівника від дистанційної роботи не може бути використана як законна підстава для розірвання трудового договору або зміни умов праці. У разі подання такого запиту певними працівниками, роботодавець може відхилити запит працівника лише в тому випадку, якщо зможе довести, що така домовленість призведе до надмірних витрат [35].

У разі вагітних або годуючих грудьми працівників, батьків з дітьми віком до 3 років, одиноких батьків, які виховують дитину віком до 14 років (18, якщо дитина має інвалідність), або наявного звернення закладу охорони здоров'я щодо дозволу працівника працювати вдома, роботодавець повинен погодитися на прохання працівника працювати дистанційно не менше 20% його загальної тривалості робочого часу.

Загалом, державна політика у Литві націлена на створення безпечних та здорових умов праці, сприяючи загальному благополуччю працівників у країні.

2.2. Правове регулювання трудових відносин у Литві

До 1990 року правове регулювання трудових відносин у Литві відрізнялося імперативністю, властивою радянській правовій системі. Основою трудового законодавства Литви став радянський Кодекс законів про працю, прийнятий у 1972 році, та суміжні закони, які детально регламентували майже всі умови праці. Майже не залишалося місця для регулювання умов праці за допомогою колективних та індивідуальних договорів.

Основні політичні, економічні та правові реформи розпочалися після відновлення незалежності Литви у 1990 році. З 1990 року правова система була реформована відповідно до вимог соціальних та економічних змін, спричинених поверненням до демократії та системи вільної ринкової економіки. Детальне імперативне регулювання трудових відносин гальмувало

формування ринку праці, розвиток ринкових відносин, тому було розпочато реформу національного трудового законодавства. Головною метою реформи був перехід від централізованого і всеохоплюючого державного імперативного регулювання до більш ліберального договірної регулювання, що дозволяє сторонам індивідуальних і особливо колективних трудових відносин самостійно визначати умови праці за допомогою договорів. Роль держави має бути обмежена встановленням мінімальних стандартів трудових прав і посад в одному кодифікованому правовому положенні, що регулює трудові відносини, – новому Трудовому кодексі [22].

Це завдання виконувалося досить повільно і суперечливо. Слід підкреслити, що на самому початку реформи (1991-1994 рр.) готувалися нові проекти Трудового кодексу, але вони не були прийняті. Законодавець обрав інший шлях *pro tempore* – відкласти прийняття КЗпП і почати приймати окремі закони, що регулюють групи трудових відносин. Таким чином, за історично дуже короткий проміжок часу, а саме кілька років, були прийняті найважливіші трудові закони (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Нормативно-правові акти, що регулюють політику безпеки праці у Литві

№ п/п	Назва документу	Дата прийняття
1	Закон про заробітну плату [63]	09.01.1991
2	Закон про колективні договори [36]	04.04.1991
3	Закон про профспілки [41]	21.11.1991
4	Закон про трудовий договір [39]	28.11.1991
5	Закон про відпустки [38]	17.12.1991
6	Закон про регулювання колективних спорів [40]	17.03.1992
7	Закон «Про безпеку і здоров'я працівників» [55]	07.10.1993
8	Закон ЛР «Про безпеку праці» [60]	26.06.1994
9	Трудовий кодекс ЛР [34]	04.06.2002

Джерело: складено автором

Ці закони здебільшого зберігали характер мінімально виправленого радянського регулювання, щоб відповідати лише основним ринковим принципам та змінам суспільного життя, які були неминучими в момент переходу від радянської планової економіки до вільного ринку. Процес

прийняття нових законів, потім багаторазового внесення до них змін, доповнення, спроб деталізувати роз'яснення та інструкції, не замислюючись про їх цілісність та взаємозв'язок з іншими правовими нормативними актами, призвів до того, що правові норми окремих положень суперечили та конкурували між собою. До 2003 року КЗпП 1972 р. виключно регулював такі інститути трудового права, як індивідуальні трудові спори, трудова дисципліна, матеріальна відповідальність, що, звичайно, не відповідало новим економічним відносинам.

Нарешті, парламент (Сеймас) прийняв Трудовий кодекс Законом № IX-926 (Valstybes žinios, 2002, № 64-2569) від 4 червня 2002 року [34]. Трудовий кодекс набрав чинності 1 січня 2003 року. Крім Закону «Про безпеку та гігієну працівників» від 7 жовтня 1993 року, Трудовий кодекс скасовує майже всі закони про працю, прийняті з 1990 року. Кодекс законів про працю як уніфікований акт регулює як колективні, так і індивідуальні трудові відносини, зокрема, сферу, завдання та принципи застосування законодавства про працю, права профспілок та представників працівників у сфері праці, укладення та виконання колективних договорів, а також відповідальність сторін, вирішення колективних трудових спорів, включаючи страйки, правові підстави працевлаштування, укладення, умови та розірвання трудового договору, мінімальну заробітну плату, а також умови оплати праці, робочий час та періоди відпочинку, безпеку та здоров'я працівників, професійне навчання та підвищення кваліфікації, трудову дисципліну, умови та межі матеріальної відповідальності, нагляд та контроль за дотриманням основних норм трудового законодавства.

Відповідно до ч. 1 ст.3 Трудового кодексу джерелами трудового права є Конституція Литовської Республіки, міжнародні договори Литовської Республіки, цей Кодекс законів про працю, інші закони та нормативно-правові акти, що не суперечать Кодексу, а також нормативні положення колективних договорів [34].

Адміністративний регламент відіграє досить допоміжну роль у трудовому законодавстві Литви. Згідно з доктриною, розробленою Конституційним Судом, адміністративний регламент покликаний виконувати закони, а не покладати обов'язки на окремих осіб. Трудовий кодекс дотримується цієї доктрини і встановлює жорсткі передумови і обмеження для того, щоб мінімізувати можливість регулювання трудових відносин за допомогою адміністративних норм: «Постанови Уряду та інші нормативно-правові акти можуть регулювати трудові відносини лише у випадках і в обсязі, визначених цим Кодексом та іншими законами». (ст. 3); «Положення нормативно-правових актів Уряду, інших державних і муніципальних установ, що встановлюють для працівників умови, менш сприятливі, ніж ті, що встановлені цим Кодексом та іншими законами про працю, є недійсними» [34].

Колективні договори є джерелом права в правовій системі Литви, але їхня роль є досить несуттєвою. Аналіз більшої частини положень трудового законодавства Литви дозволяє зробити висновок, що в трудовому законодавстві є багато положень щодо визначення або конкретизації умов праці колективним договором.

Однак на практиці прийняті державою або окремі трудові договори, а не положення колективних договорів, регулюють умови праці (оплата праці, робочий час, щорічна відпустка, укладення та розірвання трудового договору тощо). Загалом, прийнято, що оплата праці (крім працівників бюджетної сфери) регулюється в трудовому договорі. Офіційних даних немає, але можна припустити, що є дуже малий відсоток (приблизно 3-5%) підприємств, які мають чинний колективний договір [48].

Конституційні положення, а також правові норми Закону про міжнародні договори та норми Трудового кодексу 2002 року від 22 червня 1999 року означають, що правова система Литви ґрунтується на моністичному підході, який передбачає інкорпорацію міжнародних договорів у внутрішнє законодавство. Відповідно до ч. 3 ст. 138 Конституції, міжнародні договори, ратифіковані Парламентом (Сеймом), є складовою частиною правової системи

Литовської Республіки [19]. У випадку колізії, ч. 2 ст. 11 Закону «Про міжнародні договори» встановлює пріоритет міжнародних договорів над національними нормативно-правовими актами, що означає, що положення договорів мають переважну силу у випадку невідповідності національним нормативно-правовим актам, прийнятим на момент ратифікації такого договору чи конвенції або пізніше [50]. Крім того, Трудовий кодекс 2003 року слідує тій же схемі і додатково встановлює можливість прямого застосування міжнародних договорів у Литві. Відповідно до ч. 1 ст. 8 Трудового кодексу, якщо міжнародними договорами Литовської Республіки встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені Трудовим кодексом та іншими законами Литовської Республіки про працю, то застосовуються правила, встановлені міжнародними договорами. Частина 2 статті 8 Трудового кодексу передбачає, що міжнародні договори Литовської Республіки безпосередньо застосовуються до трудових відносин, за винятком випадків, коли міжнародні договори встановлюють, що для їх застосування потрібен спеціальний нормативний акт Литовської Республіки. Зрозуміло, що для прямого застосування можуть бути придатними лише ті положення конкретного міжнародного договору, які є самодостатніми.

Литва, відповідно до стандартів ЄС, зосереджується на забезпеченні здоров'я та безпеки працівників. Сюди входять положення про умови праці, техніку безпеки, оцінку ризиків і заходи щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. ЄС наголошує на важливості соціального діалогу та колективних переговорів. Литва заохочує співпрацю між роботодавцями та працівниками, розвиваючи систему, за якої соціальні партнери залучаються до обговорення питань безпеки праці.

Загалом, Литва, як і багато інших країн, впроваджує комплексну правову базу для регулювання трудових відносин. Правове регулювання трудових відносин у Литві характеризується сукупністю законів і підзаконних актів, покликаних забезпечити права та обов'язки як роботодавців, так і працівників. Ця система охоплює різні аспекти, включаючи трудові договори, робочий час,

заробітну плату, безпеку праці та безпеку на робочому місці, а також колективні переговори. Литва дотримується стандартів Європейського Союзу, а її правова система відображає баланс між захистом прав працівників і створенням сприятливого бізнес-середовища. Країна надає великого значення справедливій практиці працевлаштування, недискримінації та механізмам вирішення спорів.

2.3. Соціальний захист працюючих

Соціальний захист працівників у Литві охоплює різні аспекти, зокрема соціальне страхування, охорону здоров'я та соціальну допомогу. Система створена для забезпечення безпеки для працівників у різних життєвих ситуаціях (рис. 2.2).

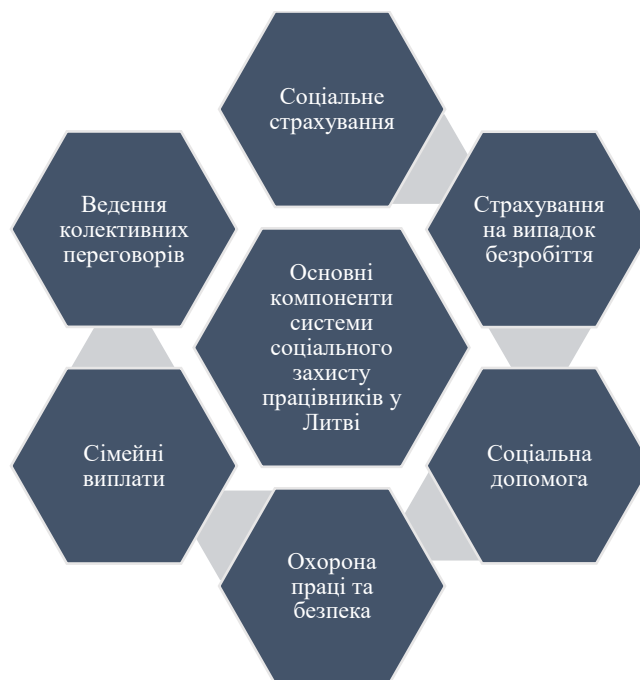


Рис. 2.2. Основні компоненти системи соціального захисту працівників у Литві [46]

Інтеграція обов'язкового соціального страхування в Литві відіграє вирішальну роль у забезпеченні всебічного покриття та підтримки робочої сили. Литва розробила надійну систему соціального страхування, призначену для вирішення різних ризиків і проблем, з якими стикаються працівники

протягом своєї кар'єри. Це включає захист від хвороб, тимчасової непрацездатності та наслідків старіння. Обов'язковий характер соціального страхування гарантує, що всі працівники роблять внески в систему, сприяючи колективному підходу до зменшення ризиків. Така інтеграція не лише захищає окремих працівників, але й сприяє загальній соціальній стабільності та добробуту населення. Система відображає відданість Литви соціальному захисту та добробуту своїх громадян, що відповідає ширшим європейським принципам забезпечення справедливого та сприятливого соціального середовища для всіх членів суспільства [17].

Працівники, які безперервно працюють на одній і тій самій компанії протягом п'яти років, мають право на навчання. Під час навчання працівники отримують винагороду в розмірі не менше половини середньомісячної заробітної плати. Академічна відпустка може бути як формальною, так і неформальною (якщо неформальна, вона пов'язана з трудовими функціями працівника) і не повинна тривати довше десяти робочих днів протягом року.

Пенсійна система забезпечує фінансову підтримку осіб після виходу на пенсію. Внески до пенсійного фонду здійснюються протягом усього трудового життя людини, а пенсії виплачуються за рахунок накопичених внесків.

У Литві існує система страхування на випадок безробіття, яка надає фінансову підтримку особам, які втратили роботу. Допомога виплачується на строк до дев'яти місяців (у певних випадках вона може бути продовжена). Надбавка складається з фіксованої частини і змінної суми. Фіксована частина становить 23,27% від мінімальної місячної заробітної плати (149,39 євро) плюс змінна сума 38,79% від середньомісячного застрахованого доходу фізичної особи за перші три місяці, 31,03% за наступні три місяці та 23,27% за наступні три місяці. Допомога обмежена 58,18% від середньої заробітної плати по країні [42].

Програми соціальної допомоги діють для надання підтримки вразливим групам населення, включаючи малозабезпечених працівників і сім'ї. Ці

програми можуть включати різні пільги та надбавки, спрямовані на забезпечення базового рівня життя.

Заходи, пов'язані з безпекою праці, сприяють загальному соціальному захисту працівників. Положення та перевірки спрямовані на створення безпечних умов праці та попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У Литовській Республіці роботодавці зобов'язані охороняти здоров'я та безпеку своїх працівників. Всі співробітники, які знаходяться в групі ризику, повинні регулярно проходити медичне обстеження. Крім того, коли починається прийом нового працівника, компанія повинна проінформувати його про правила та вимоги, які застосовуються до робочого місця щодо охорони здоров'я та безпеки.

Компанії повинні:

- 1) письмово підтвердити, що працівник був проінструктований про застосовні вимоги охорони здоров'я та безпеки;
- 2) попросити працівника підписати відповідні документи до початку роботи [34].

Роботодавці також повинні призначити працівника відповідальним за безпеку праці або найняти компанію, яка має відповідну ліцензію.

Сімейні виплати, такі як відпустка по догляду за дитиною та допомога на дитину, є частиною системи соціального захисту. Ці пільги допомагають працівникам збалансувати свої професійні та сімейні обов'язки.

Соціальний захист також часто вирішується через соціальний діалог і колективні переговори між роботодавцями та профспілками. Угоди, досягнуті в ході цих переговорів, можуть вплинути на умови праці, пільги та заходи соціального захисту. Раз на рік роботодавці повинні інформувати та консультуватися з представниками працівників на такі теми, як поточна та майбутня діяльність компанії, її фінансовий стан, стан трудових відносин у ній. Роботодавці також повинні проконсультуватися з представниками перед груповими скороченнями, щоб спробувати уникнути максимально можливої кількості звільнень. Роботодавці також зобов'язані консультуватися з

працівниками, коли мають намір реорганізувати або реструктурувати бізнес, запровадити нову політику або запропонувати певні інші зміни в компанії, такі як зміни в політиці охорони здоров'я та безпеки.

Отже, система соціального захисту працюючих у Литві визначається різноманітними заходами, спрямованими на забезпечення економічної та соціальної безпеки працівників. Країна встановлює обов'язкове соціальне страхування, яке охоплює різні види ризиків, включаючи хворобу, тимчасову непрацездатність та старість. Держава також надає допомогу при безробітті, сприяючи періодам перекваліфікації та повторного влаштування на ринок праці. Система соціальних послуг і підтримки враховує індивідуальні потреби працівників у різних життєвих обставинах, включаючи сімейні ситуації та інші важливі аспекти. Литва виявляє високий рівень соціальної відповідальності, забезпечуючи широкий спектр послуг та заходів, спрямованих на соціальний захист працюючих і підтримку їхнього благополуччя.

Висновки до 2 розділу

Державна система управління безпекою праці в Литовській Республіці демонструє комплексний і добре структурований підхід до забезпечення здоров'я та безпеки працівників. У країні створена надійна правова база, яка відповідає стандартам Європейського Союзу, що підкреслює важливість безпеки праці та безпеки на робочому місці. Система включає органи державного нагляду та управління, спеціально призначені для нагляду за безпекою праці на національному рівні, що відображає прихильність Литви до ефективного правозастосування та контролю за дотриманням законодавства. Інтеграція обов'язкового соціального страхування додатково сприяє загальному захисту працівників, покриваючи різні ризики, такі як хвороба, тимчасова втрата працездатності та старіння. Державна політика Литви щодо управління безпекою праці поєднує правові норми, механізми нагляду та заходи соціального захисту для створення цілісного підходу, спрямованого на забезпечення добробуту робочої сили.

РОЗДІЛ 3.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

3.1. Система управління безпекою праці у Литовській Республіці на рівні підприємства

Під безпекою праці розуміються всі профілактичні заходи, спрямовані на збереження працездатності, здоров'я і життя працівників на виробництві, які застосовуються або плануються на всіх етапах діяльності підприємства з метою захисту працівників від професійних ризиків або їх зниження в міру можливості [59].

Литовське законодавство з безпеки праці ґрунтується на принципах забезпечення безпеки та здоров'я працівників, які закріплені в Директиві Ради 89/391/ЄЕС, а також імплементує положення директив Європейського Союзу з безпеки праці [20].

Кожному працівнику повинні бути забезпечені безпечні і здорові умови праці незалежно від виду діяльності підприємства, виду трудового договору, чисельності працівників, рентабельності підприємства, місця роботи, умов праці, характеру праці, тривалості робочого дня або робочої зміни, національності, раси, національності, статі, сексуальної орієнтації, віку, соціального походження, політичних або релігійних переконань працівника. Обов'язком роботодавця є забезпечення працівників безпечними та здоровими умовами праці у всіх аспектах, пов'язаних з роботою. Заходи з безпеки праці на підприємстві фінансуються роботодавцем.

На рівні підприємства в Литовській Республіці система управління безпекою праці та промисловою безпекою (СУОП) є важливим компонентом для забезпечення безпечного та здорового робочого середовища. Литовські підприємства дотримуються національних нормативних актів та європейських стандартів, впроваджуючи системні підходи до безпеки праці та промислової

безпеки. Це передбачає оцінку ризиків, превентивні заходи та постійний моніторинг для виявлення та зменшення небезпек на робочому місці.

Підприємства, як правило, створюють внутрішні структури СУОП, часто призначаючи спеціальний персонал, відповідальний за безпеку праці та промислову безпеку. Ці особи здійснюють нагляд за розробкою, впровадженням і вдосконаленням політики та процедур безпеки. Для інформування працівників про потенційні ризики та важливість дотримання протоколів безпеки зазвичай використовуються навчальні програми та інформаційні ініціативи.

З метою забезпечення безпечних і здорових умов праці працівників на підприємстві створюється Служба безпеки праці. Діяльність Управління регулюється Положенням про служби безпеки праці підприємств. До складу Управління входять один або кілька фахівців з безпеки праці, які працюють на підприємстві. Рекомендована кількість фахівців служби зазначена в Додатках до Положення про служби безпеки праці підприємств [24]. Якщо таких фахівців на підприємстві немає, функції служби можуть виконувати: служба, найнята роботодавцем, або один чи кілька фахівців у цій галузі, найнятих роботодавцем, або ж особа (особи), призначена (і) роботодавцем.

Стан безпеки та здоров'я працівників на підприємствах оцінюється відповідно до того, наскільки виробниче обладнання, умови праці на підприємстві, його підрозділах відповідають встановленим законодавством вимогам з безпеки праці. Оцінка стану безпеки та здоров'я працівників визначає професійний ризик ймовірності травми або іншої шкоди здоров'ю працівника внаслідок впливу шкідливого та/або небезпечного фактору (факторів) виробничого середовища.

Професійні ризики повинні бути оцінені на кожному підприємстві. Порядок оцінки професійних ризиків на підприємствах встановлюється Загальним положенням з оцінки професійного ризику [27]. Оцінка професійного ризику організовується роботодавцем, особою, яка його представляє, або особою, уповноваженою роботодавцем на безпеку та здоров'я

працівників. Оцінка професійного ризику проводиться в присутності працівників або їх представників, безпеки та здоров'я представників працівників. Професійні ризики оцінюються компетентними особами. Кількісні вимірювання хімічних, фізичних, біологічних факторів ризику проводяться лабораторією підприємства або органом для вивчення факторів ризику. Необхідно оцінити ризики для працівників кожного фактора виробничого середовища (хімічного, фізичного, біологічного, ергономічного, психосоціального, фізичного). Після визначення професійного ризику заповнюються документи з оцінки ризиків обраної на підприємстві форми. Після оцінки професійних ризиків на підприємстві повинен бути розроблений і затверджений план заходів щодо усунення та зниження ризиків, на основі якого реалізуються заходи щодо запобігання ризику.

Для оцінки ефективності СУОП проводяться регулярні аудити та перевірки, як внутрішні, так і зовнішні. Це забезпечує дотримання вимог законодавства та сприяє формуванню культури постійного вдосконалення практики безпеки праці та промислової безпеки.

Основними показниками стану безпеки праці є кількість нещасних випадків на виробництві та частота професійних захворювань. Інформацію про стан безпеки праці у Литві можна знайти на сайті Державної інспекції праці Литовської Республіки при Міністерстві соціального забезпечення та праці [58].

Якщо робоче обладнання, що використовується на підприємстві, є потенційно небезпечним пристроєм, необхідно дотримуватися вимог законодавства, що встановлюють порядок технічного обслуговування потенційно небезпечного обладнання [52].

Схематичний огляд на рис. 3.1 відображає систему управління безпекою праці в литовських компаніях, спрямовану на забезпечення безпеки та здоров'я працівників відповідно до вимог законодавства та найкращих практик.

Правове середовище:	• Національне законодавство та законодавство Європейського Союзу. • Законодавство про охорону праці та професійну безпеку. • Директиви про права та захист працівників.
Структура:	• Керівництво: відповідає за визначення політики та цілей. • Представники працівників: беруть участь у розробці та перегляді системи. • Комітет з охорони праці: зміцнює співпрацю та комунікацію.
Документація:	• Політичний документ: чітко визначає обов'язки керівництва. • Процедури та інструкції: визначають конкретні дії та процедури. • Процес оновлення: постійний перегляд та оновлення документів.
Управління ризиками:	• Оцінка ризиків: визначення та оцінка потенційних небезпек. • Превентивні заходи: Впровадження заходів, спрямованих на зменшення ризиків. • Кризовий менеджмент: розробка заходів на випадок незапланованих подій.
Навчання та обізнаність:	• Навчання працівників: залучення персоналу компанії до питань безпеки. • Кампанії та інформаційні плакати: підвищують обізнаність та інформують.
Моніторинг та аудит:	• Внутрішній аудит: перевіряє ефективність системи та відповідність нормативним вимогам. • Інструменти моніторингу: відстежують статистику та ключові показники безпеки.
Звіти та аналіз:	• Звіти про нещасні випадки на виробництві: фіксують причини та кількість нещасних випадків. • Оперативні звіти: вказують на вжиті заходи та їхні результати.
Планування дій та вдосконалення:	• Плани дій: Поєднують короткострокові та довгострокові цілі. • Пропозиції щодо вдосконалення: отримані від працівників і фахівців з охорони праці.

Рис. 3.1. Система управління безпекою праці у литовській компанії [53]

Отже, система управління безпекою праці в литовській компанії відзначається високим ступенем врахування правового середовища та впровадженням найкращих практик. У контексті правового середовища, компанія дотримується національного законодавства та вимог Європейського Союзу, спираючись на законодавство про безпеку праці та професійну безпеку, а також директиви, спрямовані на захист прав та безпеку працівників.

Структура системи включає активну участь керівництва у визначенні політики та цілей, представників працівників у розробці та перегляді системи, а також комітету з безпеки праці, що зміцнює співпрацю та комунікацію всередині компанії.

Документація системи чітко визначає обов'язки керівництва, а також включає процедури та інструкції, що оновлюються на постійній основі для забезпечення актуальності та відповідності нормативним вимогам. Управління ризиками зосереджено на оцінці потенційних небезпек, впровадженні превентивних заходів та розробці кризового менеджменту для незапланованих подій.

Навчання та обізнаність працівників здійснюється через систему навчань та інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення обізнаності та свідомості щодо питань безпеки. Моніторинг та аудит системи забезпечують внутрішній аудит та ефективні інструменти моніторингу для стеження за безпекою та відповідністю нормативам. Звіти та аналіз включають деталізовані звіти про нещасні випадки та операційні звіти, що дозволяє компанії визначити причини та вжиті заходи для подальшого вдосконалення. Планування дій та вдосконалення системи безпеки праці у компанії включає цілісні плани дій та пропозиції щодо вдосконалення, отримані від працівників та фахівців з безпеки праці, що відображає високий рівень взаємодії та відповідальності.

Документація з безпеки праці працівників складається і затверджується перед початком роботи підприємства, а також його підрозділів, робочих місць, робочих засобів, початком роботи та перед впровадженням нових технологічних процесів [29]. Документи складаються на конкретну компанію з урахуванням її діяльності, поточної роботи та виявлених професійних ризиків. Відповідно до положень Трудового кодексу Литовської Республіки, Закону Литовської Республіки про безпеку та гігієну праці (далі – БГП), інших нормативно-правових актів, що регулюють безпеку та здоров'я працівників (далі – БГП), Обсяг документів з безпеки праці на підприємстві, в установі чи організації та у структурному підрозділі підприємства залежить від виду його господарської діяльності, кількості працівників і посад (професій), а також від результати визначення шкідливості та можливих ризиків для працівників на робочих місцях. Мінімальний перелік документів з безпеки праці, необхідних на підприємствах і в організаціях такий:

- опис політики БГП (порядок (порядок) контролю за дотриманням вимог БГП, впровадження та контролю заходів (процедур) з профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань);
- документи з оцінки професійного ризику;

- документи для організації обов'язкових медичних оглядів працівників;
- документи на відбір, видачу та повернення засобів індивідуального захисту;
- порядок (процедури) інструктажу та навчання з безпеки праці, інструкції з безпеки праці;
- процедура розслідування інциденту;
- порядок відсторонення від роботи нетверезого працівника та план профілактичних заходів;
- інструкція з пожежної безпеки [54].

Починаючи роботу на литовському підприємстві, важливо ознайомитися з різними документами, пов'язаними з безпекою праці, що допомагають забезпечити безпечне та здорове робоче середовище (рис. 3.2).

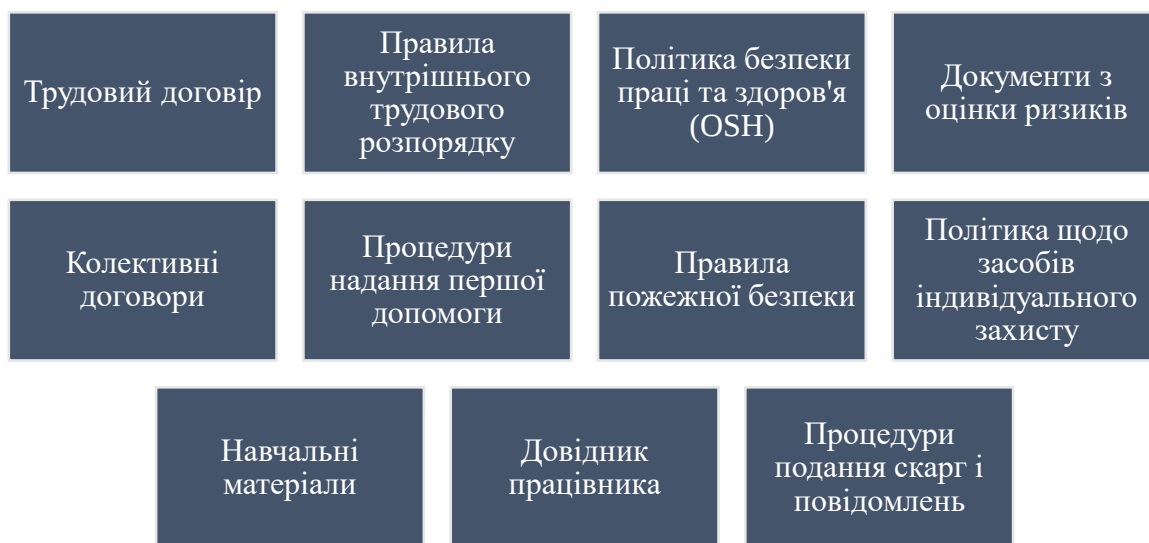


Рис. 3.2. Документи з безпеки праці, з якими необхідно ознайомитися працевлаштування на литовське підприємство [34]

Трудовий договір визначає умови роботи, включаючи робочий час, заробітну плату та інші важливі деталі. Після набрання чинності змінами до КЗпП з 1 серпня 2022 р. обов'язок роботодавця ще до початку роботи

працівника надати додаткову інформацію в письмовій формі про тривалість та умови випробувального терміну, порядок розірвання трудового договору, складові заробітної плати, понаднормову роботу, необхідно письмово зазначити право на послуги з навчання, захист, передбачений роботодавцем соціальним страхуванням.

Раніше вже встановлювалося, що в трудовому договорі необхідно вказати відомості про роботодавця (повне найменування роботодавця, код, юридична адреса зареєстрованого офісу), місце виконання трудової функції, вид трудового договору, опис або опис трудової функції, початок роботи, тривалість щорічної відпустки тощо (повний перелік зазначено в ст. 44 КЗпП).

До Державної інспекції праці (ДІП) часто звертаються працівники, яких цікавлять індивідуальні правовідносини між роботодавцем та працівником, особливо пов'язані з укладенням та виконанням трудового договору. Саме тому важливо наголосити, що наказ Міністра соціального забезпечення та праці Литовської Республіки, прийнятий 29 липня 2022 року, змінив типову форму трудового договору (додаток А).

Правила внутрішнього трудового розпорядку зазвичай охоплюють внутрішні правила компанії, включаючи заходи безпеки, порядок дій у надзвичайних ситуаціях та інші важливі вказівки. Політика безпеки праці та здоров'я (OSH) – багатьох компаніях є політика, яка безпосередньо стосується безпеки праці та здоров'я. Цей документ підкреслює прихильність компанії до створення безпечного робочого місця.

Компанії зобов'язані проводити оцінку ризиків для виявлення потенційних небезпек на робочому місці. Розуміння цих оцінок має вирішальне значення для вашої безпеки. Якщо між роботодавцем і представниками працівників (профспілками або виробничими радами) укладено колективний договір, ви повинні знати його зміст. Процедури надання першої допомоги для того, щоб ознайомитися з розташуванням аптечок, аварійних виходів і процедурами, яких слід дотримуватися в разі нещасного випадку або травми. Якщо робота пов'язана з використанням

засобів індивідуального захисту, потрібно ознайомитися з інструкціями щодо їх використання та обслуговування [34]

Компанії часто надають навчальні матеріали на різні теми безпеки. Відвідайте всі обов'язкові тренінги з техніки безпеки та ознайомтеся з відповідними матеріалами. Довідник працівника може містити інформацію про різні політики на робочому місці, в тому числі пов'язані з безпекою та поведінкою. Процедури подання скарг і повідомлень для того, щоб знати, як повідомляти про будь-які проблеми або інциденти, пов'язані з безпекою. Розуміти процедури подання скарг або підняття питань, пов'язаних з безпекою.

Отже, у Литовській Республіці система управління безпекою праці на рівні підприємства відображає комплексний підхід, спрямований на забезпечення добробуту та захисту працівників. Нормативно-правова база, включаючи національне законодавство та законодавство Європейського Союзу, створює основу для створення безпечного робочого середовища. Підприємства застосовують ретельні процедури оцінки ризиків, інтегруючи превентивні заходи для усунення потенційних небезпек. Організаційна структура із залученням як керівництва, так і представників працівників через комітети зміцнює співпрацю та комунікацію з питань безпеки. Детальна документація, така як правила роботи, політика безпеки праці та здоров'я, процедури надання першої медичної допомоги, слугує для працівників орієнтиром у розумінні протоколів безпеки та планів реагування на надзвичайні ситуації. Регулярні тренінги та доступна інформація, включаючи колективні договори та політику щодо засобів індивідуального захисту, сприяють формуванню культури обізнаності з питань безпеки серед працівників. Механізми постійного моніторингу, аудиту та звітності забезпечують ефективність системи, дозволяючи оперативно реагувати на інциденти та сприяючи постійному вдосконаленню. Загалом, литовська система управління безпекою праці на рівні підприємства відповідає сучасним

стандартам, наголошуючи на проактивному та спільному підході до забезпечення добробуту працівників.

3.2. Обов'язки роботодавця та працівника у сфері безпеки праці

У Литві зобов'язання роботодавців і працівників у сфері безпеки праці регулюються національним законодавством, яке окреслює конкретні обов'язки обох сторін щодо забезпечення безпечного і здорового робочого середовища.

Роботодавці зобов'язані забезпечити працівникам безпечні та здорові умови праці в усіх аспектах їхньої роботи (рис.3.3).



Рис. 3.3. Обов'язки роботодавця у Литовській Республіці [34]

Заходи з безпеки праці фінансуються роботодавцем. Особа, яка представляє роботодавця, з метою виконання цього обов'язку організовує здійснення профілактичних заходів (технічних, медичних, правових, організаційних та інших) для запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, встановлюючи на підприємстві порядок здійснення та контролю за виконанням цих заходів, призначаючи уповноважених роботодавцем осіб та даючи їм конкретні доручення щодо здійснення профілактичних заходів.

Для забезпечення безпеки і здоров'я працівників роботодавець повинен створити службу безпеки праці. До її складу повинні входити один або декілька спеціалістів з безпеки праці. Якщо служба не створена, роботодавець повинен найняти орган або одного чи кількох спеціалістів у цій галузі (крім працівників підприємства) для виконання функцій служби, або особа, яка представляє роботодавця, або особа, уповноважена роботодавцем, виконує ці функції. У всіх випадках кількість призначених або залучених фахівців повинна бути достатньою, з урахуванням розміру суб'єкта господарювання та професійних ризиків працівників, щоб вони могли організувати профілактичні заходи з безпеки праці на суб'єкті господарювання. Роботодавець вирішує, чи створювати єдину службу безпеки праці або окрему службу безпеки праці та окрему службу гігієни праці.

Порядок створення служб безпеки праці на підприємствах, функції, права, обов'язки та загальні кваліфікаційні вимоги до спеціалістів цих служб визначаються Типовим положенням про службу безпеки праці на підприємствах. Воно затверджується Міністром соціального захисту і праці та Міністром безпеки здоров'я [26]. У цьому Положенні визначаються види господарської діяльності, в яких суб'єкти господарювання повинні створювати служби безпеки праці з урахуванням професійних ризиків та/або кількості працівників, а також види господарської діяльності, в яких суб'єкти господарювання можуть не створювати такі служби, а їх функції виконує представник роботодавця або особа, уповноважена роботодавцем. Їхні знання з питань безпеки праці повинні бути перевірені відповідно до Загального положення про навчання і перевірку знань з питань безпеки праці, затвердженого Міністром соціального забезпечення і праці та Міністром охорони здоров'я. У типовому положенні про службу безпеки праці на підприємстві визначаються види економічної діяльності, в яких функції служби безпеки праці на підприємстві можуть виконуватися (за відсутності створення служби) особою, яка представляє роботодавця, або уповноваженою

ним особою, яка має нижчий рівень освіти, ніж передбачено частиною 2 статті 8 Закону Литовської Республіки «Про працю», та має відповідну кваліфікацію.

Кожен працівник зобов'язаний дотримуватися вимог нормативних документів компанії з безпеки праці та законодавства про безпеку праці, з якими він був ознайомлений і навчений, а також максимально дбати про власну безпеку і здоров'я та безпеку і здоров'я інших працівників, виходячи з власних знань, а також вказівок керівника підрозділу або особи, яка представляє роботодавця (рис. 3.4).

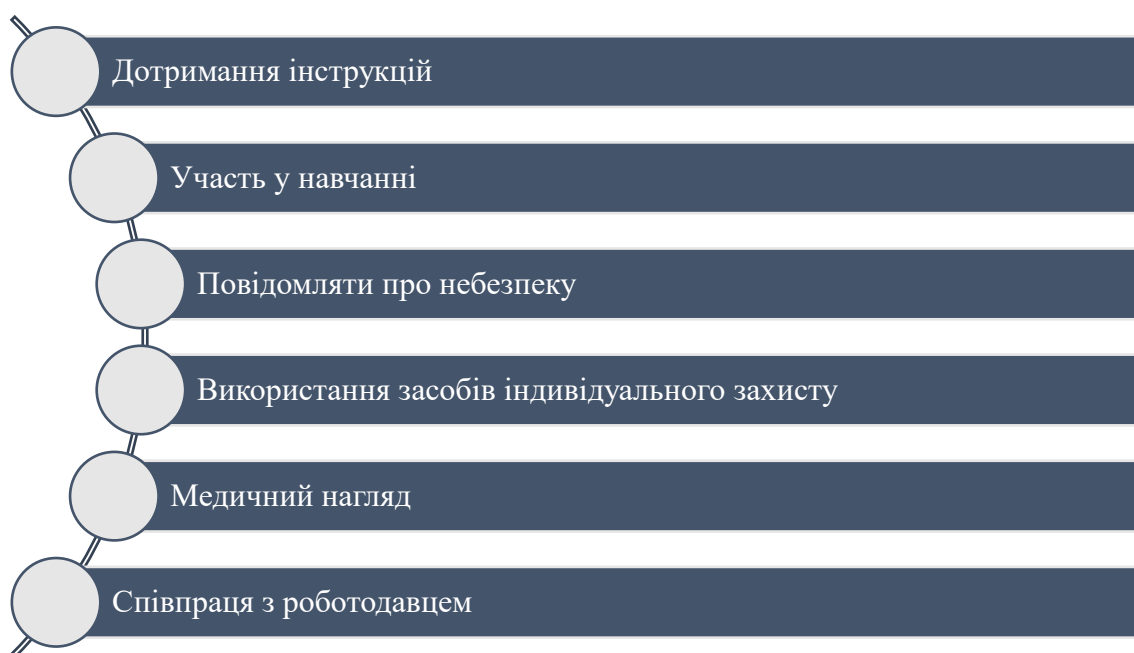


Рис. 3.4. Обов'язки працівників у Литовській Республіці [50]

Працівники повинні дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших працівників:

1) використовувати робоче обладнання відповідно до вимог щодо його безпечного використання, викладених у документах на робоче обладнання та інструкціях з безпеки праці;

2) належним чином використовувати засоби колективного та/або індивідуального захисту;

3) не виводити з ладу, не змінювати і не видаляти пристрої (пристосування) або знаки безпеки і гігієни праці, встановлені на робочому

обладнанні чи іншому устаткуванні, будівлях, інших місцях суб'єкта господарювання, використовувати такі пристрої відповідно до їх призначення, а також повідомляти про будь-яку несправність таких пристроїв уповноваженому з питань безпеки праці, керівнику структурного підрозділу або особі, яка представляє роботодавця;

4) негайно повідомляти уповноваженому з питань безпеки і гігієни праці працівників, керівнику підрозділу, службі безпеки і гігієни праці суб'єкта господарювання або її працівникам, комітету з питань безпеки і гігієни праці суб'єкта господарювання, особі, яка представляє роботодавця, про будь-яку ситуацію на робочих місцях, у виробничих приміщеннях або інших місцях суб'єкта господарювання, яка, на їхню думку, може загрожувати здоров'ю і безпеці працівників. Повідомляти уповноваженого з питань безпеки і гігієни праці, керівника підрозділу, службу безпеки і гігієни праці суб'єкта господарювання або його працівників, представника роботодавця про порушення вимог безпеки і гігієни праці, які вони не можуть або не бажають усунути самостійно;

5) співпрацювати з уповноваженими з питань безпеки і здоров'я працівників, працівниками служби безпеки і здоров'я суб'єкта господарювання, керівником підрозділу та іншими особами, уповноваженими роботодавцем і представником роботодавця, у виконанні вимог і заходів з безпеки і здоров'я;

6) в міру своїх можливостей і знань вживати заходів щодо усунення причин травм, гострих отруєнь, аварій і негайно інформувати про це уповноваженого з питань безпеки і гігієни праці, керівника підрозділу і представника роботодавця;

7) негайно повідомляти про нещасні випадки та інші порушення здоров'я, пов'язані з роботою, уповноваженому з питань безпеки і гігієни праці, керівнику підрозділу, службі безпеки праці суб'єкта господарювання або її працівникам та представнику роботодавця;

8) проходити медичний огляд у порядку, встановленому суб'єктом господарювання;

9) дотримуватися режиму праці та відпочинку, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком роботи підприємства;

10) виконувати розпорядження керівника підрозділу, представника роботодавця, інших осіб, уповноважених роботодавцем, та посадових осіб, відповідальних за контроль за безпекою праці на підприємстві [55].

Отже, у Литві система обов'язків у сфері безпеки праці спирається на чітку регламентацію національного законодавства. Роботодавець несе відповідальність за проведення систематичної оцінки ризиків, запобігання небезпекам та забезпечення безпеки робочого середовища. Крім того, роботодавець повинен надавати робітникам інформацію та проходження навчань з питань безпеки, а також вживати заходів для медичного контролю. З іншого боку, працівники зобов'язані слідувати інструкціям роботодавця, використовувати надані засоби індивідуального захисту, повідомляти про будь-які небезпечні умови і активно співпрацювати з роботодавцем у вирішенні питань безпеки праці. Ця взаємодія створює основу для безпечної та здорової трудової обстановки, сприяючи спільній відповідальності роботодавців і працівників у підтримці високих стандартів безпеки праці в Литві.

3.3. Відповідальність за недотримання вимог безпеки праці

Відповідальність за недотримання вимог безпеки праці в литовських компаніях чітко визначена в правових нормах. Законодавство про безпеку праці встановлює вимоги, недотримання яких може призвести до юридичної відповідальності. Керівники компаній, роботодавці та інші відповідальні особи можуть бути притягнуті до відповідальності за порушення, які можуть розглядатися як недотримання правил безпеки праці. Це може включати штрафи, адміністративні санкції або навіть судовий розгляд.

Окрім юридичної відповідальності, особи, відповідальні за безпеку праці в компанії, можуть також нести цивільну відповідальність. Якщо працівник або третя особа зазнає шкоди внаслідок недотримання правил безпеки на робочому місці, це може призвести до цивільного позову проти компанії або її керівників. У цій ситуації може бути присуджена компенсація збитків потерпілого.

Відповідальність за недотримання вимог безпеки на робочому місці може також мати репутаційні наслідки. Для компаній важливо підтримувати хорошу репутацію як серед працівників, так і в суспільстві. Порушення вимог безпеки праці можуть призвести до формування негативного іміджу компанії, що позначиться на її відносинах з клієнтами, діловими партнерами та громадськістю в цілому. Тому відповідальний і сумлінний підхід до стандартів безпеки праці стає важливим фактором не лише юридичної, а й репутаційної відповідальності.

3.3.1. Розслідування нещасних випадків

Розслідування нещасних випадків у литовських компаніях є ключовим аспектом безпеки та охорони здоров'я на робочому місці. Метою цієї процедури є аналіз і розуміння нещасних випадків, що сталися, щоб запобігти їх повторенню в майбутньому і підвищити загальний рівень безпеки працівників. Цей аналіз часто включає такі етапи, як ідентифікація події, встановлення фактів, розслідування спеціалізованою комісією або слідчими. Процес розслідування спрямований не лише на визначення причин, але й на визначення можливих превентивних заходів для запобігання подібним подіям у майбутньому. Цей безперервний процес розслідування та вдосконалення є важливою складовою розвитку культури безпеки в компанії та допомагає забезпечити на робочому місці оптимальні умови для безпеки та здоров'я працівників.

Для встановлення причин нещасного випадку на виробництві та відповідності (невідповідності) роботи чинним нормативно-правовим актам з безпеки праці необхідно подати на розслідування:

1. Акт про нещасний випадок на виробництві (форма №1).
2. Висновок лікаря-спеціаліста про характер ушкодження та травматичні наслідки.
3. Акт огляду місця (з діаграмами розмірів і принаймні кількома якісними кольоровими фотографіями) (додаток Б).
4. Документи, що підтверджують факт навчання працівників на робочому місці та документ, яким роботодавець визначив порядок навчання працівників.
5. Інструкції з безпеки та гігієни праці працівників підприємства, пов'язані з роботою, яка виконується під час проведення заходу.
6. Облікові документи щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) (з підписами працівників, які отримали ЗІЗ). Рекомендації виробника ЗІЗ щодо безпечного використання ЗІЗ.
7. Документи, що підтверджують підготовку працівників до безпечного виконання специфічних (небезпечних) робіт (починаючи від договору з навчальним закладом, програми навчання та фактично викладених тем і закінчуючи документами атестаційної комісії та атестаційним посвідченням, виданим працівник).
8. Технічна документація (експертиза/дослідження) спеціалістів будь-якого рівня щодо розслідуваної аварії [25].

Експертиза безпеки праці з'ясовує обставини і причини нещасних випадків на виробництві, механізм нещасного випадку, обставини, що вплинули на виникнення нещасного випадку, відповідність виконуваних робіт вимогам нормативних актів. Під час проведення експертизи з безпеки праці аналізуються факти й обставини, які встановлюються на основі спеціальних знань при дослідженні матеріалів кримінальних справ чи інших розслідувань

щодо нещасних випадків на виробництві, а також речових об'єктів розслідування.

Під час розслідування проводиться порівняльний аналіз і встановлюється, чи відповідали конкретні роботи, які будуть проводитись у разі нещасного випадку, вимогам нормативно-правових актів з безпеки праці (правил, положень, інструкцій тощо), невиконання яких призвело (або істотно вплинуло на) настання розслідуваної аварії.

На підставі наданих для розслідування матеріалів можуть бути вирішені інші питання компетенції фахівця/експерта з безпеки праці, наприклад, чи проходило навчання загиблого працівника у встановленому підприємством порядку, чи працівник був оснащений відповідними засобами індивідуального захисту тощо [49].

Якщо щодо розслідуваного нещасного випадку відсутні встановлені трудові відносини, то може бути проведено експертне розслідування з безпеки праці шляхом визначення механізму події та технічних причин події, але організаційні причини розслідуваної події не аналізуються.

При проведенні експертних досліджень з питань безпеки праці при формулюванні висновків застосовується така шкала висновків: категоричний висновок, імовірнісний висновок (ймовірно, що...), висновок, що визначити неможливо (відповісти на запитання).

3.3.2. Соціальний захист працюючих

Соціальний захист працівників у литовських компаніях базується на законодавстві, яке передбачає заходи та гарантії для працівників. Ця система включає кілька аспектів, які забезпечують соціальний добробут і безпеку (рис. 3.5).

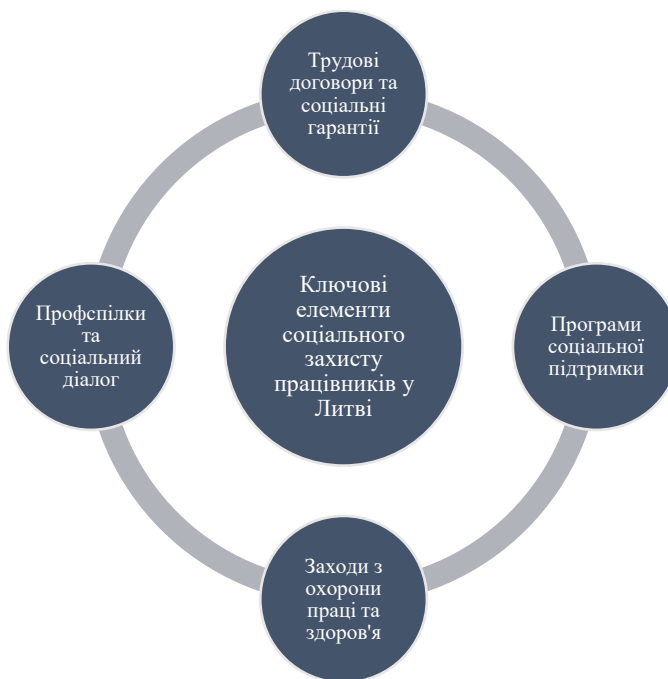


Рис. 3.5. Ключові елементи соціального захисту працівників у Литві [45]

Литовське законодавство встановлює всі необхідні умови для захисту працівників. Трудовий договір містить умови прав та обов'язків, а компанія зобов'язана дотримуватися мінімальних соціальних гарантій, таких як відпустка, соціальне страхування та медичне страхування. Уряд також пропонує програми соціальної підтримки, які доступні як для працівників, так і для їхніх сімей. Вони можуть включати допомогу по безробіттю, сімейну допомогу, допомогу по інвалідності та інші соціальні виплати, спрямовані на поліпшення умов життя.

У Литві встановлені вимоги щодо безпеки та гігієни праці на робочому місці. Компанії повинні впроваджувати заходи та процедури, які гарантують, що працівники працюють у безпечному середовищі. Це включає відповідне робоче обладнання, навчання безпечним методам роботи, регулярний моніторинг стану здоров'я та інші аспекти безпеки. Працівники можуть об'єднуватися в профспілки, які захищають їхні права та працюють над забезпеченням справедливих умов праці. Механізми соціального діалогу

дозволяють роботодавцям і працівникам поєднувати свої інтереси для створення сприятливих умов праці.

Жорстка конкуренція на ринку праці призводить до того, що працівники отримують все більше додаткових благ. Якщо раніше медичне страхування для колективу частіше було купівлею іноземного бізнесу, то зараз це один з найпопулярніших важелів мотивації. 6 з 10 працюючих жителів Литви хочуть мати можливість безкоштовно користуватися мережею приватних клінік і швидко отримувати якісні медичні послуги при необхідності.

У 2022 році аналіз залученості литовських працівників та оцінки роботодавців від Kantar показує, що все більше роботодавців обирають медичне страхування або страхування життя – за останній рік цей інструмент мотивації співробітників піднявся з 8-го на 4-те місце за популярністю, а кожен четвертий опитаний вказує, що отримує його [51].

Зростання додаткової популярності медичного страхування в минулому залишило часи, коли воно асоціювалося лише з міжнародними компаніями в IT-секторі. Литовська торговельна мережа Maxima, яка має співробітників понад 12 тис. осіб, забезпечила додаткове медичне страхування всьому колективу: від комірників, касирів до адміністративних працівників. Компанія однією з перших у Литві ще навесні 2020 року застрахувала своїх співробітників спеціальною страховкою від захворювання на COVID-19. Таким чином, в умовах невизначеності, створеної пандемією, працівники отримали більше стабільності, тому що вони могли бути впевнені – про них подбають у разі хвороби.

Близько 56% литовців, які працюють у компаніях та організаціях країни, називають додаткове медичне страхування одним із найважливіших мотивуючих інструментів, згідно з дослідженням, проведеним на замовлення NielsenIQ на замовлення страхової компанії Gjensidige [31].

Отже вся система безпеки праці у Литві забезпечує комплексний соціальний захист, який гарантує, що працівники литовських компаній користуються основними правами та соціальним забезпеченням.

3.3.3. Навчання з безпеки праці і види інструктажів

Навчання та інструктажі з безпеки праці в литовських компаніях є важливим аспектом забезпечення безпечного робочого середовища (рис 3.6).

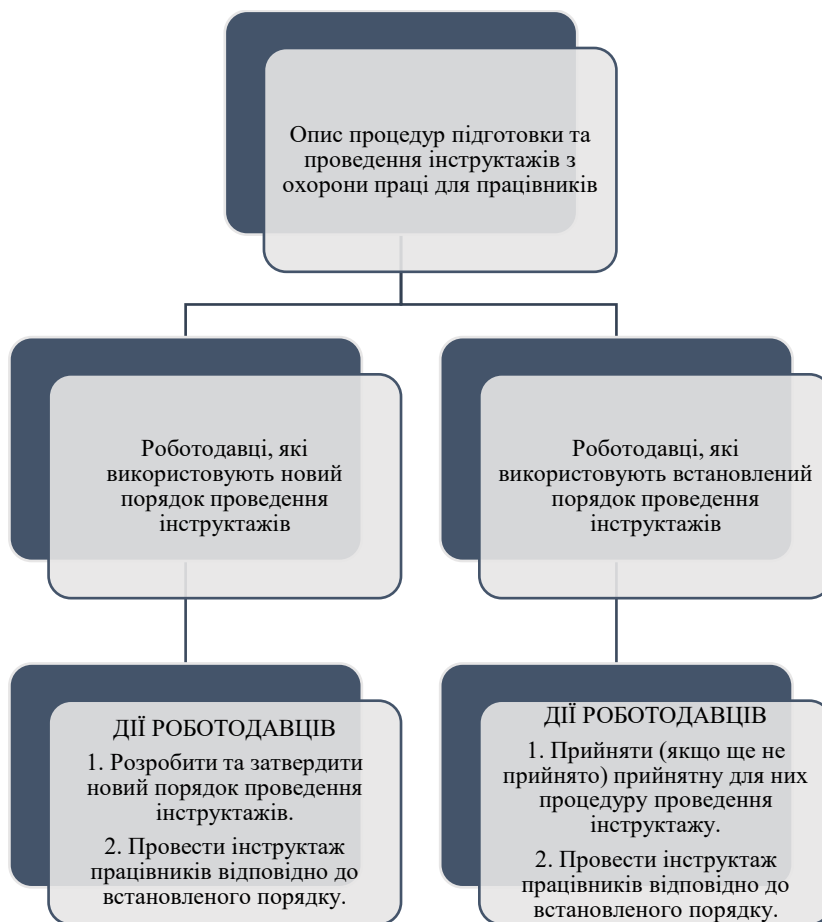


Рис. 3.6. Запровадження процедур інструктажу на литовському підприємстві [32]

Працівники компаній проходять широкий спектр тренінгів та інструктажів, зокрема:

- загальне навчання з безпеки: компанії часто проводять загальне навчання для працівників різних рівнів щодо основних правил безпеки, надання першої допомоги, евакуації, використання захисного обладнання та інших важливих аспектів;

- спеціалізоване навчання: спеціалізоване навчання проводиться для того, щоб допомогти працівникам краще зрозуміти ризики, пов'язані з їхнім

конкретним завданням або робочим місцем. Це може бути пов'язано з експлуатацією техніки, використанням хімічних речовин або іншими специфічними видами діяльності;

- інструктажі на робочому місці: багато компаній проводять інструктажі на робочому місці для нових працівників або для існуючих працівників, які змінюють робочі функції. Ці інструктажі залежать від завдань і середовища;

- освітні кампанії: у деяких випадках організовуються спеціальні освітні кампанії, щоб висвітлити певні теми з безпеки праці або заохотити працівників бути пильними в певних ситуаціях (наприклад, кампанія щодо використання небезпечних матеріалів);

- віртуальне навчання: віртуальне навчання набуває все більшої популярності з розвитком технологій. Це можуть бути інтерактивні онлайн-платформи або спеціальні програми, які дозволяють працівникам здобувати знання з безпеки праці в змодельованих ситуаціях.

Щоб забезпечити ефективне проведення навчання та інструктажів з безпеки праці, компанії часто використовують комбінацію підходів, адаптуючи їх до характеру свого бізнесу та потреб своїх працівників. Це допомагає знизити ризик нещасних випадків і забезпечити безпечне робоче середовище.

Висновки до 3 розділу

Система управління безпекою праці в суб'єктах господарювання Литовської Республіки характеризується всеосяжною і добре врегульованою структурою, покликаною забезпечити безпечне і здорове робоче середовище. Правове середовище, що включає національне законодавство та директиви Європейського Союзу про безпеку праці, відіграє вирішальну роль у формуванні та керівництві системою управління. Суб'єкти господарювання в Литві застосовують структурований підхід, який включає зобов'язання керівництва, представництво працівників, комітети з безпеки, а також документування політик і процедур. Процес управління ризиками включає в

себе оцінку ризиків, превентивні заходи та планування управління кризовими ситуаціями.

Акцент на навчанні та підвищенні обізнаності очевидний через загальне навчання з безпеки, спеціалізовані курси, інструктажі на місцях та освітні кампанії. Впровадження віртуальних методів навчання відображає адаптивність бізнесу до технологічного прогресу. Внутрішні аудити та інструменти моніторингу використовуються для оцінки ефективності системи управління безпекою та забезпечення відповідності нормативним вимогам. Механізми звітності та аналізу, включаючи звіти про інциденти та оперативні зведення, сприяють постійному вдосконаленню.

Підприємства в Литві використовують проактивний підхід до вирішення проблем безпеки, поєднуючи традиційні та сучасні методи для підвищення загальної культури безпеки. Прихильність до безперервного навчання, зменшення ризиків і заходів реагування підкреслює важливість захисту добробуту працівників і створення безпечного робочого середовища. Загалом, система управління безпекою праці на литовських підприємствах відображає прихильність до дотримання законодавства, добробуту працівників і постійному вдосконаленню практики безпеки праці та промислової безпеки.

РОЗДІЛ 4.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ В ЛИТОВСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ ТА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

4.1. Порівняльні характеристики законодавчих документів з точки зору забезпечення безпеки праці

Нормативно-правові акти, що регулюють охорону праці в Україні, включають різні правові документи на національному рівні. Кодекс законів про працю є основним правовим документом, що регулює трудові відносини, включаючи положення, пов'язані з безпекою та гігієною праці [4]. Закон України «Про охорону праці» чітко розглядає питання, пов'язані з охороною праці на робочому місці, окреслюючи права та обов'язки роботодавців та працівників у забезпеченні безпечного робочого середовища [13].

Кабінет Міністрів може видавати постанови, що визначають певні аспекти охорони праці, стандарти безпеки та процедури. Зокрема, Постанова №928 від 25.08.2023 «Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану» [2] регулює різні аспекти життя, включаючи оплату праці під час надзвичайних обставин.

Україна також приєднується до міжнародних угод і конвенцій, пов'язаних з охороною праці, і ці угоди можуть впливати на національне законодавство. Україна є членом (Міжнародної організації праці (МОП) і ратифікувала кілька конвенцій МОП, пов'язаних зі стандартами праці та зайнятості. Вони охоплюють широке коло питань, включаючи безпеку та гігієну праці, умови праці та соціальне забезпечення. Україна є стороною Європейської соціальної хартії, яка є договором Ради Європи, що наголошує на соціальних та економічних правах.

Вступ України до Європейського Союзу (ЄС) призведе до значних змін у законодавстві про охорону праці. Одним з ключових аспектів вступу до ЄС є гармонізація національного законодавства зі стандартами та регламентами ЄС. У сфері охорони праці Україна повинна буде привести своє законодавство

у відповідність до встановлених стандартів, директив та найкращих практик ЄС. Членство в ЄС, як правило, передбачає посилення прав працівників та покращення умов праці в таких сферах, як охорона праці та безпека. Україні необхідно буде прийняти та впровадити заходи для забезпечення високого рівня захисту працівників.

І Україна, і Литва створили комплексну законодавчу базу, спрямовану на забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників на своїх територіях. Основою цієї бази є Трудові кодекси обох країн, доповнені спеціальними законами, що стосуються безпеки та гігієни праці. Регуляторні органи, такі як Державна служба з питань праці в Україні та Державна інспекція праці в Литві, відіграють вирішальну роль у забезпеченні дотримання цих норм. Хоча обидві країни мають спільні риси у своєму прагненні захистити працівників, включаючи наявність спеціальних органів, що здійснюють нагляд за безпекою праці, можуть існувати відмінності в конкретних нормативних актах і практиці правозастосування. Характер галузей і національні підходи, що розвиваються, сприяють варіаціям у детальних нормах і вимогах щодо забезпечення безпеки праці (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Загальний огляд законодавчої бази для забезпечення безпеки праці в Україні та Литві (створено автором)

Провівши порівняльний аналіз законодавчої бази для забезпечення безпеки праці в Україні та Литві, можемо визначити такі подібності:

- правова база: обидві країни мають комплексні трудові кодекси та спеціальні закони, що стосуються безпеки та гігієни праці;

- регуляторні органи: спеціальні органи здійснюють нагляд і забезпечують дотримання норм охорони праці.

Відмінності:

- специфічні нормативні акти: конкретні вимоги та стандарти забезпечення безпеки праці можуть відрізнятися залежно від характеру галузей та національних підходів;

- практика правозастосування: механізми правозастосування та процедури перевірок часом відрізняються.

Законодавство про охорону праці в Україні та Литві відрізняється через членство Литви в Європейському Союзі (ЄС). Литва зобов'язана імплементувати директиви ЄС, що стосуються безпеки праці, у своє національне законодавство. Ці директиви встановлюють загальні стандарти та принципи забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Очікується, що Литва дотримуватиметься стандартів ЄС у таких сферах, як професійна безпека та гігієна праці, умови праці та захист від дискримінації. Це призводить до вищого або більш стандартизованого рівня захисту порівняно з країнами, що не є членами ЄС, такими як поки що Україна. Литва дотримується рекомендацій ЄС щодо перевірок, штрафів і заходів з дотримання законодавства. На Литву, як на члена ЄС, поширюються вимоги щодо звітування перед Європейською комісією про виконання директив ЄС у сфері охорони праці. Це сприяє більшій прозорості та підзвітності.

На противагу цьому, Україна має власну нормативну базу та механізми правозастосування. Крім того, воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. 15.03.2022 Верховна рада

України прийняла в цілому Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [12]. У Законі вказано, що протягом періоду воєнного стану встановлюються обмеження конституційних прав і свобод особи та громадянина, передбачених статтями 43 та 44 Конституції України; норми законодавства про працю, які стосуються сфери, регульованої цим законом, не застосовуються. Особливістю даного документу є і те, що з метою ефективного залучення нових працівників до виконання завдань та вирішення проблеми кадрового дефіциту, пов'язаного з різними обставинами, такими як бойові дії, евакуація, відпустки, тимчасова втрата працездатності або невизначеність місцезнаходження, роботодавці можуть укладати тимчасові трудові угоди з новими працівниками на період воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Отже, порівняльний аналіз законодавчих документів, що стосуються безпеки праці в Литві та Україні, виявляє суттєві відмінності, зумовлені різним геополітичним контекстом. Литва, як країна-член ЄС, приводить своє законодавство про охорону праці у відповідність до директив і стандартів ЄС, сприяючи гармонізації та підвищенню рівня захисту працівників. Вплив ЄС проявляється в акценті на комплексних заходах безпеки, правах на ведення колективних переговорів і дотриманні стандартизованих умов праці. На противагу цьому, Україна, наразі не будучи членом ЄС, зберігає більшу незалежність у формуванні свого законодавства про охорону праці. Хоча обидві країни поділяють спільні принципи забезпечення безпеки праці, на підхід України впливають власні історичні, економічні та правові чинники. Відмінності зумовлені різними правовими рамками, механізмами правозастосування та регуляторними пріоритетами, що підкреслює вплив членства в ЄС на литовське законодавство про охорону праці та своєрідні характеристики національного підходу і воєнний стан в Україні.

4.2. Обов'язки роботодавця та працівника у сфері охорони праці України

В Україні обов'язки роботодавців та працівників у сфері охорони праці визначені Кодексом законів про працю та різними нормативно-правовими актами, спрямованими на забезпечення безпеки на робочому місці. Роботодавці несуть основну відповідальність за забезпечення безпечних і здорових умов праці. До їхніх обов'язків входить проведення оцінки ризиків, здійснення профілактичних заходів, забезпечення необхідним захисним обладнанням та організація регулярного навчання з охорони праці. Роботодавці також повинні інформувати працівників про потенційні небезпеки на робочому місці та залучати їх до розробки заходів безпеки.

Протягом періоду воєнного стану, роботодавець може перемістити працівника на іншу роботу, яка не передбачена у трудовому договорі, без його згоди (за винятком випадків переміщення на території, де тривають активні бойові дії), якщо це не становить загрозу здоров'ю працівника. Це може бути здійснено тільки для запобігання або ліквідації наслідків воєнних дій або інших обставин, що можуть загрожувати життю або звичайним умовам життя людей. Робота на новому місці оплачується за виконану роботу, причому оплата не може бути менше середньої заробітної плати за попередньою роботою [12].

Обов'язки роботодавців у сфері охорони праці як в Україні, так і в Литві регулюються національним законодавством, причому кожна країна має свою специфічну нормативно-правову базу. Хоча конкретні правові норми та правила можуть відрізнятися, загальні принципи забезпечення безпечного робочого місця, оцінки ризиків та інформування працівників є спільними як для України, так і для Литви. Дотримання цих зобов'язань має важливе значення для створення безпечного та здорового робочого середовища в кожній країні.

Працівники, зі свого боку, зобов'язані дотримуватися правил безпеки, використовувати надані засоби захисту та брати участь у навчальних програмах, щоб підвищити свою обізнаність про ризики на робочому місці. Вони зобов'язані негайно повідомляти своєму керівництву про небезпечні

умови або потенційну небезпеку. Співпраця між роботодавцями та працівниками має вирішальне значення для створення безпечного робочого середовища, і обидві сторони заохочуються до активної участі в розробці та вдосконаленні заходів безпеки. Крім того, працівники мають право створювати комітети з безпеки та брати участь в обговореннях, пов'язаних з питаннями безпеки на робочому місці, сприяючи спільному підходу до підтримання здорового та безпечного робочого середовища в Україні. У разі проведення бойових дій у зоні, де знаходиться підприємство, установа чи організація, і існуючої загрози для життя та здоров'я працівника, він може припинити трудовий договір самостійно, без вимоги двотижневого попередження (за винятком випадків примусового включення до суспільно-корисних робіт під час воєнного стану та у разі залучення працівника до виконання завдань на об'єктах, що віднесені до критичної інфраструктури) [12].

Отже, загальний принцип полягає в тому, що працівники як в Україні, так і в Литві повинні активно сприяти підтримці безпечного та здорового робочого місця, дотримуючись правил безпеки та співпрацюючи зі своїми роботодавцями з питань охорони праці.

Хоча зобов'язання роботодавців в Україні та Литві щодо охорони праці мають багато спільного, можуть існувати нюанси, пов'язані з відмінностями в національному законодавстві (табл. 4.1).

Таблиця 4.1.

Порівняльна таблиця обов'язків роботодавця та працівника у сфері охорони праці України й Литви

Характеристика	Україна	Характеристика	Литва
Законодавча база	Зобов'язання українських роботодавців в основному викладені в Кодексі законів про працю та інших відповідних законодавчих актах.		Обов'язки литовських роботодавців визначені в Трудовому кодексі та пов'язаних з ним нормативно-правових актах, що відповідають директивам Європейського Союзу з

			безпеки праці та здоров'я.
Програми з охорони праці	Роботодавці в Україні зобов'язані розробляти та впроваджувати програми з охорони праці, проводити регулярну оцінку ризиків та забезпечувати навчання працівників правилам техніки безпеки.	Оцінка ризиків	Роботодавці в Литві регулярно проводять оцінку ризиків для виявлення та зменшення небезпек. Очікується, що вони вживатимуть превентивних заходів для забезпечення безпечного робочого середовища.
Звітність	Українські роботодавці зобов'язані негайно повідомляти про нещасні випадки та інциденти, пов'язані з роботою, та розслідувати їх. Вони несуть відповідальність за ведення обліку таких випадків.	Звітування та розслідування	Як і в Україні, литовські роботодавці зобов'язані повідомляти про нещасні випадки та інциденти, пов'язані з роботою, та розслідувати їх. Вони зобов'язані вести документацію про такі інциденти.
Дотримання нормативних вимог	Роботодавці повинні дотримуватися вимог, викладених у нормативно-правовій базі, гарантуючи, що робочі місця відповідають стандартам безпеки і що необхідні заходи безпеки є в наявності.	Захисне обладнання	Литовські роботодавці зобов'язані надавати працівникам відповідні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) і забезпечувати їх належне використання.

Джерело: створено автором

Хоча основні принципи є порівнянними, відмінності можуть виникати через відмінності у правових системах та вплив директив ЄС у Литві. Обидві країни підкреслюють важливість превентивних заходів, оцінки ризиків і навчання працівників, щоб гарантувати безпечне і здорове робоче середовище.

4.3. Відповідальність за недотримання вимог безпеки праці в українському законодавстві

В Україні законодавча база приділяє значну увагу забезпеченню дотримання вимог охорони праці та встановлює чітку відповідальність і наслідки за їх недотримання.

Одним з аспектів відповідальності за недотримання вимог законодавства є адміністративна відповідальність. Порухення вимог безпеки праці може призвести до накладення штрафних санкцій на роботодавців. Ці санкції можуть варіюватися від штрафів до призупинення господарської діяльності, залежно від тяжкості порушення. Державна служба з питань праці та її територіальні органи відіграють вирішальну роль у здійсненні контролю за дотриманням вимог законодавства та ініціюванні адміністративних проваджень щодо суб'єктів господарювання, які порушують вимоги законодавства про охорону праці [16].

У випадках грубої недбалості або умисного порушення правил охорони праці, що призвело до тяжких наслідків, українське законодавство передбачає кримінальну відповідальність. Особи, відповідальні за такі порушення, в тому числі власники або керівники підприємств, можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності. Кримінальна відповідальність може передбачати штрафи, обмеження на певні види діяльності або позбавлення волі. Такий рівень відповідальності підкреслює відданість українського уряду забезпеченню безпеки та добробуту працівників.

Окрім адміністративної та кримінальної відповідальності, значна увага приділяється цивільній відповідальності за шкоду, заподіяну внаслідок порушень у сфері охорони праці. Роботодавці можуть бути притягнуті до фінансової відповідальності за збитки, медичні витрати та компенсації постраждалим працівникам або їхнім сім'ям. Це слугує не лише стримуючим фактором, але й засобом забезпечення належної компенсації тим, хто постраждав внаслідок порушень безпеки праці. Правові механізми цивільно-правової відповідальності покликані забезпечити додатковий рівень захисту працівників і спонукати роботодавців надавати пріоритет безпеці на робочому місці. Загалом, багатогранний підхід до відповідальності в українському

законодавстві відображає комплексну стратегію забезпечення дотримання стандартів безпеки праці та захисту прав працівників.

4.3.1. Розслідування нещасних випадків

У разі виникнення нещасних випадків, що призвели до травм робітників чи інших осіб, обов'язок роботодавця полягає в прикладенні всіх можливих зусиль для проведення об'єктивного та інформативного розслідування обставин таких подій.

З моменту початку широкомасштабної агресії, ініційованої Російською Федерацією, порушено конституційні права працівників щодо гарантій безпеки їхнього життя та здоров'я під час трудової діяльності та право на належні, безпечні та здорові умови праці, особливо внаслідок впливу бойових дій на виробництві.

Починаючи з 24.02.2022, 368 працівників отримали поранення під час виконання трудових обов'язків через бойові дії, що становить 63% від загальної кількості травмованих на виробництві. З них 142 працівники втратили життя внаслідок отриманих травм, що становить 61% від загальної кількості працівників, які загинули на виробництві [15].

Основними заходами для попередження нещасних випадків, що виникли внаслідок ведення бойових дій під час виконання працівниками своїх трудових (посадових) обов'язків, є:

- проведення інструктажів для працівників з питань заходів безпеки під час повітряної тривоги;
- забезпечення ефективного контролю за точним виконанням працівниками заходів, передбачених для ситуацій із сигналом «Повітряна тривога»;
- проведення навчань з надання першої допомоги потерпілим внаслідок бойових дій.

Процедура розслідування нещасних випадків під час дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях визначена конкретними правилами та обмеженнями, зокрема:

1) організація розслідування: роботодавець повинен негайно ініціювати розслідування подій, що спричинили нещасний випадок, забезпечуючи його об'єктивність та повноту;

2) особливості дії воєнного стану: враховуючи особливості воєнного стану, розслідування може проводитися в умовах активних бойових дій, що вимагає дотримання додаткових заходів безпеки та спеціальних процедур;

3) співпраця з військовими органами: у випадках, коли нещасний випадок стався в зоні воєнних дій, розслідування може включати співпрацю з військовими органами та врахування їхніх висновків;

4) інформування профспілки та працівників: роботодавець зобов'язаний інформувати профспілки та працівників про хід та результати розслідування;

5) дотримання законодавства: проведення розслідування повинно відповідати вимогам законодавства та нормам, враховуючи тимчасові обмеження та особливості воєнного стану;

6) призначення відповідальних осіб: чітко визначаються відповідальні особи за розслідування та прийняття заходів для уникнення подібних нещасних випадків у майбутньому [10].

Наприклад, 15 липня 2022 року у Дніпрі внаслідок ракетного обстрілу збройними силами ворога загинув від смертельного поранення працівник ТОВ ВКФ «Ігрек». На тому ж підприємстві 29 вересня 2022 року внаслідок ракетного обстрілу загинув охоронець, отримали поранення шиномонтажник та водій. По кожному з таких нещасних випадків проводилося спеціальне розслідування, організоване відповідним територіальним органом Держпраці. За результатами роботи комісії по спецрозслідуванню складалися акти за формою Н-1, що дозволили сім'ям загиблих працівників та працівникам, потерпілим від поранень, контузії, каліцтва, гарантовано отримувати відшкодування шкоди у вигляді щомісячних та одноразових страхових виплат

в сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання [3].

Вказані страхові виплати наразі гарантуються державою завдяки реалізації механізму юридичної відповідальності роботодавця-страхувальника, що впливає зі ст.1166 «Загальні підстави відповідальності за завдану майнову шкоду» Цивільного кодексу України, ст.273 «Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників» КЗпП України, ст.9 «Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті» Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ та ін.

Розслідування нещасних випадків на виробництві в Литві та Україні мають деякі спільні принципи, але можуть існувати відмінності в їх реалізації через відмінності в законодавчій базі та практиці (рис. 4.2).

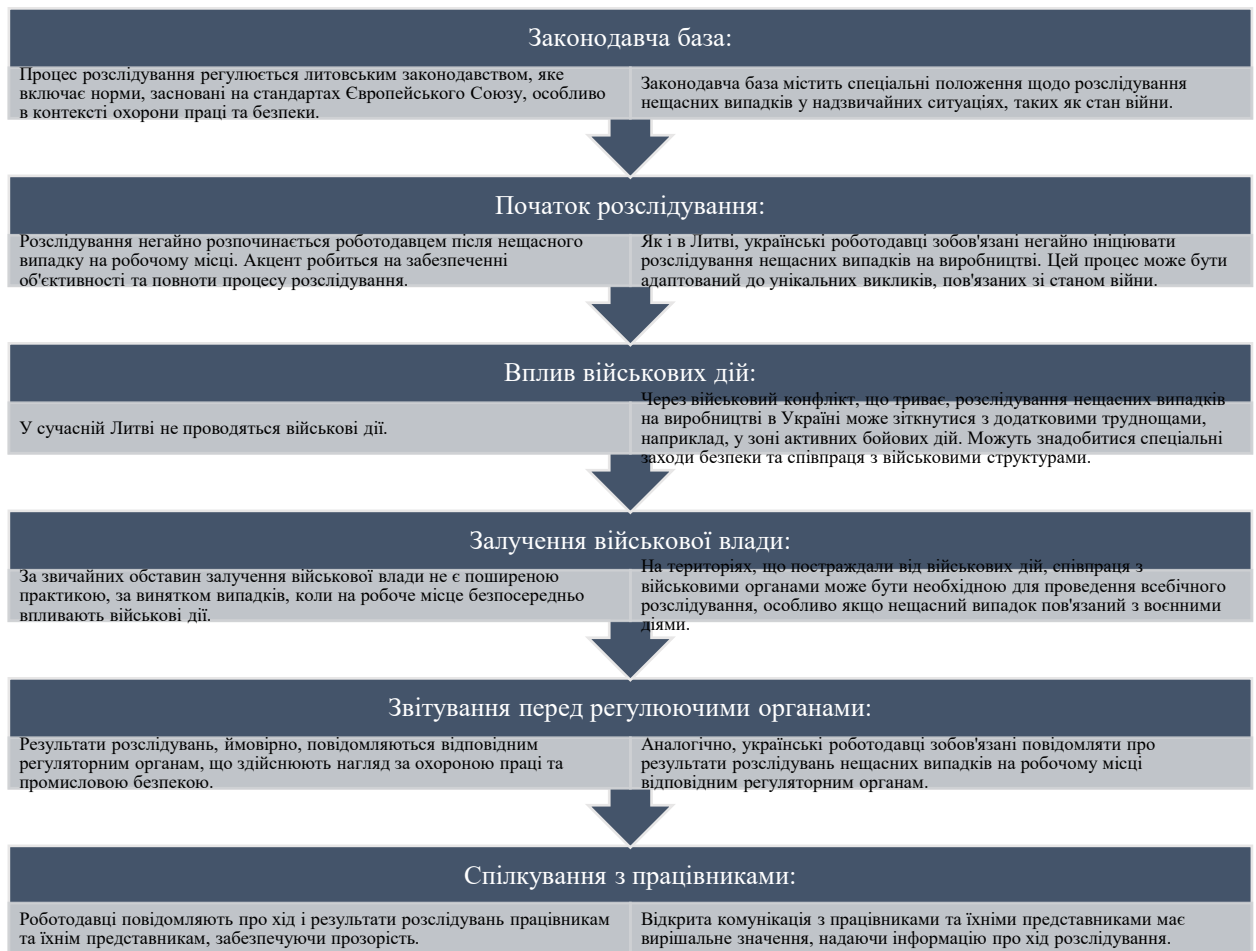


Рис. 4.2. Порівняльний огляд розслідування нещасних випадків на виробництві в Литві та Україні (створено автором)

Таким чином, і Литва, і Україна надають пріоритет швидкому та ретельному розслідуванню нещасних випадків на виробництві, забезпечуючи при цьому дотримання національного законодавства. Однак специфічні виклики, пов'язані з військовими діями в Україні, можуть вимагати особливих підходів і співпраці з військовим керівництвом.

4.3.2. Соціальний захист працюючих

Українська система соціального захисту включає широкий спектр соціальної допомоги, страхування, пільг, субсидій та пільг, що охоплюють приблизно від 19 до 22 мільйонів людей у країні. Система соціального забезпечення та пенсійного забезпечення України зазнала значних змін та реформ у 2003, 2010 та 2014-2015 роках. За даними Світового банку та Міжнародної організації праці (МОП), фактично 73% населення наразі прямо чи опосередковано отримують вигоду принаймні від однієї програми соціального захисту, особливо люди похилого віку, інваліди, багатодітні сім'ї, жертви війни або ветерани [61].

В умовах воєнного стану права працівників були серйозно обмежені, а компанії отримали можливість звільняти працівників та/або мінімізувати витрати на персонал. Плановий контроль інспекторів праці припинено, вони можуть реагувати лише на скарги працівників чи начальства, або на нещасні випадки. Роботодавець може звільнити працівника під час лікарняних або чергових відпусток і без згоди профспілки. Роботодавець може в односторонньому порядку скасувати положення колективного договору, без будь-якого обґрунтування. Також в односторонньому порядку роботодавець може ініціювати призупинення дії індивідуальних трудових договорів зі своїми працівниками. У такому разі роботодавець має видати наказ із зазначенням причини відсторонення та засвідчити його у військовій адміністрації за місцем знаходження. Також роботодавець може «попросити»

своїх працівників подати заяву на відпустку без збереження заробітної плати. Таке призупинення або відпустка без збереження заробітної плати може охоплювати весь період дії воєнного стану. Протягом цього часу працівники не отримуватимуть жодних компенсаційних виплат і не зможуть претендувати на допомогу по безробіттю або допомогу по частковому безробіттю [64].

Україна та Литва на даний час вибирають різні шляхи у сфері захисту прав працівників через умови воєнного стану в Україні (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Порівняльний огляд соціального захисту прав громадян України і Литви (створено автором)

Україна виявляє обмеження та можливості для роботодавців у веденні бізнесу в умовах невпевненості, тоді як Литва зберігає стабільність законодавства та акцентує на соціальній підтримці працівників. Медичне страхування в Литві стає важливим елементом соціального пакету, в той час як в Україні період воєнного стану визначає певні обмеження та ризики для працівників.

4.3.3. Навчання з безпеки праці і види інструктажів

Українське законодавство також встановлює обов'язковість проходження працівниками інструктажів з охорони праці. Різноманітність професій, видів виконуваних робіт та інших факторів призводить до розробки різних видів інструктажів з охорони праці. Кожен з них відрізняється особливостями щодо необхідності та методики проведення, особи, що проводять інструктаж, та іншими аспектами. При цьому обов'язковим є фіксація відповідної інформації у спеціальному журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці на конкретному робочому місці [1].

У розділі 6 Типового положення № 15 зазначається, що всі інструктажі з охорони праці поділяються на:

- вступні;
- первинні;
- повторні;
- позапланові;
- цільові [11].

В умовах воєнного стану в Україні, для покращення умов праці працівників рекомендується активізувати заходи щодо інформування та навчання персоналу з питань безпеки та дій у воєнних умовах. Додатково, слід забезпечити доступ до необхідних засобів індивідуального захисту та здійснювати регулярний моніторинг умов праці для швидкого реагування на можливі загрози. Важливо враховувати досвід країн ЄС, зокрема Литви, щодо розвинутої системи управління охороною праці та соціального захисту працівників як важливого аспекту управління умовами праці в екстремальних обставинах.

Отже, навчання з охорони праці в Україні та Литві має спільні принципи, що ґрунтуються на меті забезпечення безпечного робочого середовища для працівників, але можуть бути відмінності в конкретних нормативних актах і практиках. Хоча і в Україні, і в Литві навчання з охорони праці є пріоритетом, його конкретний зміст і методи проведення можуть відрізнятися залежно від

національних норм і культурних особливостей. Литва, як член ЄС, може більш чітко впроваджувати європейські стандарти, що впливає на зміст навчальних програм. Натомість українські навчальні програми можуть більше залежати від національного законодавства та специфічних галузевих потреб. Обидві країни поділяють прагнення до постійного вдосконалення охорони праці, що відображається в регулярному перегляді та оновленні навчальних матеріалів для вирішення нових ризиків і викликів на робочому місці.

Висновки до 4 розділу

Проводячи порівняльний аналіз систем управління безпекою праці в Україні та Литовській Республіці, можна зробити кілька ключових висновків. Обидві країни поділяють зобов'язання щодо забезпечення добробуту працівників і створили законодавчу базу для вирішення питань охорони праці. Однак існують певні відмінності, які підкреслюють різницю в підходах та реалізації.

І Україна, і Литва демонструють спільну прихильність до охорони праці через обов'язкові навчальні програми, ідентифікацію небезпек і просування культури, орієнтованої на безпеку на робочому місці. Законодавство обох країн надає пріоритет захисту працівників і вимагає від роботодавців вживати заходів для запобігання нещасним випадкам і травмам.

Литва, як член Європейського Союзу, ймовірно, наблизить свої стандарти охорони праці до директив ЄС. Таке узгодження може сприяти більш стандартизованому та гармонізованому підходу до практики управління безпекою праці з акцентом на найкращі європейські практики та правила.

Обидві країни наголошують на документуванні заходів з охорони праці, включаючи навчальні тренінги та оцінку ризиків. Практика ведення записів слугує засобом демонстрації дотримання правил безпеки та сприяє постійному вдосконаленню протоколів безпеки.

Відмінності можуть виникати через геополітичні особливості. Україна, дотримуючись фундаментальних принципів безпеки, під час воєнного стану і

на шляху до ЄС, може підходити до певних аспектів управління безпекою з урахуванням своєї унікальної позиції. Литва, з іншого боку, має переваги від членства в ЄС, що може сприяти більш раціональній практиці охорони праці.

І в Україні, і в Литві визнають необхідність постійного вдосконалення охорони праці. Регулярний перегляд і адаптація протоколів безпеки для усунення нових ризиків свідчить про прагнення йти в ногу з розвитком подій у цій галузі та сприяти створенню безпечнішого робочого середовища.

Порівняльний аналіз підкреслює спільність позицій і спільну прихильність до охорони праці в Україні та Литві. Хоча членство Литви в ЄС сприяє більш стандартизованому підходу, а воєнний стан негативно позначився на соціальному захисті прав українців, обидві країни ставлять на перше місце добробут працівників і визнають важливість постійних зусиль щодо вдосконалення систем управління охороною праці. Відмінності між двома країнами відображають регіональні особливості та вплив міжнародних стандартів.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

За результатами виконаної роботи можна зробити наступні висновки:

1. Державна політика в сфері охорони праці в Європейському Союзі (ЄС) відзначається високим ступенем прогресивності та відданістю забезпеченню безпеки та добробуту працівників. Європейський Союз визначає стандарти безпеки та гігієни праці, які повинні дотримуватися всіма членами Співтовариства, сприяючи тим самим створенню єдиної та високоякісної системи охорони праці. Важливою частиною цієї політики є також розвиток ефективних механізмів контролю та регулювання, зокрема через проведення інспекцій та взаємодію між державними, роботодавчими та профспілковими структурами. За допомогою цих заходів, ЄС прагне забезпечити високі стандарти охорони праці, зберігаючи при цьому баланс між соціальною відповідальністю бізнесу та економічною конкурентоспроможністю.

2. Європейські стандарти у сфері охорони праці та здоров'я працюючих є високими та визнаними на світовому рівні. Вони спрямовані на забезпечення безпеки та добробуту працівників, визнаючи, що здорові та захищені працівники є ключовим ресурсом для стабільного економічного розвитку. ЄС акцентує на передових технологіях та інноваціях для запобігання ризикам та забезпечення високих стандартів безпеки на робочих місцях. Ці стандарти є не лише основою для єдиної системи охорони праці в ЄС, але й важливим чинником в утриманні соціальної відповідальності бізнесу та підтримці економічної конкурентоспроможності.

3. У Литовській Республіці державна політика управління безпекою праці визначається різноманітними нормативно-правовими актами, спрямованими на забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Система управління безпекою праці враховує міжнародні стандарти та високі вимоги Європейського Союзу, забезпечуючи високий рівень безпеки праці. Державні заходи спрямовані не лише на попередження нещасних випадків на

виробництві, але й на створення сприятливих та здорових умов праці для всіх категорій працюючих.

4. У Литовській Республіці трудові відносини регулюються широким спектром законодавчих актів, включаючи Кодекс законів про працю та інші спеціальні нормативно-правові акти. Законодавство встановлює основні принципи, права та обов'язки роботодавців і працівників, а також визначає умови працевлаштування, трудовий графік, оплату праці та інші аспекти трудових відносин. Литовська система правового регулювання трудових відносин спрямована на забезпечення справедливості та захист прав обох сторін працевлаштування.

5. Система управління безпекою праці в Литовській Республіці на рівні підприємства є комплексною та спрямованою на забезпечення безпеки та здоров'я працюючих. Підприємства зобов'язані дотримуватися вимог законодавства та впроваджувати заходи для попередження нещасних випадків та професійних захворювань. Співпраця між роботодавцями і профспілками, а також ефективні механізми контролю сприяють створенню безпечних робочих умов та вдосконаленню системи управління безпекою праці на підприємствах.

6. Обов'язки роботодавця та працівника в сфері безпеки праці Литовської Республіки є ключовим елементом системи управління безпекою на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні та здорові умови праці, впроваджуючи необхідні заходи та надаючи робочий персонал інформацією про потенційні ризики. Проте, ініціатива та активна участь працівників у дотриманні правил та процедур в сфері безпеки праці також відіграють важливу роль у створенні безпечного робочого середовища. Такий взаємодіяльний підхід сприяє підвищенню ефективності системи безпеки праці в Литві.

7. Порівнюючи законодавство з охорони праці в Україні та Литві, важливо врахувати контекст їхнього правового статусу. В Україні, де введено воєнний стан, спостерігається тимчасове обмеження конституційних прав і

свобод, але важливою є необхідність забезпечення безпеки праці працівників у виробничих умовах. У Литві, члені Європейського Союзу, система безпеки праці підтримується високими стандартами ЄС, що забезпечує безпеку і здоров'я працівників через ретельне законодавство та ефективні механізми його виконання. Порівняльна характеристика вказує на важливість адаптації законодавства в контексті сучасних викликів і забезпечення належного захисту працівників навіть у складних умовах.

8. У відповідності до українського законодавства, включаючи час воєнного стану, порушення вимог безпеки праці може призвести до відповідальності, яка включає штрафи та адміністративні санкції для роботодавців. У Литві, як члена ЄС, система відповідальності за недотримання вимог безпеки праці регулюється високими стандартами ЄС, і може включати штрафи, а також цивільну та кримінальну відповідальність для осіб, винних у порушенні стандартів безпеки праці. Такий підхід спрямований на стимулювання додержання норм безпеки праці і має на меті забезпечити максимальний рівень захисту працівників на робочих місцях

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Види інструктажів з охорони праці. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2023. URL: <https://oppb.com.ua/articles/vydy-instrukтажiv-z-ohorony-pratsi> (дата звернення: 15.12.2023).
2. Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану: Постанова Каб. Міністрів України від 25.08.2023 р. № 928. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-2023-п#Text> (дата звернення: 15.12.2023).
3. Коваль І. Ф., Амелічева Л. П. Підстави юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці. *Академічні візії*. 2023. Випуск 15. URL: <http://surl.li/ombfl> (дата звернення: 20.12.2023).
4. Кодекс законів про працю України: чин. законодавство зі змін. та допов. станом на 9 листоп. 2010 р.: (офіц. текст). Київ: ПАЛИВОДА А.В., 2010. 104 с.
5. Козлов О. С. Деякі проблеми юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці у контексті способу захисту права людини на безпеку. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2023. Т. 3, № 1. С. 82–92.
6. Курепін В. М. Планування та фінансування заходів з охорони праці на підприємстві. Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти: *матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 16-17 листопада 2022 р., Миколаїв*. Миколаїв: МНАУ, 2022. С. 45–49.
7. Левченко І. Стандартизація в галузі охорони праці: теоретичні засади та правове поле. *Society. Document. Communication*. 2020. № 8. С. 249–263.
8. Малєєв В. О. Система управління охороною праці на прикладі підприємства «Данон Дніпро». *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2017. № 4. С. 76–83.

9. Мельник-Лимонченко О. Досвід Європейського Союзу у сфері контролю за забезпеченням охорони праці. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2020. № 2(42). С.117–122.
10. Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Каб. Міністрів України від 20.01.2023 р. № 59. URL: <http://surl.li/ombfo> (дата звернення: 15.12.2023).
11. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05) та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Держ. ком. України з нагляду за охорон. пр. від 26.01.2005 р. № 15: станом на 14 квіт. 2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05#Text> (дата звернення: 15.12.2023).
12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX: станом на 19 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 15.12.2023).
13. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII: станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 15.12.2023).
14. Сєрик Б. В., Литвин В. Правові аспекти охорони праці у державах Євросоюзу та Україні : thesis. 2018. URL: <http://surl.li/ombfp> (дата звернення: 15.12.2023).
15. Як подбати про безпечну працю під час воєнного стану. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2023/ URL: <http://surl.li/ombih> (дата звернення: 15.12.2023).
16. Яка є відповідальність за порушення законодавства про охорону праці? *Державна служба України з питань праці*. URL: <http://surl.li/ombie> (дата звернення: 16.12.2023).
17. Compulsory Health Insurance in Lithuania. *Renkuosi LietuvĀ*. URL: <http://surl.li/ombjh> (date of access: 14.12.2023).

18. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. *EUR-Lex*. URL: <http://surl.li/ombfq> (date of access: 14.12.2023).
19. Constitution of the Republic of Lithuania. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombfs> (date of access: 14.12.2023).
20. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *EUR-Lex*. URL: <http://surl.li/ombfu> (date of access: 14.12.2023).
21. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. *EUR-Lex*. URL: <http://surl.li/ombfx> (date of access: 14.12.2023).
22. Darbo santykiai. *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija*. URL: <http://surl.li/ombfz> (date of access: 14.12.2023).
23. Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius. URL: <http://surl.li/ombgb> (date of access: 14.12.2023).
24. Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo. URL: <http://surl.li/ombgd> (date of access: 14.12.2023).
25. Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombge> (date of access: 14.12.2023).
26. Dėl Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašo patvirtinimo. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombgg> (date of access: 14.12.2023).
27. Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo. URL: <http://surl.li/ombjf> (date of access: 14.12.2023).
28. Directive 98/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 1998 laying down a procedure for the provision of information in the field of technical standards and regulations. *EUR-lex*. URL: <http://surl.li/ombgk> (date of access: 14.12.2023).
29. Dokumentų sąrašas. *Saugos paslaugos įmonei*. URL: <http://surl.li/ombje> (date of access: 14.12.2023).

30. EU Programme for Employment and Social Innovation 2021-2027(EaSI). *European Commission*. URL: <http://surl.li/ombgm> (date of access: 14.12.2023).

31. Gjensidige. Tyrimas: po eismo nelaimės pagalbos numeriu 112 skambintų 17 proc. vairuotojų. *GJENSIDIGE*. 2021. URL: <http://surl.li/ombgn> (date of access: 14.12.2023).

32. Instrukavimo tvarkos nustatymo ūkio subjekte metodinės rekomendacijos. *Valstybinė darbo inspekcija*. URL: <http://surl.li/ombgp> (date of access: 14.12.2023).

33. ISO – Standards. *ISO*. URL: <https://www.iso.org/standards.html> (date of access: 14.12.2023).

34. Įstatymas Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo Lietuvos Respublikos. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombgr> (date of access: 14.12.2023).

35. Kas yra socialinis darbas? *Lietuvos Respublikos Vyriausybė*. URL: <http://surl.li/ombgs> (date of access: 14.12.2023).

36. LABOUR CODE. *E-Seimas LRS*. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/> (date of access: 14.12.2023).

37. Labour law – Employment, Social Affairs & Inclusion. *European Commission*. URL: <http://surl.li/ombgt> (date of access: 14.12.2023).

38. Law on Holidays. *Lietuvos Respublikos Seimas*. URL: <http://surl.li/ombgu> (date of access: 14.12.2023).

39. Law on the employment contract. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombgw> (date of access: 14.12.2023).

40. Law on the Regulation of Collective Disputes. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombgy> (date of access: 14.12.2023).

41. LAW ON TRADE UNIONS. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombha> (date of access: 14.12.2023).

42. Lietuva – Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis. *European Commission*. URL: <http://surl.li/ombhd> (date of access: 14.12.2023).

43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. URL: <https://socmin.lrv.lt/> (дата звернення: 15.12.2023).
44. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Titulinis*. URL: <http://surl.li/ombhf> (date of access: 14.12.2023).
45. Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymas dėl socialinių paslaugų. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombhg> (date of access: 14.12.2023).
46. Lietuvos socialinės apsaugos sistema. *Titulinis*. URL: <http://surl.li/ombja> (date of access: 14.12.2023).
47. NA, įvykusio dėl smurto, akto pildymo pavyzdys. *yumpu.com*. URL: <http://surl.li/ombhh> (date of access: 14.12.2023).
48. National Labour Law Profile: Lithuania. *International Labour Organization*. URL: <http://surl.li/ombhi> (date of access: 14.12.2023).
49. Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų tyrimas. *Valstybinė darbo inspekcija*. 2022. URL: <http://surl.li/ombhk> (date of access: 14.12.2023).
50. On the Law on International Treaties of the Republic of Lithuania. *Lrkt.lt*. URL: <http://surl.li/ombiy> (date of access: 14.12.2023).
51. Papildomas darbuotojų sveikatos draudimas: tai, kas anksčiau buvo prestižas, dabar jau – būtinybė. *15min.lt/verslas*. 2022. URL: <http://surl.li/ombhm> (date of access: 14.12.2023).
52. Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūra. *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija*. URL: <http://surl.li/ombho> (date of access: 14.12.2023).
53. Produkto bandymai, įteisinimas, vadybos sistemų sertifikavimas. *Sertika*. URL: <http://surl.li/ombix> (date of access: 14.12.2023).
54. Rekomendacijos dėl dokumentų, būtinų įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus, aprėpties. *Valstybinė darbo inspekcija*. 2021. URL: <http://surl.li/ombhp> (date of access: 14.12.2023).
55. Republic of Lithuania Law on Safety and Health at Work. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombhq> (date of access: 14.12.2023).

56. Safety and health at work EU-OSHA. *European Agency for Safety & Health at Work – Information, statistics, legislation and risk assessment tools*. URL: <http://surl.li/ombiu> (date of access: 14.12.2023).

57. Social partners. *EUR-Lex*. URL: <http://surl.li/ombir> (date of access: 14.12.2023).

58. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. URL: <https://www.vdi.lt/> (date of access: 14.12.2023).

59. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga. *INFOLEX.LT*. URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200:str25> (date of access: 14.12.2023).

60. The law on labour protection. *E-seimas.lrs.lt*. URL: <http://surl.li/ombht> (date of access: 14.12.2023).

61. Ukraine Social Protection Monitor. *ILO*. 2023. URL: <http://surl.li/ombhv> (date of access: 14.12.2023).

62. Valstybinė darbo inspekcija. URL: <https://www.vdi.lt/?lang=uk> (date of access: 14.12.2023).

63. Wages Law. *International Labour Organization*. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2332/Wages%20Law.pdf> (date of access: 14.12.2023).

64. What is the impact of the war against Ukraine on the labour market? *International Labour Organization*. URL: <http://surl.li/ombhy> (date of access: 14.12.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Зразок нового трудового договору у Литовській Республіці

PAVYZDINĖ DARBO SUTARTIES FORMA

DARBO SUTARTIS

20__ m. _____ d. Nr. _____

(darbo sutarties sudarymo vieta)

Darbdavys _____

(darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas, telefono numeris ir elektroninio pašto adresas; jeigu darbdavys fizinis asmuo – vardas ir pavardė, asmens kodas (jeigu jo nėra – gimimo data), nuolatinės gyvenamosios vietos adresas, telefono numeris ir elektroninio pašto adresas; jei sudaroma darbo keliems darbdaviams sutartis, nurodoma pirmojo ir kitų darbdavių pavadinimai, kodai, registruotos buveinės adresas, telefono numeriai ir elektroninio pašto adresas)

atstovaujamas _____
(darbdaviui atstovaujančio asmens vardas ir pavardė, pareigos, atstovavimo pagrindas)

ir Darbuotojas _____

(vardas ir pavardė; paso ar asmens tapatybės kortelės duomenys (jei nėra šių dokumentų – duomenys iš kitų asmens tapatybę patvirtinančių dokumentų) – asmens kodas, jeigu jo nėra – gimimo data; gyvenamoji vieta; telefono numeris ir elektroninio pašto adresas)

sudarė šią darbo sutartį:

1. Darbuotojas priimamas dirbti šiomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis:

1.1. _____
(darbovietė)

Додаток Б

Приклад звіту про нещасний випадок у зв'язку з насильством на литовському підприємстві [47]

NELAIMINGO ATSTITIKIMO DARBE, ĮVYKUSIO DARBUOTOJUI DĖL SMURTO DARBE, N-1 FORMOS AKTO PILDYMO PAVYZDYS

Trumpas įvykio aprašymas:

2015-02-04 UAB „XXX“ vadybininkas V. P., įmonės vadovo nurodymu, apie 13 val. atvyko pas klientą į namus, adresu Pavardenio g. 1000, Šiauliuose, išmatuoti užsakytų durų matmenų. Dalyvaujant klientui, jis išmatavo angos, į kurią bus montuojamos durys, matmenis ir aptarė su klientu durų gamybos, montavimo darbų terminus bei durų kainą.

Klientas nesutiko su durų gamybos terminais bei kaina ir pagrasino vadybininkui V. P. su juo susidoroti, jei šis kainos nesumažins. Vadybininkas V. P., pasakęs, kad šiuos klausimus reikia spręsti įmonės būstinėje su direktoriumi, norėjo išeiti, tačiau klientas su peiliu jį užpuolė. Smurtinio konflikto metu buvo sužalota vadybininko V. P. ranka.



Pagrindiniai veiksmai tiriant įvykį darbe:

1. Įmonės vadovo įsakymu paskirti dvišalę komisiją.
2. Raštiškai (laisvos formos raštu) kreiptis į asmens sveikatos priežiūros įstaigą, kurioje nukentėjusiajam suteikta pagalba arba kurioje jis gydėsi, dėl traumos sunkumo įvertinimo.
3. Apklausti šalia dirbusius ar įvykį mačiusius asmenis.
4. Apklausti nukentėjusįjį (pagal galimybes).
5. Išsiaiškinti įvykio aplinkybes, darbų organizavimo ir atlikimo eiliškumą.
6. Išanalizuoti profesinės rizikos vertinimo duomenis.

Ištyrus įvykį ir pripažinus jį nelaimingu atsitikimu darbe bei užpildžius N-1 formos aktą, vienas jo egzempliorius ir tyrimo medžiagos originalai paliekami įmonėje, o po vieną akto egzempliorių įmonės vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo akto gavimo privalo įteikti ar išsiųsti:

- Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam skyriui;
- nukentėjusiajam arba jo atstovui ar jo šeimai;
- draudimo įstaigai (įstaigoms), kurioje (kuriose) nukentėjęs asmuo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (su patvirtintomis tyrimo dokumentų kopijomis);
- mokymo įstaigai, jei įmonėje praktikos metu sužalotas šios mokymo įstaigos mokinys ar studentas.

Forma N-1

NELAIMINGO ATSTITIKIMO DARBE AKTAS

2015-02-24 Nr. **1**
(registracijos data)
Vilnius
(dokumento sudarymo vieta)

1	1
↑	↑
Pakartojamas sveikatai: Lengvas – 1 Sunkus – 2 Mirtinas – 3	Nukentėjusių asmenų skaičius

1. Įmonės, kurios darbuotojas nukentėjo nelaimingo atsitikimo darbe (toliau vadinama – n. ats.) metu, pavadinimas ir duomenys:

UAB „XXX“
(įmonės pavadinimas)

1.1. buveinės adresas **Pavardenio g. 20145, Vilnius**, pašto indeksas LT -

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2. telefonas įrašyti, faksas įrašyti, el. paštas įrašyti, jm. kodas

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

1.3. ekonominė veikla **Gyvenamųjų ir negyvenamųjų pastatų statyba** 1

4	1	2	0	0	2	1
---	---	---	---	---	---	---

1.4. darbuotojų skaičius įmonėje Dešimt

0	0	1	0
---	---	---	---

1.5. įmonės atskiro padalinio, kuriame įvyko n. ats., pavadinimas Trys

0	0	0	3
---	---	---	---

2. Darbdaviui atstovaujantis asmuo **Direktorius Vardenis Pavardenis**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3. Nukentėjęs darbuotojas **Vardenis Pavardenis**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3.1. namų adresas, telefonas **Vardenio g. 1050, Vilnius**

3.2. pilietybė **Lietuvos Respublikos pilietis**

3.3. užimtumas **Darbuotojas, dirbantis nuolatinį neterminuotą trukmės darbą, visą darbo dieną**

3.4. amžius **Penkiasdešimt vieneri**

3.5. lytis **Vyras**

3.6. profesija, pareigos pagal darbo sutartį **Vadybininkas**

3.7. darbo sutarties sudarymo data ir darbo trukmė įmonėje (mėnesiai) **2014** m. **11** **04** d. **Trys mėnesiai**

4. Nelaimingas atsitikimas įvyko **2015** m. **vasario** **4** d. **14** val. **10** min.

2	0	1	5
---	---	---	---

0	2
---	---

0	4
---	---

1	4
---	---

metų savaitė **Šešta savaitė**

4.1. nuo darbo, kurį atliekant įvyko n. ats., pradžios **6** val. **10** min.

4.2. savaitės diena **trečiadienis**, pamainos trukmė: nuo **8** val. 00 min. iki **17** val. 00 min. 1 **2**

_____ 3

_____ *

*a

*b

*c

*d

*e

*f

*g

(pagal svarbą išvardijamos priežastys, nurodant pažeidimo ryšį su atsitikimu ir nesilaikytą norminių teisės aktų pavadinimus, juos priėmusias ar tvirtinusias institucijas, pasirašymo datas, straipsnius, punktus ir pateikiant reikalavimų tekstą ar nuorodą į priedų su tekstu)

12. Nelaimingo atsitikimo tyrimas: pradėtas

2015	m.	vasario	4	d.	15:00	val.
2015	m.	vasario	24	d.	12:00	val.

baigtas

*a *b *c

Nelaiminga atsitikimą tyrė (nuostatoje numatytais atvejais): *d

(Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriaus pareigos, parašas, vardinis spaudas, vardas, pavardė, telefonas)

darbdavio atstovas UAB „XXX“ darbdavio atstovas *e

(pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

darbuotojų atstovas UAB „XXX“ darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai *f

(pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

Dalyvavo:

(įmonė, pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

(įmonė, pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

(įmonė, pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

(įmonė, pareigos, parašas, vardas, pavardė, telefonas)

Nelaimingo atsitikimo tyrimo dokumentus sudaro Pagal apyrašą (lapų sk.)

0	2	5
---	---	---

(dokumentų arba jų grupių pavadinimai, priedų numeriai, lapų skaičius)

Su tyrimo dokumentais susipažinau:

Įmonės vadovas (darbdaviui atstovaujantis asmuo) Direktorius Vardenis Pavardenis (data, parašas) *g

(pareigos, parašas, vardas, pavardė, data)

A. V.

Dokumentus gavau:

Nukentėjęs darbuotojas Nukentėjusysis arba jo atstovas Vardenis Pavardenis *h

(nukentėjusiojo darbuotojo įgaliojtas asmuo arba (data, parašas arba laiško išsiuntimo data)

šeimos atstovas)

(giminytė, parašas, vardas, pavardė, namų adresas, telefonas, gavimo data arba šio dokumentų išsiuntimo data ir registravimo numeris)

*Koduojama Valstybinėje darbo inspekcijoje