

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Lauros Juškienės

IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Saugaus darbo organizavimo, vykdymo,
kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai**

Vadovas: lekt. A.Šuminas

Recenzentas: as. Vida Petrylaitė

Vilnius 2007

TURINYS

ĮVADAS	3
1. SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS SAMPRATA	8
2. TEISINIAI SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS REGULIAVIMO PAGRINDAI.....	19
3. INSTITUCINIAI SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS PAGRINDAI.....	32
IŠVADOS	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	68
SUMMARY	69
PRIEDAI.....	70

IVADAS

Temos aktualumas ir mokslinis naujumas. Žmonių saugą darbe reglamentuojantys teisės norminiai aktai, darbų saugai skiriamos lėšos, saugos darbe būklė parodo valstybės rūpinimąsi kiekvieno žmogaus konstitucinių teisių bei Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos nuostatų dėl darbo sąlygų įgyvendinimu. Ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo pagrindas - tai žmonių sveikata ir darbingumas.¹

Iš esmės, sauga darbe teisine prasme reiškia susirūpinimą žmogumi darbo procese. Darbas darbo teisėje suvokiamas kaip konkreti, sąmoninga, tikslinga, reguliari ir normuota žmogaus veikla. Darbo procese yra gaunamas tam tikras rezultatas, kuris yra naudingas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui.² Kad atlikti tam tikrą darbą ir gauti visiems naudingą rezultatą, būtinos tam tikros sąlygos - darbuotojo sveikatos būklė, leidžianti susidoroti su darbo krūviu, kuris būdingas reguliariai darbinei veiklai, ir žinios bei įgūdžiai, reikalingi tam tikrame darbe. Abi minėtos sąlygos kartu suformuoja darbingumo sąvoką. Svarbu pabrėžti tai, jog tik darbingas žmogus gali atlikti jam patikėtą darbą kokybiškai ir efektyviai, tuo pačiu metu panaudodamas savo organizmo jėgas (sveikatą) ir tuo pačiu metu praturtindamas savo profesinius įgūdžius. Efektyviu ir kokybišku darbu yra suinteresuotas ir darbuotojas, ir darbdavys. Todėl yra pagrindas išskirti tam tikrą normų grupę, betarpiškai ir tiesiogiai saugančių darbuotojų darbingumą – saugą darbe.

Žmonių saugos darbe problema yra ypač aktuali, nes, pažeidžiant šios sistemos pagrindus, žmonėms padaroma ne tik moralinė žala, bet dažnai ir žala sveikatai, kartais sukeliama rizika jo gyvybei. Teisiniu požiūriu įvertinti tokius įstatymo, o dažnai net konstitucinių garantijų pažeidimus, yra nelengva, nes ir darbdavys, ir darbuotojas stengiasi konfliktinę situaciją interpretuoti savo naudai. Atliekant prevencinį darbą, dažnai susiduriama su lengvabūdiška nuostata tiek iš darbdavio, tiek iš darbuotojų pusės, jiems tikintis pažeidimo baigmės pagal „laimingos situacijos išsprendimo“ teoriją.³

Darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės pažeidimų skaičius daug priklauso nuo darbdavių ir pačių darbuotojų žinių apie darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, komitetų steigimo, jų narių aktyvumo ir darbo efektyvumo veiklos tobulinimą.

Įmonių inspektavimai rodo, kad dalis darbdavių ir ypač tie, kurie vykdo darbuotojų

¹ *European Labour Law and social Policy: Cases and Materials.* Kluwer Law International. 1999, p. 14.

² DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė.* Vilnius: Mintis, 1990.

³ TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 4.

saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, ne visada nuosekliai seka, kada priimami nauji norminiai teisės aktai ir vykdo jų reikalavimus tuo nesudarydami darbuotojams saugių ir sveikų darbo sąlygų. Norint užtikrinti žmonių saugos darbe teisinį reguliavimą, tinkamai bei efektyviai įgyvendinti saugaus darbo organizavimą, vykdymą bei kontrolę, ypač svarbu išanalizuoti teisinius ir institucinius šios veiklos pagrindus. Šių pagrindų analizė būtina jau vien dėl to, jog vien tik teisiškai reglamentuoti darbų saugą ir sveikatą nepakanka. Ne mažiau svarbu - tinkamai ir efektyviai realizuoti visas teisės normas taip realiai sukuriant saugias ir sveikas darbo sąlygas kiekvienam darbuotojui.

Magistro darbe nagrinėjamų klausimų aktualumą, originalumą bei naujumą atspindi ir tai, jog Lietuvos mokslinėje literatūroje⁴ saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai aptariami tik vienu ar kitu aspektu, išskiriant arba teisinius, arba institucinius pagrindus.⁵ Be to, šaltiniai, kuriuose randama informacijos apie saugaus darbo organizavimą, vykdymą ir kontrolę, yra skirti teisininkams - praktikams. Štai, pavyzdžiui, E. Baltutytė⁶, G. Dambrauskienė⁷, V. Nekrašas⁸ ir kiti mokslininkai nagrinėjo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas esmę ir reikšmę kitų socialinių žmogaus teisių kontekste. Tokie darbo teisės mokslininkai, kaip J. Tartilas⁹, P. Čyras¹⁰, J. Maculevičius ir V. Tiažkijus¹¹, savo moksliniuose darbuose analizavo daugiau tik teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste aspektus. Apie tarptautinį darbų saugos srities teisinį reglamentavimą, nagrinėdami darbo teisinių santykių reglamentavimo ES ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) teisės aktuose ypatumus, savo moksliniuose veikaluose užsiminė G. Dambrauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė¹², J. Maculevičius, V.

⁴ Plačiau žr.: DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990; taip pat žr.: TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.

⁵ Plačiau su saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniais ir instituciniais pagrindais supažindinama tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare. Žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 407-508.

⁶ Plačiau žr.: BALTUTYTĖ, E. *Socialinės teisės Europos Sąjungoje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2000.

⁷ Plačiau žr.: DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras*. // Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000. p. 424-440.

⁸ Plačiau žr.: NEKRAŠAS V. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras*. // Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000, p.440-449.

⁹ Plačiau žr.: TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

¹⁰ Plačiau žr.: ČYRAS, P.; TARTILAS, J. *Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius: Technika, 1998; taip pat žr.: ČYRAS, P.; TARTILAS, J. ir kt. *Žmonių sauga darbe*. Vilnius: Technika, 2000.

¹¹ Plačiau žr.: MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.

¹² Plačiau žr.: DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU, 2001.

Tiažkijus¹³ bei T. Davulis¹⁴. Atsakomybės formas darbo teisėje, taigi – ir atsakomybę už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimus, savo moksliniuose darbuose analizavo R. Macijauskienė¹⁵, A. Pranckevičius¹⁶, T. Bagdanskis ir kt.

Taigi, galima teigti, kad ištis didele spraga darbo teisės mokslinėje literatūroje - tai, jog nėra vieno mokslinio darbo, savyje apimančio teisinių ir institucinių darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo pagrindų analizę. Atsižvelgiant į tai, šiame magistro darbe nagrinėjami tiek teisiniai, tiek vadybiniai saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai.

Magistro darbo tyrimo objektas – darbų saugos institutas darbo teisės sistemoje, jo sampratos, teisiniai ir instituciniai pagrindai.

Magistro darbo tyrimo tikslas – išskirti ir išnagrinėti saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinius ir institucinius pagrindus.

Siekiant iškelto tikslo, darbe sprendžiami atitinkami *uždaviniai*:

- 1) išnagrinėti saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas vadybiniu ir teisiniu aspektu;
- 2) pateikus teisinių saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės reguliavimo pagrindų sampratą, šiuos pagrindus išanalizuoti;
- 3) pateikti institucinių saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindų sampratą ir išnagrinėti esminius su šiais pagrindais susijusius aspektus;
- 4) išskirti pagrindines saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinio reguliavimo bei šių teisės normų įgyvendinimo problemas ir pateikti šių sričių tobulinimo kryptis.

Pagrindiniai magistro darbo tyrimo šaltiniai – Europos Sąjungos, tarptautiniai teisės aktai, t.y. Europos socialinė chartija (pataisyta), Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija ir Lietuvos Respublikos teisinė bazė, reglamentuojanti darbų saugos klausimus ir teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo

¹³ Plačiau žr.: MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.

¹⁴ Plačiau žr.: DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

¹⁵ Plačiau žr.: MACIJAUŠKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

¹⁶ Plačiau žr.: PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal savo darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p.51-56.

sąlygas užtikrinimą, t.y. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinasis įstatymas, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, ir kiti teisės aktai.

Be teisės normų aktų, taip pat darbe remtasi prof. I. Nekrošiaus, doc. T. Davulio, doc. V. Nekrašo, doc. V. Tiažkijaus, prof. J. Tartilo, prof. G. Dambrauskienės, doc. J. Maculevičiaus, doc. P. Čyro ir kitų teisės mokslininkų, vienu ar kitu aspektu nagrinėjusių darbų saugos ir darbuotojų sveikatos užtikrinimo teisinius ir institucinius pagrindus, darbais.

Magistro darbo tyrimo metodai. Tiriant darbų saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas, teisinius bei institucinius pagrindus, buvo naudojami šie metodai: lyginamasis istorinis metodas, kuris taikytas analizuojant darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo teisinio reglamentavimo raidą, o lyginamasis - nagrinėjant saugą darbe reglamentuojančių teisės aktų tarpusavio suderinamumą, bei atliekant darbų saugos praktinio užtikrinimo statistinę analizę; lingvistinis metodas darbe naudotas apibrėžiant darbų saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas bei tam tikras teisės aktuose numatytas formuluotes; loginės analizės metodas naudotas atskleidžiant darbų saugos teisinio reglamentavimo problemas, šio instituto ypatumus, analizuojant norminę ir specialiąją literatūrą; sisteminės analizės metodas taikytas analizuojant teisės aktų, įtvirtinančių teisinius saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinius pagrindus, hierarchiją bei subjektų, įgyvendinančių saugaus darbo organizavimą, vykdymą ir kontrolę, teisinį statusą bei jų padėtį institucinėje saugaus darbo užtikrinimo sistemoje; analizuojant saugos darbe instituto darbo teisės sistemoje kilmę, taikytas genetinis metodas; statistinių duomenų analizės metodas taikytas nagrinėjant Valstybinės darbo inspekcijos darbo praktiką saugaus darbo užtikrinimo srityje.

Praktinė magistro darbo reikšmė. Į tyrimo duomenis gali būti atsižvelgiama rengiant su darbų saugos organizavimu, vykdymu ir kontrole susijusius įstatymus ir jų pataisas, praktinėje subjektų, vykdančių saugaus darbo organizavimą, vykdymą ir kontrolę, veikloje.

Be to, tyrimo metu gauti rezultatai gali būti panaudojami tolesniems šios temos tyrinėjimams, atsižvelgiant į ateityje būsiančias teisės aktų pataisas ar naujų teisės norminių aktų, susijusių su darbų saugos organizavimu, vykdymu ir kontrole susijusiais klausimais, priėmimą.

Magistro darbo struktūra. Darbas sudarytas iš įvado, trijų dėstomųjų darbo dalių, išvadų, literatūros sąrašo, santraukų lietuvių ir anglų kalbomis bei priedų.

1. SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS SAMPRATA

Prieš pradėdant nagrinėti bet kurį klausimą, visų pirma, būtina išsiaiškinti terminų, naudojamų to klausimo formulavime, reikšmę. Ne išimtis – ir saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai bei instituciniai pagrindai. Todėl prieš pradėdant minėtų pagrindų analizę, svarbu pateikti aiškias ir nedviprasmiškas saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas, kurias, manytina, tikslinga analizuoti trimis aspektais:

- 1) lingvistinė prasme;
- 2) vadybinė prasme;
- 3) teisine prasme.

Atsižvelgiant į anksčiau pateiktus galimus sąvokų nagrinėjimo variantus, šioje magistro darbo dalyje, visų pirma, susipažinsime su lingvistinėmis saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratomis, o po to pereisime prie teisinės saugaus darbo sampratos apskritai ir, remiantis vadybiniu organizavimo, vykdymo ir kontrolės sąvokų aspektu, pateiksime konkretų saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės apibrėžimą.

Lingvistinė saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės samprata. Lingvistinė prasme minėtus terminus apibrėšime remdamiesi dabartinės lietuvių kalbos žodynu, kuriame yra išdėstyti tokie terminų „*saugus*“, „*darbas*“, „*organizavimas*“, „*vykdymas*“ ir „*kontrolė*“:

1. „*saugus*“ – tai nekeliantis pavojų, nepavojingas, apsaugotas nuo pavojaus;¹⁷
2. „*darbas*“ – tai 1) fizinė bei protinė veikla, dirbimas; 2) užsiėmimas, tarnyba, verslas; 3) veiklos vaisius; 4) gamybos, atlikimo būdas, kokybė; 5) poelgis, elgesys;¹⁸
3. „*organizavimas*“ – tai 1) kūrimas, steigimas, visuomenės jėgų telkimas; 2) darymas, rengimas; 3) tvarkymas;¹⁹
4. „*vykdymas*“ – tai įgyvendinti, pavyzdžiui, vykdyti įsakymą, nutarimą, sumanymą, darbą, kontrolę, testamentą ir t.t.;²⁰

¹⁷ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p.677.

¹⁸ Ten pat, p. 108.

¹⁹ Ten pat, p. 463.

²⁰ Ten pat, p. 932-933.

5. „kontrolė“ – tai tikrinimas.²¹

Remiantis aukščiau pateiktomis lingvistinėmis žodžių „saugus“, „darbas“, „organizavimas“, „vykdymas“ ir „kontrolė“ reikšmėmis, galima pateikti tokius apibrėžimus:

- 1) „saugus darbas“ – tai nekelianti pavojų (nepavojinga) ir apsaugota nuo pavojaus fizinė bei protinė veikla;
- 2) „saugaus darbo organizavimas“ – tai veikla, kurios metu kuriamos įvairios priemonės, steigiamos atitinkamos institucijos ir pareigybės, rengiamos darbo vietos, kitaip tariant, - telkiamos visos įmanomos priemonės, kurių dėka siekiama sukurti sąlygas nekeliančiai pavojų (nepavojingai) ir apsaugotai nuo pavojaus fizinei bei protinei veiklai;
- 3) „saugaus darbo vykdymas“ – tai visų priemonių, skirtų sukurti nekeliančią pavojų (nepavojingą) ir apsaugotą nuo pavojaus fizinę bei protinę veiklą, įgyvendinimas;
- 4) „saugaus darbo kontrolė“ – tai tikrinimas, kaip įgyvendinamos priemonės, skirtos sukurti nekeliančią pavojų (nepavojingą) ir apsaugotą nuo pavojaus fizinę bei protinę veiklą.

Apibendrinant galima pateikti tokį saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės apibrėžimą lingvistine prasme: *saugaus darbo organizavimas, vykdymas ir kontrolė* - tai įvairių įmanomų priemonių, kurių dėka siekiama sukurti sąlygas nekeliančias pavojų (nepavojingai) ir apsaugotas nuo pavojaus fizinei bei protinei veiklai, kūrimas, jų įgyvendinimas ir tikrinimas, kaip tai yra daroma.

Tačiau siekiant aiškiai ir tiksliai apibrėžti saugaus darbo organizavimą, vykdymą ir kontrolę remtis vien lingvistine žodžių, sudarančių nagrinėjamo objekto pavadinimą, prasme nepakanka. Atsižvelgiant į tai, jog terminai „organizavimas“, „vykdymas“ ir „kontrolė“ ypač reikšmingi ir dažnai vartojami vadybos moksle, tikslinga susipažinti su šių terminų esme vadybos prasme.

Saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės samprata vadyboje. Pradedant organizavimo, vykdymo ir kontrolės reikšmės analizę vadybos moksle, visų pirma, būtina pastebėti tai, jog šie terminai vadyboje yra neatsiejama valdymo, kaip veiklos, dalis. Paties valdymo reikšmė kiekvienai įstaigai, įmonei ar organizacijai atsispindi tame, jog nemažą savo gyvenimo dalį priklausome vienokiai ar kitokiai organizacijai, esame atitinkamos organizacijos nariais. Visas organizacijas suburia ir jų egzistavimą lemia tam

²¹ Ten pat, p. 324-325.

tikra žmonių, pripažįstančių ir siekiančių bendro tikslo, grupė. Tad galima teigti, jog bet kokios organizacijos, bet kokio junginio esminis egzistavimo elementas yra tikslas - tai būseną, kurią organizacija stengiasi pasiekti; organizacijos dažnai kelia daugiau nei vieną tikslą.²²

Savo iškeltiems tikslams pasiekti organizacijos susikuria atitinkamas programą, planus bei tvarką tam, kad galėtų efektyviai veikti bei įgyvendinti iškeltus uždavinius. Taigi vadybos moksle valdymas – tai sąmoningas ir nuolatinis organizacijos formos palaikymas. Tai organizacijos narių darbo planavimas, organizavimas, vadovavimas ir kontrolė; visų organizacijos išteklių panaudojimas iškeltiems organizacijos tikslams siekti.²³

Galima pastebėti, kad skirtingi autoriai nurodo kiek skirtingas valdymo funkcijas (žr. 1 lentelę).

1 Lentelė

Skirtingų autorių įvardijamos funkcijos

Autorius	Valdymo funkcijos
A. Fajolis; G. Kuncas; S. O'Donelas	Planavimas, organizavimas, vadovavimas, koordinavimas, kontrolė
L. Gjulikas	Planavimas, organizavimas, darbas su personalu, operatyvinis vadovavimas, koordinavimas, kontrolė ir atsiskaitomybė, biudžeto sudarymas
M. Meskonas; M. Albertas; F. Chedouri	Planavimas, koordinavimas, motyvacija, kontrolė

(sudaryta pagal: S. Stoškus. Bendrieji vadybos aspektai. – ŠU.2002²⁴)

Kadangi valdymas yra tam tikra veikla, atliekama sistemine tvarka, tad galima kalbėti apie valdymo procesą, kurį sudaro jau minėti keturi pagrindiniai veiksmi:

1) planavimas – tai tikslų formulavimo bei jų įgyvendinimui tinkamos veiksmų eigos nustatymo procesas.²⁵ Taigi valdymo subjektai apgalvoja savo tikslus bei veiksmus iš anksto ir juos pateikia planuose, kuriais vadovaujamosi vykdant tolesnę veiklą. Pagrindinė planavimo paskirtis – iširti galimas ateities įvykių alternatyvas bei galimas situacijas, nustatyti įmanomas valdymo sprendimų, reikalingų norimiems tikslams pasiekti, sekas. Sprendimų priėmimas - tai labiausiai priimtinos veiksmų sekos pasirinkimas iš suplanuotų galimų alternatyvų.²⁶ Teisingi ir racionalūs sprendimai gali

²² STONERIS, J.A.F.; FREMANAS, R.E.; GILBERTAS, D.R. *Vadyba*. Kaunas: poligrafija ir informatika, 1999, p.662.

²³ Ten pat.

²⁴ STOŠKUS, S. *Bendrieji vadybos aspektai*. Šiauliai: Šiaulių Universitetas, 2000;

²⁵ STONERIS, J.A.F.; FREMANAS, R.E.; GILBERTAS, D.R. *Vadyba*. Kaunas: poligrafija ir informatika, 1999, p.662.

²⁶ YATES, F.J. *Sprendimų valdymas*. Kaunas: Smaltija, 2004, p.224.

būti priimami tik tada, kai yra aiškiai nustatyti tikslai ir būdai jiems pasiekti. Todėl jei nėra planavimo, t.y. galimų būdų tikslams pasiekti modeliavimo, praktiškai nėra galimybės priimti teisingus sprendimus. Stoškus S. pabrėžia, kad planavimas pats savaime negarantuoja sėkmės, tačiau veda į ją, leidžia sureaguoti į permainas, atlieka disciplinuojančią funkciją.²⁷

2) organizavimas – toks darbo, valdžios ir išteklių paskirstymo tarp organizacijos narių ir jų suderinimo procesas, kuris leidžia jiems pasiekti organizacijos tikslus. Pagrindinis organizavimo uždavinys – atitinkamų skirtingų struktūrų sudarymas, kurios, vykdydamos tam tikras funkcijas, padės siekti numatytų tikslų. Tai tokia funkcija, kuria vadovai paskirsto darbus, atsakomybę, išteklius organizacijos nariams, kad jie efektyviai siektų organizacijos tikslų. Iš esmės, vadovavimo funkcija apibūdina organizavimo – kitos funkcijos turinį.

3) vadovavimas – tai atitinkamos organizacijos narių veiksmų nukreipimas (tai yra skatinimas, tam tikros įtakos darymas ir pan.) reikiama linkme, tikslu atlikti būtinius uždavinius, reikiamus numatytų tikslų įgyvendinimui. Sakalo A. ir Šilingienės V. teigimu, tipiniu atveju vadovavimą sudaro: darbo vietų ir darbo sąlygų sudarymas; darbo metodai ir normavimas; darbo pasidalijimas ir kooperavimas; racionalus darbo laiko planavimas; racionalus vadovo ir pavaldinių bendradarbiavimo organizavimas.²⁸

4) kontrolė padeda valdymo subjektui išlaikyti organizaciją pasirinktame kelyje. Tai yra toks procesas, kuris užtikrina, kad atliekami veiksmai atitiktų numatytą planuose veiklą; nustatomi veiksmų standartai, vertinamas atliktas darbas lyginant jį su nustatytais standartais bei, radus nukrypimų ir netikslumų, keičiami pasirinkti veiksmai.

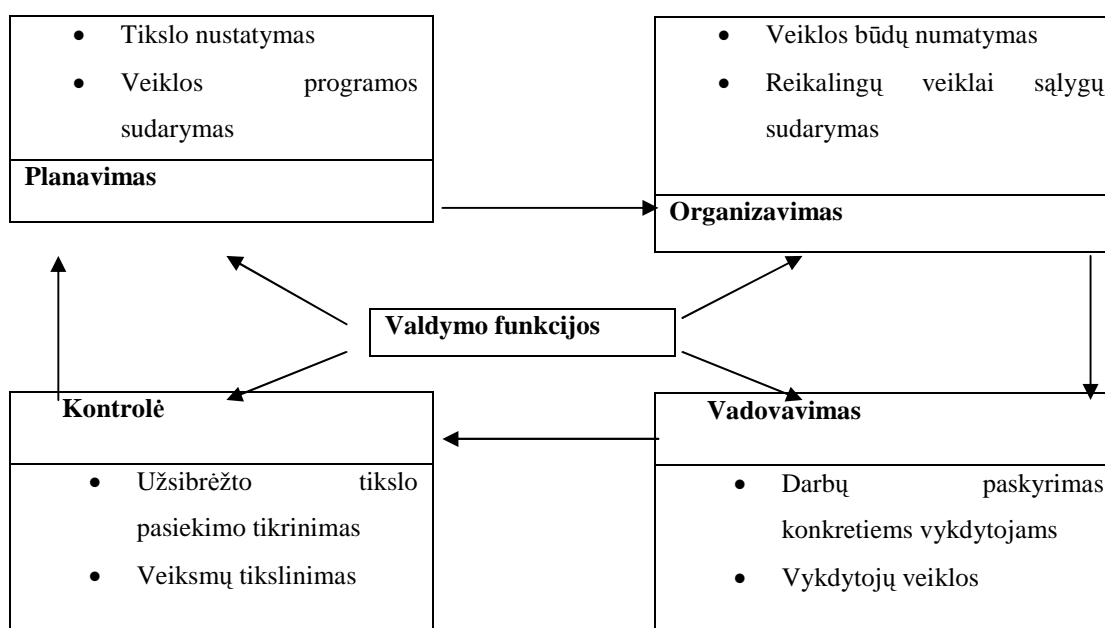
Apibendrinant galima išskirti pagrindines valdymo funkcijas ir įvardinti esminius jų kiekvienos jų turinį patenkančius klausimus. Visa tai vaizdžiai iliustruojama 1 paveiksle.²⁹

²⁷ STOŠKUS, S. *Bendrieji vadybos aspektai*. Šiauliai: ŠU, 2000, p. 270.

²⁸ SAKALAS, A.; ŠILINGIENĖ, V. *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija, 2000, p. 205.

²⁹ Ten pat.

1 paveikslas. Valdymo funkcijos ir jų turinys



Teisinė saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės samprata. Remiantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1 str. 12p., darbuotojų sauga ir sveikata suvokiama kaip visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.³⁰ Sauga darbe darbo teisėje suvokiama kaip sistema tarpusavyje susijusių reikalavimų, standartų, kuriais siekiama užtikrinti darbuotojų saugų darbą, tinkamas ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visose ekonominės veiklos srityse. Šioje sistemoje numatyti bendri saugumo technikos reikalavimai darbo aplinkai, vietai, įrenginiams, gamybiniam procesams, darbuotojų apsaugos priemonėms ir panašiai. Sauga darbe apima įvairius visuomeninius santykius - teisinius, ekonominius, organizacinius, techninius ir kitus. Todėl teisinėje literatūroje nėra vieningos nuomonės, kas yra darbo sauga - darbo teisės principas, darbo teisės institutas. O galbūt tai viena iš pagrindinių darbuotojo teisių?³¹

Siekiant atsakyti į klausimą, kas yra sauga darbe darbo teisės kontekste, visų pirma, svarbu prisiminti tai, jog teisėje sauga darbe suvokiama dvejopai:

1) *Plačiąja prasme sauga darbe* suvokiama kaip organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, higienos, gydymo, profilaktikos priemonių, skirtų darbuotojų sveikatai ir

³⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968).

³¹ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p.143.

gyvybei, darbingumui išsaugoti, visuma.³² Kitaip tariant, - tai sveikų ir saugių darbo sąlygų užtikrinimas visomis įmanomomis priemonėmis: teisinėmis, ekonominėmis, medicininėmis, gydymo- profilaktinėmis, higienos- sanitarinėmis, organizacinėmis- techninėmis, ir t.t. Iš esmės, tai apima visų darbo teisės normų turinį, t.y. ne tik išankstines prevencines priemones, bet ir visą kompleksą teisinių priemonių, nukreiptų prieš nepagrįstą darbuotojų atleidimą, perkėlimą į kitą darbą, neatitinkantį jo sveikatos būklės, nukrypimus nuo darbo ir poilsio režimo, taip pat priemones, numatančias darbuotojų, dirbančių kenksmingomis ir pavojingomis sąlygomis, socialinę apsaugą, žalos atlyginimą, įvykus nelaimingam atsitikimui ar susirgus profesine liga, tai apima ir darbdavio pareigą perkelti darbuotoją, dėl sveikatos būklės negalintį dirbti darbo sutartimi suldyto darbo, į kitą darbą, ligos pašalpos mokėjimą ir t.t., bei sankcijas už nustatytų prevencinių ir kitų saugos darbe norminių teisės aktų nesilaikymą. Kaip jau minėjome, plačiąja prasme sauga darbe užtikrinama visomis darbo teisės normomis, kurios vienu ar kitu aspektu apsaugo, gina darbuotojų darbinės teises ir interesus. Darbų sauga gali būti nagrinėjama keliais aspektais:

a) socialiniu aspektu sauga darbe - tai kiekvieno darbuotojo visapusiško socialinio vystymosi užtikrinimas. Šiuo atveju yra kalbama ir apie profesinio lygio kilimą, ir apie pilnavertį gyvenimą ne darbo laiku, kai realizuojami įvairūs asmens poreikiai. Būtent socialinis aspektas suteikia darbuotojo sveikatai ir gyvybei prioritetą darbinėje veikloje;

b) saugos darbe techninis aspektas reiškia darbo kultūros lygio kilimą ir darbo priemonių tobulinimą, kad jos būtų nekenksmingos, nepavojingos ir modernios;

c) techninis aspektas susijęs su ekonominiu aspektu, reikalaujančiu pelningų investicijų, siekiant patobulinti techniką ir technologijas;

d) ekonominis aspektas leidžia įvertinti darbo našumo augimą, garantuoja minimalius nuostolius profesinių susirgimų ir nelaimingų atsitikimų atveju, tinkamų ir saugių darbo sąlygų sudarymą, stabilų darbuotojų skaičių;

f) medicininis-biologinis saugos darbe aspektas verčia atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo darbingumo ribas, į atstatomąsias organizmo funkcijas, organizmo pasipriešinimą įvairių kenksmingų, pavojingų veiksnių darbinėje aplinkoje poveikiui - tiek nustatant išdirbio normas, tiek vertinant darbo sąlygas;

g) teisinis saugos darbe aspektas - tai darbuotojo teisės į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas užtikrinimas, darbuotojo gyvybės ir sveikatos apsauga,

³² ČYRAS P., TARTILAS J. *Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius: Technika, 1998, p.6.

teigiamo aplinkos (taip pat ir darbinės) poveikio užtikrinimas teisinėmis priemonėmis. Teisinis komponentas - tai teisinių normų ir jų realizavimo būdų sistema.³³

Pabrėžtina, jog visi saugos darbe (plačiaja prasme) komponentai yra tarpusavyje glaudžiai susiję, todėl tik plačiaja prasme suprantama sauga darbe gali tinkamai, visapusiškai užtikrinti saugias darbo sąlygas. Jeigu nors vienas jos komponentas nepakankamai užtikrinamas, tai ir visa sauga darbe (plačiaja prasme) yra blogai užtikrinama.³⁴ Tačiau siekiant susisteminti visas teisės normas apie darbą, darbo organizavimą, saugą darbe, siekiant užtikrinti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, o taip pat - mokymosi tikslais, priimta išskirti tik tam tikras specifines normas, kurios suprantamos kaip sauga darbe siaurąja prasme.

2) *Siaurąja prasme sauga darbe* paprastai suprantama kaip darbo teisės institutas visuma normų, nustatančių sistemą organizacinių, techninių, sanitarijos ir higienos bei kitų taisyklių, kurių turi laikytis darbo sutarties šalys (darbdavys ir darbuotojas)³⁵. Institutas (lot. *institutum* - nuostatas, įstaiga) - tai tam tikrą visuomeninių santykių sritį reguliuojančių teisės normų kompleksas.³⁶ Saugos darbe institutas gali būti apibrėžiamas kaip visuma normų, reguliuojančių giminiškus, išskirtinius visuomeninius teisinius santykius darbo saugos srityje. Taigi, darbuotojų sauga ir sveikata siaurąja prasme (kaip darbo teisės institutas) – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (DK 259 str.).³⁷ Tai sistema teisinių priemonių ir būdų, skirtų užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo procese, siekiant išvengti traumų bei profesinių susirgimų, ar bent sumažinti jų skaičių. Kadangi institutas - tai sistema teisinių normų, tai reikia nurodyti, iš kokių grupių normų jis susideda. Saugos darbe institutą sudaro šios grupės darbo teisės normų:

- a) saugos darbe organizavimo normos, tarp jų - darbo saugos planavimo ir finansavimo normos;
- b) normos, įtvirtinančios darbuotojų teisę į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir jos užtikrinimo garantijas;
- c) normos, nustatančios darbdavio pareigas užtikrinti saugą darbe;
- d) normos, numatančios nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų darbe tyrimą,

³³ ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА Ф. Н. *Трудовое право. Под ред.* Москва: Закон и право, 2002, стр. 283.

³⁴ В.Н.ТОЛКУНОВА. *Трудовое право. Курс лекций.* Москва: Проспект, 2003, стр. 213-215/

³⁵ A.Dambrauskas, V.Nekrašas, I.Nekrošius. *Darbo teisė.*- Vilnius: Mintis, 1990, p. 249.

³⁶ Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985, p. 215.

³⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569) (su pakeitimais).

prevenčines priemones, kaip viso to išvengti;

e) saugumo technikos, sanitarinės-higieninės taisyklės, saugos darbe standartų sistema;

f) normos, nustatančios ypatingus reikalavimus saugai darbe, taikomus tam tikrų kategorijų darbuotojams (moterims, jaunimui, mažesnio darbingumo asmenims) bei jiems taikomas papildomas garantijas;

g) normos, reguliuojančios tam tikros įmonės viduje atliekamos darbo saugos kontrolės santykius.

Reikėtų pažymėti tai, jog teisinėje literatūroje kartais prie saugos darbe instituto yra priskiriamos normos, kurios įtvirtina įvairias atsakomybės formas už darbo saugos reikalavimų pažeidimus. Tačiau, manytina, jog jų nederėtų įjungti į grupę normų, sudarančių saugos darbe institutą. Normos dėl atsakomybės už saugos darbe pažeidimus yra nagrinėjamos darbo teisėje tik todėl, kad jos yra betarpiškai nukreiptos į tai, kad būtų užtikrinamos saugios, sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, tam panaudojant valstybės įsikišimą, taikant prievartą.

Apibendrinant saugos darbe sampratą teisine prasme, būtina pažymėti, kad teisinė saugos darbe samprata plačiaja prasme yra labai plati sąvoka, todėl šiame magistro darbe, analizuojant teisinius ir institucinius saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindus, bus apsiribojama tuo, kaip sauga darbe suprantama siaurąja prasme.

Kalbant apie saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas, remiantis aukščiau išdėstytomis lingvistikos, teisės ir vadybos mokslo žiniomis, reikėtų atkreipti dėmesį į „Gaires dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemų. TDO-DSS 2001“.³⁸ Šioje gairėse pabrėžiama, jog darbuotojų sauga ir sveikata, įskaitant DSS reikalavimų pagal nacionalinius teisės aktus ir reglamentus, laikymasis yra darbdavio atsakomybė ir pareiga. Darbdavys turi pademonstruoti stiprų lyderiavimą ir įsipareigojimus DSS veiklos atžvilgiu organizacijoje, ir imtis reikiamų priemonių DSS vadybos sistemai diegti. Sistemoje turi būti pagrindiniai politikos, organizavimo, planavimo ir įgyvendinimo, vertinimo ir gerinimo veiklos elementai.

Remiantis vadybos mokslo pateikta organizavimo, kaip vienos iš valdymo funkcijų, samprata bei saugaus darbo teisine esme, galima teigti, jog *saugos darbe organizavimas* – tai toks darbo, valdžios ir išteklių paskirstymo tarp organizacijos narių ir jų suderinimo procesas, kuris leidžia jiems užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pagrindinis organizavimo uždavinys – atitinkamų skirtingų struktūrų sudarymas, kurios, vykdydamos tam tikras funkcijas, padės siekti saugos darbe užtikrinimo. Manytina, jog saugaus darbo

³⁸ Tarptautinė darbo organizacija. *Gairės dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemų TDO-DSS 2001*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?942239474>>

organizavimas, visų pirma, apima atsakomybę ir atskaitomybę. Tai reiškia, jog darbdavys turi būti pilnai atsakingas už darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą bei vadovauti DSS veiklai organizacijoje. Be to, organizuojant saugų darbą, turi būti paskirtas asmuo arba asmenys iš aukščiausiojo lygmens vadovų, kur tinkama, atsakingi, atskaitingi ir turintys įgaliojimus rengti, įgyvendinti, periodiškai peržiūrėti ir įvertinti DSS vadybos sistemą, rengti periodines ataskaitas aukščiausiojo lygmens vadovams apie DSS vadybos sistemos veiklą ir skatinti visų organizacijos narių dalyvavimą.

Organizavime labai svarbi kompetencija ir mokymai. Tai reiškia, jog darbdavys turi apibrėžti reikalingos DSS kompetencijos reikalavimus ir parengti bei taikyti priemones, siekiant užtikrinti, kad visi asmenys yra kompetentingi vykdyti savo pareigų ir atsakomybės saugos ir sveikatos aspektus. Darbdavys turi turėti arba turi turėti galimybę naudotis pakankama DSS kompetencija identifikuoti ir pašalinti arba kontroliuoti su darbu susijusius pavojus ir įgyvendinti DSS vadybos sistemą.

Reikia pastebėti tai, jog mokymas turi pasižymėti dviem pagrindiniais bruožais:

- vykdomas visiems dalyviams nemokamai;
- jei galima, turi vykti darbo laiku.

Remiantis vadybos mokslo pateikta vykdymo sąvoka bei teisine saugaus darbo esme, galime teigti, jog *saugos darbe vykdymas* – tai atitinkamos organizacijos narių veiksmų nukreipimas, tam tikros įtakos darymas siekiant užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas. Vykdam darbu saugos reikalavimus, ypač svarbi pirminė peržiūra. Tai reiškia, jog egzistuojanti organizacijos DSS vadybos sistema ir susijusios priemonės turi būti įvertintos per pirminę peržiūrą. Ten, kur DSS vadybos sistemos nėra, arba organizacija yra naujai įkurta, pirminė peržiūra turi pasitarnauti kaip pagrindas DSS vadybos sistemos įkūrimui.

Darbu saugos vykdyme ne mažiau svarbus sistemos planavimas, rengimas ir įgyvendinimas. Planavimo tikslas turi būti sukurti DSS vadybos sistemą, kuri palaiko bent jau nacionalinių įstatymų ir reglamentų laikymąsi, organizacijos DSS vadybos sistemos elementus ir nuolatinį DSS veiklos gerinimą. Be to, turi būti parengtos priemonės tinkamam ir adekvatiam DSS planavimui, remiantis pirminės peržiūros rezultatais, tolimesnėmis peržiūromis arba kitais esančiais duomenimis. Šios planavimo priemonės turi prisidėti prie saugos ir sveikatos apsaugos darbe ir turi apimti:

- organizacijos DSS tikslų aiškų apibrėžimą, prioritetų nustatymą ir kur tinkama, kiekybinę išraišką;

- kiekvieno tikslo pasiekimo plano parengimą, kuriame pateikiami atsakomybės apibrėžimai ir aiškūs veiklos kriterijai, nurodantys, ką reikia padaryti, kas tai turi padaryti ir kada;
- vertinimo kriterijų parinkimą, siekiant patvirtinti, kad tikslai yra pasiekti; ir
- tinkamų resursų parūpinimą, įskaitant žmogiškuosius ir finansinius resursus bei techninę pagalbą, kur tinkama.

Pabrėžtina, jog organizacijos DSS planavimo priemonės turi apimti visų DSS vadybos sistemų elementų plėtojimą ir įgyvendinimą.

Saugos darbe kontrolė padeda įmonėje išlaikyti saugaus darbo užtikrinimą ir saugių bei sveikų darbo sąlygų garantiją. Tai yra toks procesas, kuris užtikrina, kad atliekami veiksmai atitiktų numatytus saugos darbe reikalavimus: nustatomi veiksmų standartai, vertinamas atliktas darbas lyginant jį su nustatytais standartais bei, radus nukrypimų ir netikslumų, keičiami pasirinkti veiksmai. Darbų saugos kontrolės priemonės apima reikalavimą, jog turi būti identifikuoti ir nuolat vertinami pavojai ir rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai. Turi būti įgyvendinamos prevencinės ir apsauginės priemonės tokia prioritetine tvarka: pašalinti pavojų (riziką); kontroliuoti pavojų (riziką) šaltinyje, panaudojant inžinerines kontrolės arba organizacines priemones; sumažinti pavojų (riziką), parengiant saugias darbo sistemas, apimančias administracines kontrolės priemones; ir ten, kur išliekančių pavojų (rizikų) negalima kontroliuoti kolektyvinių priemonių pagalba, darbdavys turi nemokamai aprūpinti tinkamomis asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, įskaitant rūbus, ir turi įgyvendinti priemones, užtikrinančias jų naudojimą ir priežiūrą.

Kontroliuojant darbų saugos vykdymą, turi būti parengtos pavojų prevencijos ir kontrolės procedūros arba priemonės.

Apibendrinant konstatuotina, jog žmonių sauga darbe apima įvairius visuomeninius santykius – teisinius, ekonominius, organizacinius, techninius ir kitus, todėl nėra vieningos nuomonės, kas yra darbo sauga. Sujungiant lingvistines, vadybines ir teises saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sampratas į visumą galima pateikti tokius aptariamo objekto apibūdinimą:

Saugaus darbo organizavimas, vykdymas ir kontrolė – tai:

- 1) įvairių priemonių, tokių kaip darbo saugos planavimas, finansavimas, darbuotojų teisės į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas užtikrinimo garantijų numatymas, darbdavio pareigų užtikrinti saugą darbe įgyvendinimas, nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų

darbe tyrimas, prevencinių, saugumo technikos, sanitarinių-higieninių taisyklių, saugos darbe standartų sistemos nustatymas, ypatingų reikalavimų tam tikrų kategorijų darbuotojams (moterims, jaunimui, mažesnio darbingumo asmenims) numatymas;

- 2) šių priemonių tikslas - sukurti sąlygas nepavojingai ir apsaugotai nuo pavojaus fizinei bei protinei žmogaus veiklai;
- 3) minėtų priemonių kūrimas, valdžios ir išteklių paskirstymas tarp organizacijos narių ir jų suderinimas, atitinkamos organizacijos narių veiksmų nukreipimas ir užtikrinimas, kad atliekami veiksmai atitiktų numatytus saugos darbe reikalavimus.

Šios darbo dalies pabaigai reikia pažymėti, kad saugą darbe, kaip darbo teisės institutą reglamentuoja daugybė norminių teisės aktų rūšių, kas išties labai apsunkina jų taikymą. Tad siekiant gerinti saugą darbe, būtinas ne tik jos teisinis reglamentavimas, bet ir tinkamas šių teisės normų realizavimas.

2. TEISINIAI SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS REGULIAVIMO PAGRINDAI

Žmogaus teisės bei laisvės – tai neatskiriama teisinės valstybės bei pilietinės ir atvartos visuomenės dalis, o jų užtikrinimas – būtina šių siekių kūrimo sąlyga.³⁹

Socialinė politika, kurioje ypatingą vietą užima darbo santykių reguliavimas, yra tarptautinės bendrijos dėmesio centre. Socialinės ekonominės žmogaus teisės – tai viena svarbiausių žmogaus teisių rūšių turinio pagrindu. Šios teisės iš esmės yra susijusios su įvairiais darbo klausimais, tokiais kaip laisvė pasirinkti darbą ir verslą, teisė turėti tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, taip pat teisė turėti socialinę apsaugą nedarbo atveju bei kt. Socialinių ekonominių teisių pripažinimas pasaulyje turėjo didelę reikšmę, kadangi XX amžiuje jau buvo suprata, kad darbo sąlygas būtina gerinti ne tik nacionalinės teisės mastu, tačiau šios teisės reikalauja ir tarptautinio bendradarbiavimo bei koordinavimo. Šiandien socialinėms ekonominėms teisėms priskirtina teisė į darbą, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė į saugias darbo sąlygas, į teisingą darbo apmokėjimą ir lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą, teisė į poilsį, laisvalaikį, apmokamas atostogas, teisė jungtis į profesines sąjungas, teisė streikuoti, teisė į socialinį aprūpinimą, teisė laisvai sudaryti santuoką, moterų teisių apsauga po gimdymo, vaikų ir paauglių teisių apsauga, teisė į pakankamą gyvenimo lygį, teisė būti apsaugotam nuo bado, teisė į sveikatą ir t.t.⁴⁰ Dauguma socialinių žmogaus teisių yra susijusios su darbo santykiais, kurie yra ir turi būti reguliuojami darbo teisės normų, todėl ne išimtis – ir žmogaus teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Pasaulio valstybių bendrijos veikloje žmogaus ekonominių, socialinių bei kultūrinių teisių apsauga užima deramą vietą.⁴¹ O socialinių teisių srityje darbuotojų teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas pripažįstama kaip viena pagrindinių teisių. Tai pagrindžia šios teisės užtikrinimui skiriamas pakankamai didelis dėmesys teisiniuose dokumentuose,

³⁹ Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis. Vilnius. Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 282-283.

⁴⁰ Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis. Vilnius. Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 282-283.

⁴¹ MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.

kuriuos visus, remiantis Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, galima suskirstyti į atitinkamas grupes⁴²:

1. tarptautiniai teisės aktai, t.y. ES darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys teisės norminiai aktai, TDO konvencijos bei rekomendacijos ir Europos socialinė chartija (pataisyta);
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti kodeksai bei įstatymai;
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimti teisės aktai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
5. Darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatai; įvairiausių rizikos daiktų gamybos, saugojimo, saugaus naudojimo ir priežiūros taisyklės ir techniniai reglamentai, statybos techniniai reglamentai (STR); higienos normos (HN) bei taisyklės; medicinos normos (MN); Lietuvos standartai (LST) bei kiti atitinkamų ministerijų, žinybų vadovų įsakymais arba specializuotų tarnybų priimti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai;
6. Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus Vyriausiojo gydytojo higienisto, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos prie Sveikatos apsaugos ministerijos direktoriaus įsakymais ir nutarimais aptvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai;
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir veiktos komisijų, atskirų ekonominės veiklos sričių komisijų norminiai teisės aktai; kolektyvinės sutartys;
8. vietiniai (lokalūs) darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.

Žvelgiant iš teisės normų aktų galiojimo juridinės galios pusės galima teigti, jog toks saugaus darbo užtikrinimą reglamentuojančių teisės aktų išdėstymas atitinką šių aktų tarpusavio ryšius nusakančią hierarchiją. Tai reiškia, kad šių normų taikymo ypatumai priklauso nuo to, kurioje pozicijoje pagal hierarchiją yra teisės normų aktas, reglamentuojantis atitinkamą saugių ir sveikų darbo sąlygų aspektą. Atsižvelgiant į tai, jog šio magistro darbo nagrinėjimo objektu yra teisiniai ir instituciniai saugaus darbo užtikrinimo pagrindai, reikia pabrėžti, jog toliau šioje darbo dalyje ir aptarsime tik pagrindines bendrąsias saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinio reguliavimo nuostatas. Prieš atskirų norminių aktų grupių analizę, derėtų pastebėti tai, jog Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1 str. 13 p. numato, jog darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai, kuriuose nustatomos, keičiamos

⁴² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; p. 411-418;

arba pripažįstamos netekusiomis galios teisės normos (įstatymai, Seimo, Vyriausybės nutarimai, socialinės apsaugos ir darbo ministro arba šio ministro su kitu ministru (kitais ministrais), sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius (toliau – vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius) patvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.⁴³ Iš esmės tai ne kas kita, kaip teisinių saugos darbe įtvirtinimo pagrindų apibrėžimas ir tuo pačiu pateiktos šių pagrindų rūšys.

Tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinti saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai pagrindai. Vienas iš svarbiausių principų, kurių laikosi Jungtinių Tautų organizacija (įsteigta 1945 m. spalio 24 d. įsigaliojus Jungtinių Tautų Chartijai) savo veikloje (žmogaus teisių apsaugos srityje) yra žmogaus teisių prigimtinis pobūdis, taip pat jų nedalomumas, tarpusavio priklausomybė ir sąveika. 1948 m. priimtojoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje buvo paskelbti žmogaus teisės į darbą, pakankamą pragyvenimo lygį bei socialinę apsaugą pagrindiniai principai.⁴⁴ 1966 m. Jungtinės Tautos priėmė tarptautinių ekonominių, socialinių ir politinių teisių paktą, kuriame išplėsta minėtų teisių apsauga.⁴⁵ Lietuva nuo 1991 m. rugsėjo 11 d. yra Jungtinių Tautų narė, o tų pačių metų kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba nutarimu „Dėl prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos“⁴⁶ įsipareigojo laikytis šių tarptautinės teisės dokumentų nuostatų.

Ne mažiau svarbi yra ir Europos socialinė chartija (pataisyta), skelbianti svarbiausias socialines, ekonomines ir kultūrinės žmogaus teise.⁴⁷ Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog Europos socialinės chartijos (pataisytos) 3 straipsnis numato, kad būtina rengti, įgyvendinti ir nuolat tobulinti nuoseklią valstybės politiką darbo saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinkos srityje. Pagrindinis šios politikos tikslas – gerinti darbo saugą, sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms darbo metu, susijusioms su darbu arba tapusioms darbo padariniu, visų pirma šalinant su darbo aplinka susijusios rizikos priežastis. Siekiant šio tikslo, visų pirma, turi būti priimami

⁴³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968).

⁴⁴ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys.* Vilnius: Mintis, 1993.

⁴⁵ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys.* Vilnius: Mintis, 1991.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos nutarimas „Dėl prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos“. Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

⁴⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta). (neoficialus vertimas). *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai.* Vilnius, 2000.

norminiai aktai dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų.⁴⁸

Europos Socialinės chartijos pavyzdžiu buvo priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija⁴⁹, kuri išvardina darbuotojų pagrindines socialines teises. Šios teisės suskirstytos į dvylika grupių, kurių viena skirta sveikatos apsaugos ir darbo aplinkos saugumui (Chartijos 19 p.). Pagal Chartijos 27 punktą Chartijos įgyvendinimas priklauso valstybių narių kompetencijai ir atsakomybei. Tai reiškia, jog ji nesuteikė Bendrijai papildomos kompetencijos veikti darbo srityje, tiesiogiai neįpareigojo valstybių narių perkelti Chartijoje numatytas pagrindines socialines teises į nacionalinę teisę, nesuteikė darbuotojams jokių subjektinių teisių.⁵⁰

2000 m. Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos buvo iškilmingai paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁵¹. Į tokio pobūdžio visaapimančią žmogaus teisių apsaugos instrumentą pirmą kartą buvo įtrauktos ir pagrindinės socialinės teisės, tarp jų ir darbo teisėje realizuojamos teisės. Antai, Chartijos 31 str. įtvirtinta teisė į garbingas ir žmogaus sveikatai nepavojingas darbo sąlygas, be to, Chartijos 51 str. 1 d. numato, kad Europos Sąjungos institucijos pilna apimtimi, o valstybės narės „įgyvendindamos Europos Sąjungos teisę“, gerbs Chartijoje išvardintas pagrindines teises ir laisves.⁵² Tai rodo, kad Chartija nėra formaliai privalomas ir tiesiogiai taikomas teisės aktas. Tačiau nepaisant šių abiejų dokumentų deklaratyvaus pobūdžio, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija turi nepalyginti didesnę reikšmę negu 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Pagrindinių socialinių teisių, o tarp jų ir darbo teisių įtvirtinimas universaliame Europos Sąjungos dokumente neabejotinai rodo, kad ir Europos Bendrija turi tam tikrą vieningą socialinę politiką, orientuotą į darbuotojo interesų apsaugą.⁵³

Svarbu pažymėti, jog darbuotojų saugos ir sveikatos darbo vietoje pagrindą sudaro direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“⁵⁴, kuri nustatė pagrindinius principus ir reikalavimus valstybių narių teisei, reglamentuojančiai darbuotojų saugą ir sveikatą, įskaitant būtinas saugos ir sveikatos

⁴⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta). (neoficialus vertimas). *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius, 2000.

⁴⁹ Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius, 2000.

⁵⁰ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 38.

⁵¹ Europos socialinė chartija (pataisyta). (neoficialus vertimas). *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius, 2000;

⁵² BALTUTYTĖ, E. *Socialinės teisės Europos Sąjungoje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001;

⁵³ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 46.

⁵⁴ 1989 m. birželio 12 d. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ OLL 393, 1989.11.30;

priemonės įmonėse, profesinius pavojus, darbdavio pareigas, darbuotojų atstovų dalyvavimą darbo saugos priemonių kūrime ir realizavime. Vėliau šios direktyvos pagrindu buvo priimta daugiau direktyvų, skirtų atskirų specialiai direktyvos priede nurodytoms sritims (darbo vietų įrengimui, darbo priemonėms ir kt.) reglamentuoti. Europos Sąjunga laikosi nuomonės, jog norint suformuoti ir išlaikyti lanksčių ir produktyvių darbuotojų grupę, būtina tinkamai organizuoti jų sveikatos apsaugą ir darbo saugą. Tarybos direktyva numato minimalius standartus, kuriuos pačios valstybės gali griežtinti. Griežtesni darbuotojų sveikatos apsaugos ir darbo saugos standartai, nustatyti remiantis įstatymais ir darbo kultūra, kurių siekis – išvengti nelaimingų atsitikimų, o ne priimti juos kaip neišvengiamybę, duoda neišmatuojamą ekonominę ir žmogiškąją naudą.⁵⁵

Samdomų darbuotojų teises gina ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos, sudaromos taip, kad būtų priimtinos visoms pasaulio tautoms, nepaisant didelių ekonominio ir socialinio išsivystymo lygio skirtumų.⁵⁶ Iš šios organizacijos priimtų teisės aktų svarbiausia darbų saugos srityje klausimais laikytina Konvencija Nr. 155 “Dėl darbo saugos, darbo higienos ir gamybos aplinkos”.⁵⁷ Pastebėtina, kad prie daugelio tarptautinių dokumentų Lietuva taip pat yra prisijungusi, todėl tuose tarptautiniuose dokumentuose nustatytus principus yra būtina įtvirtinti nacionaliniuose įstatymuose, o esant jų kolizijai, turi būti tiesiogiai taikomi tarptautiniai dokumentai.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinti saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai pagrindai. Žmonių saugos darbe principai yra įtvirtinti ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – pagrindiniame mūsų valstybės įstatyme.⁵⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina, kad “kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju”. Darbuotojų teisė dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis yra tiesiogiai susijusi su valstybės politika dėl darbų saugos, profesinių ligų profilaktikos ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo.⁵⁹ Siekiant šių tikslų svarbų vaidmenį vaidina ir kitas – 49 - Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnis, įtvirtinantis tai, kad “kiekvienas darbuotojas turi teisę turėti poilsį

⁵⁵ *Europos užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms.* Europos Bendrijos, 2001, p.20

⁵⁶ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas.* Vilnius: LTU, 2001, p.21-32.

⁵⁷ *Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations.* International Labour Office. Geneva, 1984, p.42-49.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

⁵⁹ Dambrauskienė G. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras.* Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Teisės institutas, 2000. P.424-440.

ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas”.⁶⁰ Šiame Konstitucijos straipsnyje nustatyta kiekvieno dirbančio žmogaus teisė į poilsį bei laisvalaikį, taip pat į kasmetines mokamas atostogas, nes tai yra būtina žmogaus organizmo funkcijų atstatymo bei visaverčio gyvenimo sąlyga. Pažymėtina, kad minėta konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų reikalavimus, kuriais siekiama garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Todėl galime teigti, kad dirbančio žmogaus teisė turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas – tai ne kas kita, kaip teisės į tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas elementas. Nesuklysimė teigdami, kad darbuotojų sauga ir sveikata - tai visos įmanomos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti.

Pabrėžtina, kad konstitucinės nuostatos – tai tik principiniai atitinkamų visuomenės gyvenimo klausimų pagrindai, reikalaujantys išsamesnio aiškinimo, todėl atkreiptinas dėmesys į atitinkamus teisės aktus, konkrečiau bei aiškiau reglamentuojančius saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose kodeksuose bei įstatymuose įtvirtinti saugos darbe organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai pagrindai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 ir 49 straipsniais, taip pat atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas bei kitų šalių patirtį, 2000 m. yra priimtas darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, reglamentuojantis žmonių saugą įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į jų nuosavybių formas ir pavaldumą.⁶¹ Įstatyme numatyta, kad, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais, darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas yra prioritetas. Šiame teisės akte akcentuojamas būtinumas plėtoti mokslus, susijusius su darbų sauga. Visi darbuotojai turi teisę saugiai dirbti nepriklausomai nuo įmonių veiklos rūšies, rentabilumo, darbo vietos, darbo aplinkos, darbo pobūdžio, pilietybės, rasės, tautybės, amžiaus, socialinės kilmės, politinių ar religinių įsitikinimų.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (toliau DSSI) nustato tokias principines nuostatas: bendrąsias teises nuostatas ir reikalavimus, siekiant darbuotojus apsaugoti nuo profesinės rizikos, profesinės rizikos įvertinimo ir sumažinimo principus, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos, darbo ir poilsio organizavimo bendrąsias nuostatas, valstybės ar savivaldybių institucijų kompetenciją, darbdavių ir darbuotojų teises bei pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014).

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968).

sąlygas, taip pat atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus bendruosius principus.

Galima konstatuoti, kad DSSĮ darbų sauga apibūdinama kaip organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, higienos, gydymo, profilaktikos priemonių, skirtų žmonių sveikatai ir gyvybei, darbingumui išsaugoti darbe, visuma. Čia atkreiptinas dėmesys į darbo kodeksą, (toliau DK) įsigaliojusį nuo 2003 m. sausio 1 d., reglamentuojantį ne tik darbuotojų priėmimo į darbą tvarką, darbo sąlygas, darbo ir poilsio laiką, darbo sutarties nutraukimo sąlygas, bet ir darbų saugos principus.⁶² DK darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (DK 259 str.).

Norėusi pastebėti, kad iki įsigaliojant minėtam kodifikuotam teisės aktui, kai kuriuos klausimus, susijusius su teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, reglamentavo atitinkami įstatymai, pavyzdžiui, atostogų suteikimo tvarką reguliavo Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas,⁶³ darbo apmokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus numatė Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas.⁶⁴ Šiuo atveju norėusi pabrėžti, kad iki 2003 m. egzistavusi teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reglamentacija iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efektyvumu jau vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias teisės normas. Todėl darbo apmokėjimo bei atostogų klausimų reglamentavimas naujajame DK - tai svarbus žingsnis tinkamam teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimui. Mūsų nuomone, atitinkamą sritį reglamentuojančių teisės normų susistemimas viename teisės akte – tai pirmasis žingsnis tobulo tų teisinių santykių reguliavimo link.

DK darbuotojų sauga ir sveikata plačiąja prasme reglamentuojama ne tik XVIII skyriuje su 26 straipsniais (259- 284 str.), bet ir kituose skyriuose: XIII skyrius- “Darbo laikas” (142-155 str.), XIV skyrius- “Poilsio laikas” (156-185 str.) ir kt.⁶⁵ Galima sakyti, kad darbuotojų saugai ir sveikatai tarnauja visas DK.⁶⁶ Ir ne tik jis, darbo saugai plačiąja prasme tarnauja ir kiti įstatymai bei kodeksai: Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (toliau - CK)⁶⁷, LR Baudžiamasis kodeksas (toliau BK)⁶⁸ ir t.t. Antai, DK tiesiogiai

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569; Nr. 71) (su pakeitimais).

⁶³ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18).

⁶⁴ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104).

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569; Nr. 71) (su pakeitimais).

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p.407.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262) (su pakeitimais).

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741) (su pakeitimais).

nurodo, kad tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, materialinės atsakomybės atvejais, taikomos CK nuostatos. Atitinkamai, kiti darbų sauga susiję teisės šaltiniai yra specialūs žalos atlyginimo įstatymai: Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas⁶⁹, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas⁷⁰, taip pat nemaža dalis poįstatyminių teisės aktų, kurie nustato turtinės žalos atlyginimo realizavimo tvarką. DK 283 straipsnyje numatyta, kad darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo darbe, profesinės ligos neteko darbingumo ir dėl to prarado pajamas, jų kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai. Minėtas įstatymas reglamentuoja nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo santykius, nustato asmenų, kurie draudžiami šios rūšies draudimu kategorijas, asmenų teises į draudimo išmokas, išmokų skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, apibrėžia draudiminiuosius ir nedraudiminiuosius įvykius.

Darbdavys apdraudžia darbuotojus nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu, mokėdamas už juos valstybinio socialinio draudimo įmokas. Darbdaviui mokant įmokas, t.y. darbo sutarties galiojimo metu, draudikas įsipareigoja apmokėti apdraustojo darbuotojo patirtą žalą (nuostolius), kurią jis patyrė žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe, susirgus profesine liga ar sveikatos sužalojimo atveju, iš sukauptų draudimo lėšų. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas galioja net ir tuo atveju, kai įmokos faktiškai nemokamos. Svarbu, kad darbdavys būtų pranešęs apie darbuotojo įdarbinimą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui. Jei darbdavys faktiškai socialinio draudimo įmokų nemoka, tai laikoma skola Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai, tačiau darbuotojas yra apdraustas socialiniu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų⁷¹.

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas įsigaliojo nuo 2000 m. sausio 1 d., iki tol darbdavio padaryta žala darbuotojo sveikatai ar gyvybei buvo atlyginama pagal bendrąsias civilinės deliktinės atsakomybės taisykles, įtvirtintas 1964 m. Civiliniame kodekse ir Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinajame įstatyme. Įsigaliojus šiam įstatymui kartu buvo įvestas ir naujas žalos atlyginimo būdas – privalomas socialinis draudimas. Tačiau įgyvendinant minėtą įstatymą kyla ir tam tikrų problemų. Dėl sveikatos sužalojimo

⁶⁹ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. (Valstybės žinios. 1997, Nr. 67-1656) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁷⁰ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207) (su vėlesniais pakeitimais).

⁷¹ BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose* [Rakraštis]: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 189.

atsiradusi žala pasireiškia dviem būdais, t.y. kaip negautos pajamos ir kaip nukentėjusiojo turėtos išlaidos. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas numato tik negautų pajamų atlyginimą, todėl šiuo atveju kyla klausimas dėl kitų išlaidų atlyginimo. Vadovaujantis CK, kitos išlaidos darbuotojui atlyginamos tik tuo atveju, kai darbuotojas nebuvo apdraustas, iš čia išplaukia išvada, kad kitos išlaidos turėtų būti įskaitomos į draudimo išmoką, nors tai ir prieštarauja Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui.

Kaip vieną iš teisinio reglamentavimo spragų, kalbant apie darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą, galima paminėti tai, kad tik 2003 metais patvirtintoje Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo redakcijoje⁷² buvo įtvirtinta nuostata, kad jei asmeniui žala nėra atlyginama socialinio draudimo būdu, tokiu atveju nukentėjusysis gali reikalauti žalos atlyginimo tiesiogiai iš kaltojo asmens. Iki šios įstatymo redakcijos įsigaliojimo, klausimas dėl galimybės pretenduoti į žalos atlyginimą kaltojo asmens sąskaita teisiškai nebuvo reglamentuotas.

Atsižvelgiant į paminėtus pavyzdžius, aišku, kad darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų derinimo taisyklės nėra išsamios ir pilnai suderintos tarpusavyje, todėl suvokiant ir taikant praktikoje žalos atlyginimo būdų sistemą, reiktų ją vertinti kompleksiskai bei kartu remtis bendraisiais teisės principais⁷³.

Reiktų paminėti tai, jog Lietuvoje darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema buvo formuojama palaipsniui. Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas įsigaliojo 1997 m., Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas – 2000 m., naujasis CK – 2001 m. bei DK įsigaliojo nuo 2003 m. Įstatymų leidėjas, stengdamasis suderinti šių skirtingų teisės aktų taikymą, išleido skirtingų darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo būdų tarpusavio sąveikos taisykles, tačiau klaidų nebuvo išvengta ir minėtos taisyklės buvo keičiamos net keletą kartų.

Ankščiau pateikta analizė leidžia teigti, kad visos teisės normos apie darbą yra nukreiptos į saugą darbe ir darbuotojų sveikatos apsaugą.

Kitus atsakomybę už darbų saugos ir darbuotojų sveikatos reikalavimus įtvirtinančių teisės aktų pažeidimus reglamentuojantys teisės aktai – tai jau minėti BK ir Lietuvos Respublikos Administracinių teisių pažeidimo kodeksas (toliau ATPK) atsakomybę už

⁷² Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas 8 straipsnio 2 dalis. (Valstybės Žinios. 2003, Nr. 114-5115).

⁷³ VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, t. 11(89), p. 65.

nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus asmens socialinėms teisėms.⁷⁴ Šiame skyriuje, t.y. BK 176 straipsnyje kriminalizuota veika už darbų saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų pažeidimą. Straipsnio pirmoji dalis numato baudžiamąją atsakomybę darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui, pažeidusiam darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių. Darbdavys arba jo įgaliotas asmuo už tokią nusikalstamą veiką baudžiamas bauda arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų. Antrojoje aptariamo BK straipsnio dalyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už tą pačią nusikalstamą veiką, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas žmonėms, avarija ar atsirasti kitokių sunkių padarinių. Tokiu atveju traktuojama, jog darbdavys arba jo įgaliotas asmuo padarė baudžiamąjį nusižengimą ir gali būti baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.

Atitinkamai lengvesnę atsakomybės formą už darbų saugos įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytus darbų saugos ar sveikatos apsaugos darbe reikalavimus numato ATPK⁷⁵ penktajame skirsnyje įtvirtinti administraciniai teisės pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje, t.y.:

- 1) ATPK 41 str., įtvirtinantis darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimus, kurio 1 dalyje numatyta administracinė atsakomybė už darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą, kuris užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo penkių šimtų iki penkių tūkstančių litų; tuo tarpu antroji to paties straipsnio dalis numato administracinę atsakomybę už darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą ir užtraukia baudą pareigūnams nuo trijų šimtų iki trijų tūkstančių litų ir kitiems darbuotojams - nuo dvidešimties iki vieno šimto litų;
- 2) ATPK 41⁽¹⁾ str., įtvirtinanti nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimus, kurio 1 dalyje numatyta administracinė atsakomybė už nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, užtraukiantį baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki penkių tūkstančių litų ir (ar) pareigūnams - nuo penkių šimtų iki dviejų tūkstančių penkių šimtų litų; o antroji to paties straipsnio dalis – už nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų nustatytos pranešimo ar ištyrimo tvarkos pažeidimą užtraukia baudą darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims ir (ar) pareigūnams nuo trijų šimtų iki dviejų tūkstančių litų ir kitiems darbuotojams - nuo

⁷⁴ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741) (su pakeitimais).

⁷⁵ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (aktuali redakcija nuo 2007 01 16) (Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1).

dvidešimties iki penkiasdešimties litų.

Į darbų saugą žvelgiant plačiąja prasme, svarbu paminėti ir šiuos administracinę atsakomybę pagal ATPK užtraukiančius darbų saugos pažeidimus⁷⁶: ATPK 41⁽³⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už nelegalų darbą; ATPK 41⁽⁴⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimus; ATPK 41⁽⁵⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už darbo laiko apskaitos pažeidimus; ATPK 41⁽⁶⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Moterų ir vyrų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimus; ATPK 41⁽⁷⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pažeidimus; ATPK 41⁽⁸⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Lietuvos Respublikos garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymo pažeidimus; ATPK 42 straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Higienos norminių aktų bei Žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo pažeidimus; ATPK 42⁽²⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Higienos norminių ar kitų teisės aktų, reguliuojančių gyventojų radiacinę saugą, nevykdymą ar pažeidimus; ATPK 42⁽³⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už aplinkos apsaugos norminių ar kitų teisės aktų, reguliuojančių aplinkos radiacinę saugą, nevykdymą ar pažeidimus; ATPK 43⁽⁵⁾ straipsnis, įtvirtinantis administracinę atsakomybę už Radiacinės saugos centro pareigūnų teisėtų reikalavimų nevykdymą ar kliudymą jiems vykdyti valstybinę radiacinės saugos priežiūrą ir kontrolę.

Kituose teisės aktuose įtvirtinti saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisiniai pagrindai. Saugos darbe norminiais aktais yra ne tik įvardijami įstatymai, bet ir Lietuvos Respublikos Seimo ir Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių standartai, nuostatai, normos ir taisyklės, instrukcijos, reglamentuojančios veiksmų, veiksmo metodų, techninių ir kitų priemonių privalumą, įdiegimą ir naudojimą, taip pat ir kolektyvinių sutarčių nuostatų saugos darbe klausimais. Šie ir daugelis kitų dokumentų šiandien yra parengti ar rengiami atsižvelgiant į

⁷⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (aktuali redakcija nuo 2007 01 16) (Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1).

Tarptautinės darbo organizacijos pastabas ir pasiūlymus.

Įgyvendinant žmonių saugą darbe, šiandien yra patvirtinta apie 70 svarbiausių saugos darbe teisės aktų, iš kurių svarbiausias ne tik aptartasis DSSI, bet ir Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, numatantis šios valstybinės įstaigos uždavinius, funkcijas, darbo inspektorių teises, pareigas, atsakomybę, tikrinant saugą darbe ir darbo organizavimą;⁷⁷ taip pat priimtas Lietuvos Respublikos Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas ir kt.

Paminėtina ir tai, kad, siekiant realaus žmonių saugos darbe užtikrinimo, veikia Lietuvos Respublikos saugos darbe komisija, sudaryta trišaliu principu iš darbuotojų (profesinių sąjungų), darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų. Įstatymais yra nustatyti saugos darbe komisijų bei komitetų nuostatai, įmonių saugos darbe tarnybų nuostatai, nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai, patvirtintas profesinių ligų sąrašas, nustatyta mokymo, instruktavimo ir atestavimo saugos darbe klausimais tvarka.

Apibendrinant galime pabrėžti tai, jog po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo šalyje vis dar tebevyksta esminė pertvarka žmonių saugos ir darbo medicinos srityje. 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė sprendimą dėl Lietuvos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų. 1992 m. Lietuva tapo Tarptautinės darbo ir Pasaulinės sveikatos organizacijų nare. Šių Lietuvai svarbių sprendimų priėmimas įpareigojo laikytis Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos normų ir socialinės gerovės principų. Todėl, siekiant įgyvendinti tarptautiniuose dokumentuose pripažintų teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas aspektų, mūsų valstybė ėmėsi teisiškai reguliuoti ir įstatymiškai įtvirtino socialinės gerovės principus. Visų pirma, atkreiptinas dėmesys į 1993 m. spalio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimtą DSSI - pagrindinį teisinį dokumentą, kuriuo valstybė nustatė darbuotojų darbingumo, sveikatos ir gyvybės išsaugojimo principus.⁷⁸ Įstatymas suteikė teisinį pagrindą darbų saugos ir darbo medicinos reformai Lietuvoje. Šiuo įstatymu nesibaigė teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reglamentavimas. 1994 metais buvo pradėti įgyvendinti nacionalinės darbų saugos sistemos pagrindai. Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir vyriausybės institucijos patvirtino Įmonės saugos darbe tarnybų, Nelaimingų atsitikimų tyrimo ir apskaitos, Saugos darbe mokymo, instruktavimo ir atestavimo, Higieninio darbo sąlygų pavyzdinius vertinimo nuostatus, Profesinių lygų tyrimo tvarką, Potencialiai pavojingų techninių įrengimų bei pavojingų gamybų (darbų) sąrašus, Saugos darbe

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1994, Nr.87-1644).

⁷⁸ Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. (Valstybės žinios, 1993, Nr.55-1064).

instrukcijų rengimo taisykles bei kitus norminius aktus. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą,⁷⁹ pradėti derinti Lietuvos Respublikos normatyviniai dokumentai su Europos Sąjungos direktyvomis.

1999 m. gruodžio 23 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą, kuriuo įtvirtinamas nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas, nurodomos kategorijos asmenų, kurie draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu privalomuoju draudimu, detalizuojamos draudėjų pareigos ir atsakomybė, apdraustųjų asmenų teisės. 2001 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatas, tais pat metais Lietuvos Respublikos vyriausybė patikslino 1994 m. nutarimą Dėl potencialiai pavojingų įrenginių ir pavojingų darbų (gamybos procesų) sąrašų patvirtinimo.

Apibendrinant galima būtų pasakyti, jog sauga darbe, kaip darbo teisės principas, yra įtvirtinta DK 2 str. 1 d. 5 p., o kaip darbo teisės institutui, saugai darbe yra skirtas išstis skyrius (DK XVIII skyrius), o kaip viena iš darbuotojo teisių - įtvirtinta LR Konstitucijos 48 straipsnyje. Pažymėtina, kad siekiant gerinti saugą darbe, būtinas ne tik jos teisinis reglamentavimas, tačiau ir tinkamas šių teisės normų vykdymas. Šioje veikloje ypač svarbus dėmesys skiriamas instituciniams saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės aspektams.

⁷⁹ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1994, Nr.87-1644).

3. INSTITUCINIAI SAUGAUS DARBO ORGANIZAVIMO, VYKDYMO IR KONTROLĖS PAGRINDAI

Siekiant efektyvaus saugos darbe organizavimo, vykdymo ir kontrolės realizavimo nepakanka vien tik teisinių pagrindų. Remiantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais, turi būti organizuojamas ir darbuotojams užtikrinamas toks darbas, kuris atitinka saugos darbe reikalavimus. Vadinasi, galima teigti, jog darbų saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės instituciniai pagrindai – tai ne kas kita kaip teisės normose įtvirtintų saugos darbe organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisės normų įgyvendinimo bendrieji ypatumai. Kitaip tariant, darbų saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės instituciniai pagrindai – tai saugą darbe reglamentuojančių teisės normų realizavimo mechanizmas ir subjektų, organizuojančių, vykdančių ir kontroliuojančių minėtų teisės normų įgyvendinimą.

DSSĮ 3 straipsnio, įtvirtinančio darbuotojų saugos ir sveikatos garantijas, 2 dalis iš esmės įvardina pagrindinius subjektus, dalyvaujančius darbų saugos organizavime, vykdyme ir kontrolėje. Minėto straipsnio 1 dalyje įstatymo numatyta, jog darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis Įstatymas ir kiti darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą ar kitą darbdavio įgaliotą asmenį, darbdaviui atstovaujantį asmenį, įmonės saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ar kitas valstybės institucijas teikdamas pasiūlymus ar reikalaujamas, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.⁸⁰

Remiantis pirmojoje ir antrojoje magistro darbo dalyse pateiktomis saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės sąvokomis bei teisiniais šios veiklos pagrindais, taip pat kai kurių mokslininkų darbais⁸¹, galima išskirti šias subjektų, organizuojančių ir vykdančių saugą darbe bei kontroliuojančių, kaip tai yra įgyvendinama, grupes:

- 1) saugą darbe organizuoja darbdaviai ir jų įgalioti asmenys;
- 2) saugą darbe vykdo darbdaviai, jų įgalioti asmenys ir darbuotojai;
- 3) saugos darbe organizavimą ir vykdymą kontroliuoja tokie subjektai:

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968);

⁸¹ TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003; p. 12-17;

- a) valstybinės institucijos, t.y. Valstybinė darbo inspekcija, Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba, Valstybinė energetikos inspekcija prie Ūkio ministerijos, Valstybinė atominės energetikos inspekcija, Priešgaisrinės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos ir kt.;
- b) visuomeninės organizacijos, t.y. LR saugos darbe komisija, Įmonių profesinės sąjungos, Įmonės saugos darbe komitetas ir kt.;
- c) institucijos bei vietinės (įmonėje veikiančios) tarnybos, t.y. Saugos darbe ir darbo medicinos tarnybos.

Prieš pradėdant nagrinėti atskirų subjektų, dalyvaujančių saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės srityse, reikėtų susipažinti su saugos darbe organizavimo, vykdymo ir kontrolės institucinių pagrindų kilme. Čia pabrėžtina, jog instituciniai saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindai išplaukia iš konstitucinės teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas teisinio reglamentavimo. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta turi būti saugi, patogi, nekenksminga žmogaus sveikatai, o darbdavys privalo užtikrinti tokias darbo sąlygas. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Respublikos Aukščiausias Teismas (toliau LAT) darbdavio teisinė pareiga užtikrinti sveikas ir saugias darbo sąlygas. Jis privalo įgyvendinti pagal pasiektą išvystymo lygį prieinamas priemones, kurių tikslas yra pašalinti kenksmingus, pavojingus ar riziką keliančius darbo aplinkos faktorius, grasančius darbuotojo sveikatai. Jeigu tai neįmanoma pagal mokslo ir technologijų išsivystymo lygį, tai turi būti sukurta tokia darbo aplinka, kurioje kenksmingi ir pavojingi sveikatai veiksniai ne visiškai pašalinami, bet neviršija leistinų normų. Darbuotojai yra informuojami apie jų egzistavimą ir instruktuojami apie saugius elgesio būdus tokioje aplinkoje.⁸²

Atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus, darbuotojams darbdavys steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats (DK 260 str. 2d.). DK 264 straipsnis numato, kad darbdavys, organizuodamas ir vykdydamas saugią darbui aplinką, privalo vadovautis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais bei įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, užpildyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą, remiantis įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatais nustatyti darbuotojų saugos ir

⁸² LAT c.b. balandžio 11 d. nutartis c.b. *Vilniaus teritorinė muitinė, Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-374/2001, kat.6.1.

sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėse, rengti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, t.y. darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbo atlikimo taisykles bei kitus reikiamus įmonės vietinius teisės aktus.

Saugos darbe organizavimo ir vykdymo instituciniai pagrindai. Kaip minėjome, saugą darbe iš esmės organizuoja darbdaviai ir jų įgalioti asmenys. Atsižvelgiant į tai, jog saugos darbe organizavimas ir vykdymas – tai darbdavio ir jo įgaliotų asmenų prievolės, o ne teisės, todėl svarbu aptarti pagrindines darbdavio (ar jo įgalioto asmens) pareigas darbų saugos užtikrinimo darbuotojams srityje ir jų realizavimo galimybes.

Visų pirma, labai svarbu akcentuoti tai, jog darbdavys privalo instruktuoti darbuotojus ir mokyti juos saugiai dirbti, kontroliuoti, kaip jie laikosi saugos darbe reikalavimų, aprūpinti darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, įrengimais, organizuoti medicininės paslaugas, sudaryti normalų darbo ir poilsio režimą, nustatyta tvarka apdrausti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, tvirtinti saugos darbe ir pareigines instrukcijas. DSSĮ IV skyriuje 1-ame skirsnyje išsamiai aptartos darbdavių pareigos ir teisės (25-32str.). Taigi, darbdaviui atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, t.y. imasi priemonių, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, pačios darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus, organizuoja arba paveda darbdavio įgaliotam asmeniui organizuoti profesinės rizikos vertinimą ir tuo pagrindu įvertina (nustato) faktinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, padaliniuose ir atskirose darbo vietose, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje sprendžia, kokias kolektyvines saugos priemones naudoti, organizuoja kolektyvinių apsaugos priemonių įrengimą, užtikrina, kad darbuotojai įsidarbindami ir darbo metu įmonėje gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą įmonėje, apie esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie Valstybinės darbo inspekcijos atlikto įmonės inspektavimo rezultatus. Be to, labai svarbu pabrėžti, jog darbdavys (ar jo įgaliotas asmuo) tvirtina darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, pareigybių aprašymus, vykdo kolektyvinės sutarties įsipareigojimus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo, užtikrina DK ir kitų norminių teisės aktų nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio laiką, organizuoja arba paveda darbdavio įgaliotam asmeniui organizuoti privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus, kontroliuoja, kaip darbuotojai laikosi

darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų.⁸³

Diegiant darbo aplinkos vidinę kontrolę darbdavio pareiga yra įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, darbdavys privalo nustatyti esamas ir numatomas rizikas, parengti priemones joms šalinti ar išvengti ir apie tai informuoti darbuotojus. Pabrėžtina tai, jog prieš pradėdant eksploatuoti įmonę, o vėliau ne rečiau kaip kas penkeri metai darbdavys ir jo įgaliotas asmuo pateikia Valstybinei darbo inspekcijai pranešimą apie darbdavio ir jo įgalioto asmens atestavimą saugos darbe klausimais. Darbdaviai negali skirti darbuotojų darbui tol, kol jie neinstruktuoti apie saugius darbo būdus. Darbdavys privalo nemokamai darbuotojams duoti darbo drabužius, avalynę, asmeninės ir kolektyvinės saugos darbe priemones norminiuose aktuose nustatytais sąlygomis ir tvarka. Darbdavys privalo organizuoti darbo drabužių, avalynės ir asmeninių apsauginių priemonių laikymą, džiovinimą, skalbimą, valymą ir taisymą. Nelaimingų atsitikimų, ūminių susirgimų darbe atvejais darbdaviai privalo užtikrinti darbuotojams skubią medicinos pagalbą. Pagal medicininės ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą darbuotoją, negalintį dirbti darbo sutartimi sulygto darbo, darbdavys privalo perkelti, darbuotojui sutikus, į kitą darbą, atitinkantį darbuotojo sveikatą.

DSSI nuostatos, įpareigojančios darbdavį organizuoti ir vykdyti saugą darbe, tuo pačiu numato ir atitinkamas priemones, kurių dėka darbdavys gali tinkamai realizuoti jam priskirtas pareigas darbų saugos srityje. Tokiomis priemonėmis laikytina darbdaviui (ar jo įgaliotam asmeniui) suteikta galimybė leisti įsakymus ir potvarkius dėl darbuotojų saugos ir sveikatos įmonėje ir reikalauti, kad darbuotojai dirbdami rūpintųsi savo ir kitų darbuotojų sauga bei sveikata, vykdytų jiems privalomų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, kuriuos vykdyti jie buvo apmokyti ir (ar) instrukuoti, reikalavimus ir laikytųsi darbo bei technologinių procesų reglamentų, darbo tvarkos taisyklių, DK ir kitų norminių teisės aktų nustatytų darbo ir poilsio laiko normų; darbuotojams, pažeidusiems darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, kuriuos jie privalo vykdyti, skirti drausmines nuobaudas, įstatymų nustatyta tvarka skirti tarnybines nuobaudas valstybės tarnautojams, įstatymų nustatyta tvarka reikalauti atlyginti pažeidimu padarytą žalą įmonei; siūlyti darbuotojų atstovams nustatyti įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, užtikrinančius saugesnių ir sveikesnių darbo sąlygų sudarymą, negu numatyta darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose; pavesti įmonės padalinių vadovams ir kitiems darbdavių įgaliotiems asmenims, taip pat darbuotojų saugos ir sveikatos tarybai

⁸³ Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170).

vykdyti užduotis, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata ir t.t.⁸⁴

Visi įmonės darbuotojai, nepriklausomai nuo darbo stažo, kvalifikacijos, gamybos pobūdžio, turi būti instruktuojami saugos darbe klausimais. Instruktuojama pagal įmonėje patvirtintas instrukcijas. Instruktavimai įforminami registracijos žurnale. Privalomi saugos darbe instruktavimai yra šie: įvadinis; pirminis darbo vietoje; periodinis darbo vietoje; papildomas darbo vietoje; specialusis.

Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų, pagal kurias instruktuojami darbuotojai, rengimo ir instruktavimo tvarką nustato Valstybinė darbo inspekcija. Įmonių parengtos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos parengtos pagal instrukcijų rengimo ir instruktavimo reikalavimus, kur atsispindi visi keliami reikalavimai. Įmonės darbuotojų, kuriems nerengiamos darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, sąrašą sudaro darbdavys, suderinęs su Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio inspektavimo skyriaus viršininku.

Įvadinį instruktavimą, sudarydami darbo sutartį, privalo išklausti visi darbuotojai. Instruktuoja darbdavys arba jo įgaliotas asmuo. Pirminį instruktavimą darbo vietoje privalo išklausti darbuotojai, gaminantys produkciją, teikiantys paslaugas, dirbantys su medžiagomis, žaliavomis, įrankiais, įrenginiais arba kurių darbas susijęs su kenksmingais bei pavojingais veiksniais, potencialiai pavojingais įrenginiais. Instruktuoja padalinio vadovas. Periodinis instruktavimas atliekamas ne rečiau kaip kartą per 6 mėnesius. Papildomai instruktuoti darbuotojus darbo vietoje privalu pasikeitus gamybos, technologiniams procesams, patvirtinus naujas saugos darbe instrukcijas arba padarius jose pakeitimų, pakeitus darbo vietą ar darbo pobūdį, įsitikinus, kad darbuotojo žinios yra nepakankamos, įvykus nelaimingam atsitikimui.⁸⁵

Specialųjį instruktavimą privalo išklausti darbuotojai, dirbantys pagal paskyras – leidimus ar rašytinius nurodymus. Instruktavimus atlieka padalinio vadovas pagal įmonėje sudarytas ir darbdavio patvirtintas instrukcijas. Prieš tvirtinant, instrukcijos suderinamos su komitetu. Kiekviena instrukcija turi pavadinimą ir numerį.

Darbuotojai darbui su potencialiai pavojingais įrenginiais bei pavojingiems darbams (gamybos procesams) rengiami mokymo institucijose pagal mokymo planus, suderintus su saugos darbe numatytais valstybinėmis darbų saugos kontrolės institucijomis. Atestavimo tvarka analogiška šio pobūdžio meistrų ar darbų vadovų atestavimui. Įsigaliojus naujiems darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktams mokymo įstaigos, turinčios Švietimo ir mokslo ministerijos leidimą mokyti darbdavius ir padalinių vadovus bei darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, į mokymus įtraukę naujas nuostatas, tarpe jų ir apie rizikos vertinimą.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios. 2003, Nr.70-3170).

⁸⁵ ČYRAS P., TARTILAS J. *Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius. 1998, p.21-28.

Pabrėžtina, jog įmonės, įstaigos ar organizacijos naujai skiriamas vadovas turi būti atestuojamas saugos darbe klausimais. Jei darbdavys yra atestuotas kaip saugos darbe tarnybos specialistas, jis atleidžiamas nuo šio atestavimo. Atestavimas darbų saugos klausimais kartojamas kas 5 metai. Darbdaviai, jų įgalioti asmenys mokomi darbų saugos mokymo institucijose, tačiau turi teisę ruošti šiam atestavimui ir savarankiškai. Mokymas vyksta pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintus mokymo planus (programas). Darbdavius, jų įgaliotus asmenis atestuoja darbų saugos mokymo institucijos sudaryta ne mažiau kaip trijų asmenų atestacinė komisija, kurioje dalyvauja atestuoti saugos darbe klausimais darbdaviai arba saugos darbe tarnybų specialistai, turintys ne mažesnę kaip 3 metų darbo stažą, ir Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius. Teigiamai įvertinus žinias, išduodamas nustatytos formos pažymėjimas. Atestuojamojo žinias įvertinus nepatenkinamai, pakartotinis žinių tikrinimas leidžiamas ne anksčiau kaip po dviejų savaičių. Atestavimo rezultatai įforminami atestavimo protokole, kuris saugomas 10 metų.

Saugos darbe tarnybos specialistas turi turėti aukštąjį techninį išsilavinimą. Jis atestuojamas tokia pat tvarka, kaip darbdavys. Darbdavys dalį savo teisių ir pareigų saugos darbe klausimais konkrečiame padalinyje perduoda tik atestuojamam saugos darbe klausimais padalinio vadovui. Padalinių vadovai, turintys potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų ar pavojingų darbų vadovų pažymėjimus, atestuojami ir kaip padalinių vadovai. Padalinių vadovams, turintiems tos ekonominės veiklos saugos darbe tarnybų specialistų pažymėjimus, papildomas atestavimas nebūtinai. Padalinių vadovai gali būti mokomi arba darbų saugos mokymo institucijoje, arba pačioje įmonėje. Jie atestavimui gali pasiręgti ir savarankiškai.

Padalinių vadovai saugos darbe klausimais atestuojami: ne rečiau kaip kas 5 metai; pasikeitus gamybos technologiniams procesams; pakeitus darbo pobūdį; komisijos, tiriančios nelaimingą atsitikimą ar avariją, nurodymu; kai darbo inspektorius arba darbdavys raštiškai užfiksuoja, kad padalinio vadovas nežino arba nevykdo saugos darbe norminių aktų reikalavimų.

Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrai, pavojingų darbų (gamybos procesų) vadovai privalo turėti saugos darbe norminiuose aktuose nustatytą išsilavinimą ir praktinio darbo stažą. Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrai, pavojingų darbų (gamybos procesų) vadovai prieš atestavimą mokomi darbų saugos mokymo institucijose arba ruošiasi savarankiškai. Juos atestuojant, komisijos sudėtyje turi būti darbuotojas, turįs galiojantį tos rūšies pavojingų darbų vadovo pažymėjimą ir ne mažesnę kaip 3 metų praktinio darbo stažą vadovaujant tiems darbams.

Kalbant apie darbuotojų saugos ir sveikatos mokymą, instruktavimą ir darbdavių bei jų įgaliotų asmenų atestavimą, reikia pabrėžti tai, jog iš esmės siūloma keisti darbuotojų

saugos ir sveikatos mokymo sistemą, atskiriant atestavimą nuo mokymo proceso. Be to, manytina, jog reikėtų atsisakyti darbdavių atestavimo (išskyrus atvejus, kai darbdavys pats vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkciją), darbdaviams įvesti vienos dienos konsultacinį kursą, jo metu supažindinant su darbuotojų saugos ir sveikatos ir darbo įstatymų reikalavimais.⁸⁶ Atitinkamai iš darbdavių mokymo sutaupytas lėšas skirti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistams mokyti, išplečiant jų mokymo programas, laiką ir numatant praktinio darbo pristatymą bei vertinimą. Be to, atkreiptinas dėmesys į tai, jog atsižvelgiant į įmonės dydį, egzistuojančias rizikas (pavojingi darbai ir procesai, potencialiai pavojingi įrenginiai) darbuotojų saugos ir sveikatos aktuose įteisinti specialių patalpų (kabinetų), kuriuose vyktų teoriniai ir praktiniai užsiėmimai (mokymai, instruktavimai ir pan.), būtų rengiami specializuoti darbuotojų saugos ir sveikatos standai, kaupiami geros praktikos vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų vykdymo bei rizikos vertinimo metodikos, kita informacija ir pan. Taip pat derėtų supaprastinti darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimo procedūras, nustatant testavimo tvarką pavojingus darbus dirbantiems darbuotojams ir paliekant tik įvadinį instruktavimą traumavimo požiūriu nepavojingoms profesijoms (pvz., siuvėjų). Parengti atskirą tvarką mobilų darbą dirbantiems darbuotojams instruktuoti, nustatyti paskyrų sistemą tam tikrų darbų kategorijoms. Atitinkamai tikslinga būtų sumažinti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų, su kuriais darbuotojai turi būti supažindinami pasirašytinai, skaičių, apsiribojant lokaliniais bei tais, kurie reglamentuoja technologinį procesą pagal savo profesinio pasirengimo kompetenciją (redaguoti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 20 straipsnio 3 dalį).⁸⁷

Aptariant darbdavio pareigas ir teises darbų saugos srityje, negalima pamiršti ir DK 266 straipsnio, reglamentuojančio darbų sustabdymo tvarką. Minėta nuostata numato, kad darbai sustabdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka tokiais atvejais: kai darbuotojas neapmokytas saugiai dirbti, sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui, taip pat, kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus, kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprupinti reikiamomis kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis, taip

⁸⁶ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

⁸⁷ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

pat kitais atvejais, kai darbo aplinka yra kenksminga, pavojinga sveikatai ir gyvybei.

Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos darbo praktika teigtina, jog 2005 metais, vadovaujantis Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 straipsnio 9 punktu vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka, 284 atvejais buvo įteikta įmonėms 315 reikalavimų sustabdyti darbus. Duomenys apie atvejus, kai buvo uždrausta naudoti darbo ar asmenines apsaugines priemones, pareikalauta nedelsiant sustabdyti darbus bei įteiktus reikalavimus 2005 metais pagal įmonių didį, parodyti 1 priede.⁸⁸

Per metus 720 darbo vietų buvo sustabdyti darbai, uždrausta naudoti 308 darbo, 3 asmenines apsaugines priemones, 104 potencialiai pavojingus įrenginius. Daugiausia uždrausta naudoti darbo priemones, potencialiai pavojingus įrenginius bei sustabdyta darbų įmonėse, kuriose dirba iki 50 darbuotojų.⁸⁹

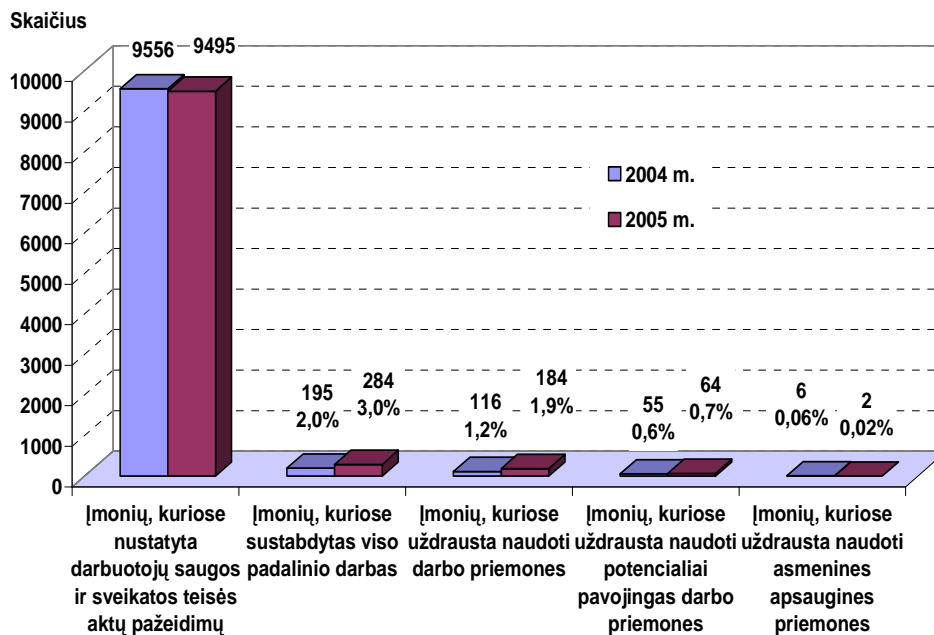
Palyginti su 2004 metais, atvejų skaičius, kai buvo uždrausta naudoti darbo ar asmenines apsaugines priemones, pareikalauta nedelsiant sustabdyti darbus, išaugo 45 proc., o įteiktų reikalavimų skaičius – 54 proc. Įmonių, kuriose uždrausta naudoti darbo, asmenines apsaugines priemones, potencialiai pavojingus įrenginius, sustabdyti padalinių darbai skaičius 2004 – 2005 metais, parodytas 2 paveiksle.⁹⁰

⁸⁸ Ten pat.

⁸⁹ Ten pat.

⁹⁰ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

**ĮMONIŲ, KURIOSE UŽDRAUSTA NAUDOTI DARBO, ASMENINES APSAUGINES PRIEMONES, POTENCIALIAI PAVOJINGUS ĮRENGINIUS, SUSTABDYTI PADALINIŲ DARBAI, SKAIČIUS
2004 - 2005 M.**



2 paveikslas.

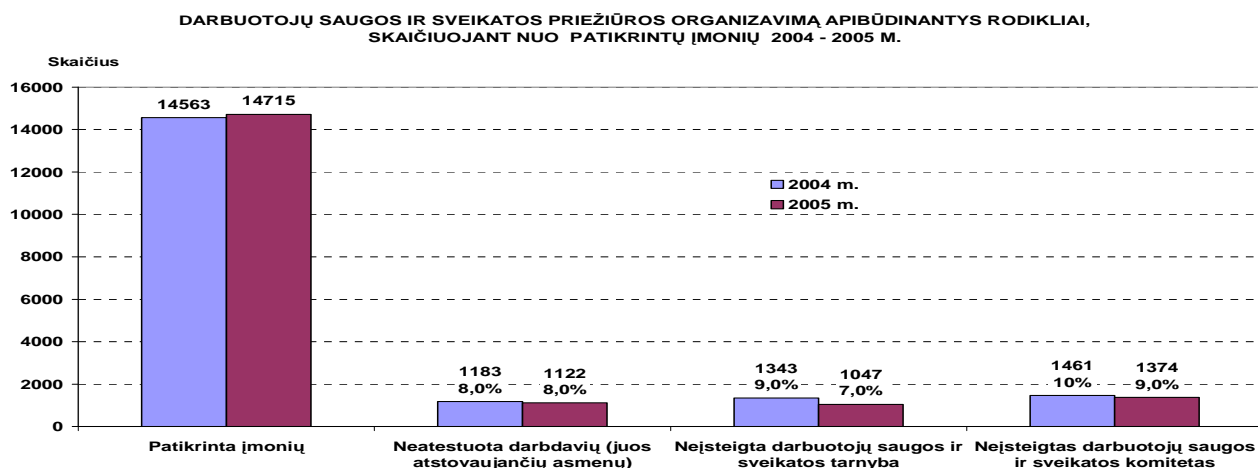
DSSĮ 30 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba. LAT viename iš savo nutarimų teigia, kad įmonė savo teritorijoje privalo garantuoti visų darbuotojų – tiek savo, tiek ir kitų įmonių darbuotojų – saugų darbą. Toks teisinis reguliavimas atitinka gyvenimišką patirtį: viena įmonė neturi teisės kontroliuoti kitos įmonės veiklos ir viena įmonė neturi atlikti to, kas yra kitos įmonės pareiga. Darbdavys, nusiuntęs savo darbuotoją dirbti kitos įmonės teritorijoje, privalo bendradarbiauti su kita įmone, kurios teritorijoje bus atliekas darbas, kad būtų užtikrinta jo darbuotojų sauga. /.../ Darbdavys privalo įsitikinti, kokiomis sąlygomis jo darbuotojas dirbs. Tačiau savarankiškai, be kitos įmonės pagalbos ir bendradarbiavimo, darbdavys neturi realios galimybės užtikrinti saugias savo darbuotojo darbo sąlygas. Lygiai taip pat įmonė, į kurios teritoriją atvyksta dirbti kitos įmonės darbuotojas, negali nusišalinti nuo jo darbų saugos klausimų sprendimo.⁹¹

Taigi, apibendrinant darbdavių įsipareigojimus darbų saugos organizavimo ir vykdymo srityje, galima konstatuoti tai, jog vykdydamas saugos ir sveikatos priežiūrą ir siekdamas

⁹¹ LAT c.b. 1998 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje *Valstybinės darbo inspekcijos, v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-161-/98, kat. 3

užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, darbdavys steigia darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą. Ją sudaro vienas ar daugiau darbuotojų – saugos ir sveikatos specialistų. Jeigu nesteigiama tarnyba, darbdavys samdo įstaigą arba vieną ar daugiau šios srities specialistų šios tarnybos funkcijoms atlikti arba šias funkcijas atlieka pats. Visais atvejais paskirtų ar samdytų specialistų, atsižvelgiant į įmonės dydį ir darbuotojų profesinę riziką, turi būti pakankamai, kad jie galėtų organizuoti įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones. Valstybinės darbo inspekcijos arba praktikos statistinių duomenų analizė leidžia teigti, kad 2005 metais iš 14715 patikrintų 1074 arba 7 proc. įmonių neįsteigė darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, nesamdė įstaigų ar specialistų ir niekas nevykdė jos funkcijų. Palyginti su 2004 metais, įmonių, kuriose nebuvo įsteigta darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba, sumažėjo 1,6 proc., nors įmonių patikrinta 1,04 proc. daugiau. Duomenys apie įmonių skaičių, kuriose neįsteigta darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba, pagal darbuotojų skaičių parodyti 2 priede.

Palyginti su 2004 metais, bendras neįsteigusių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų įmonių skaičius sumažėjo penktadaliu, o įmonėse, kuriose dirba iki 9 darbuotojų 19 proc., kuriose dirba 10 – 49 darbuotojai – 16 proc., kuriose dirba 50 – 249 darbuotojai – 27 proc. Darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros organizavimą apibūdinantys rodikliai, skaičiuojant nuo patikrintų įmonių 2004 – 2005 metais parodyti 3 paveiksle.⁹²



3 paveikslas.

Įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones įmonėje privalo dalyvauti darbuotojai. Tokią nuostatą numato Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, todėl

⁹² Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

įmonės, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, steigia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus, kurie sudaromi iš vienodo skaičiaus darbdavio paskirtų atstovų ir darbuotojų išrinktų atstovų saugai ir sveikatai. Iš visų patikrintų įmonių 1372 arba 9,3 proc. neįsteigė darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų arba neišrinko darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai. Duomenys apie įmones, kuriose neįsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas ir neišrinkti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai, pagal darbuotojų skaičių parodyti 3 priede.⁹³

Pabrėžtina, jog jeigu 2004 metais iš patikrintų įmonių neįsteigusios darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto ar neišrinkusios darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai sudarė 10 proc., tai 2005 metais - 9 proc. Įmonėse, kuriose dirba iki 9 ir 250 – 499 darbuotojų 1 proc., kuriose dirba 50 – 249 darbuotojai 2 proc. mažiau, o įmonėse, kuriose dirba 10 - 49 darbuotojai - 3 proc. daugiau. Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų ir komitetų įmonėse kitimas 2001 – 2005 metais procentais parodytas 4 priede.⁹⁴

Pabrėžtina, jog naujas darbo kodeksas ir DSSI įvardina konkrečias darbuotojo pareigas įgyvendinant saugos darbe taisykles. Darbuotojai savo ruožtu turi teisę reikalauti, kad darbdavys užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą, įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones, aprūpintų asmeninės apsaugos priemonėmis, sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai pavojingus, kenksmingus veiksnius, susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatų tikrinimų rezultatais, įgalioti darbuotojų atstovą ar pačiam tartis su darbdaviu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo, atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti jis nėra apmokytas, įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų, o, iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavį, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, komitetą, valstybinę darbo inspekciją ar kitą valstybės instituciją. Konkrečios darbuotojų pareigos nustatomos: darbuotojams, dirbantiems su darbo priemonėmis, – darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, kitiems įmonėms darbuotojams – pareiginėse instrukcijose, kurios gali būti nuolat tobulinamos, todėl svarbu žinoti, ar analizuojamoje įmonėje darbuotojai turi galimybę daryti įtaką savo darbo sąlygoms.

Siekiant pasirūpinti žmogaus sveikata DK 265 straipsnyje nurodomi atvejai, kai asmuo privalomai turi pasitikrinti savo sveikatą:

⁹³ Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

⁹⁴ Ten pat.

- darbuotojai iki 18 metų privalo įsidarbinti ir kiekvienais metais, kol sueis 18 metų;
- darbuotojai, kurie gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo tikrintis savo sveikatą tikrintis prieš įsidarbinti, o dirbdami – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką.

Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą, moka darbdavys. Jei darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, jis nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo teisių pažeidimu (DK 265 str. 7 p.).

Kalbant apie darbuotojų pareigas saugos darbe srityje, atkreiptinas dėmesys į darbuotojų saugos ir sveikatos atskaitomybę. Šiuo aspektu reikėtų pastebėti tai, kad būtų svarbu įteisinti darbuotojų saugos ir sveikatos rodiklių valstybinės atskaitomybės tvarką. Be to, derėtų įgyvendinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso duomenų deklaravimą (tarp jų – ir elektroninės sistemos priemonėmis).⁹⁵

Saugos darbe kontrolės instituciniai pagrindai. Darbų saugos kontrolė yra vykdoma keliomis formomis. Jau minėjome šios darbo dalies pradžioje, jog darbų saugos būklei įmonėse tikrinti Lietuvoje yra įvesta valstybinė, visuomeninė ir vietinė kontrolė.

Valstybinę darbų saugos būklės kontrolę įmonėse, įstaigose ir organizacijose vykdo Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Jos tikslas - vykdyti valstybinę darbų saugos politiką, siekiant užtikrinti darbų saugos pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją. Be to, Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja, ar laikomasi darbo saugos ir sveikatos teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų šiuos klausimus reglamentuojančių norminių aktų.

Taigi Valstybinės darbo inspekcijos uždavinys - vykdyti teisės aktų, reglamentuojančių saugą ir sveikatą darbe bei darbo santykius, pažeidimų prevenciją įmonėse, kontroliuojant, kaip laikomasi šių teisės aktų, ir konsultuojant darbuotojus bei darbdavius. Kaip numato Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, įsigaliojęs nuo 2004 m. sausio 1d., šios inspekcijos specialistai atlieka įvairias funkcijas: tikrina, kaip įmonėse laikomasi teisės aktų, reglamentuojančių saugą ir sveikatą darbe, darbo santykius; šiais klausimais konsultuoja darbuotojus, profesines sąjungas, darbdavius, įmonių saugos darbe tarnybas; nustatyta tvarka tiria profesinių ligų atsiradimo, sunkių ir nelaimingų atsitikimų darbe

⁹⁵ Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

aplinkybes bei priežastis, kaupia iš įmonių gautą informaciją apie lengvus nelaimingus atsitikimus darbe; tiria pareiškimus ir skundus Darbo inspekcijos kompetencijos klausimais; teikia pastabas bei pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos darbe, darbo santykių klausimais rengiamų aktų projektų ir pan.

Darbuotojų saugos ir sveikatos darbo teisės pažeidimų skaičius daug priklauso nuo darbdavių žinių apie darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, komitetų steigimo jų narių aktyvumo bei darbo efektyvumo.

Be abejo, darbo saugos ir sveikatos teisinių santykius reglamentuojančių teisinių aktų tinkamai vykdymo kontrolei, Valstybiniam darbo inspektoriui būtinos ne tik pareigos, bet ir teisės, numatytos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 9 str. Taigi, Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius, kontroliuodamas darbų saugos ir sveikatos užtikrinimo organizavimą bei vykdymą įmonėse (įstaigose ir organizacijose), turi atitinkamas teises,⁹⁶ iš kurių galima išskirti tai, jog inspektorius, pateikęs tarnybinį pažymėjimą ar įgaliojimą, gali: laisvai ir be išankstinio perspėjimo bet kuriuo paros metu į bet kurią darbo vietą tikrinti, ar laikomasi darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų ar kitų teisės aktų reikalavimų; gauti iš darbdavio duomenis ir dokumentus (jų nuorašus, išrašus) ir kitus įrodymus, reikalingus Darbo inspekcijos funkcijoms vykdyti; gauti iš darbdavio atstovaujančių asmenų, darbdavio įgaliotų asmenų, darbuotojų paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų, kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius, pažeidimų dėl Darbo inspekcijos nurodymų nevykdymo (nesant galimybės gauti šią informaciją vietoje, darbdavį atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo išskviečiamas į Darbo inspekcijos teritorinį skyrių arba Darbo inspekcijos administraciją); tiriant sunkius, mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe, jeigu būtina, nemokamai naudotis darbdavio ryšio ir transporto priemonėmis; tiriant nelaimingą atsitikimą darbe, profesinę ligą, iš darbdavio gauti jų tyrimui reikiamus duomenis ir dokumentus, o iš darbdavį atstovaujančio asmens, darbdavio įgalioto asmens (asmenu), darbuotojų ir liudytojų – paaiškinimus dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga aplinkybių ir priežasčių, taip pat, reikalui esant, skirti ekspertizę; teisės aktų nustatyta tvarka, iš sveikatos priežiūros įstaigų, teisėsaugos ar kitų institucijų gauti papildomą informaciją; teikti darbdavį atstovaujančiam asmeniui, darbdavio įgaliotam asmeniui nurodymus dėl įmonėje statomų, rekonstruojamų statinių bei darbo priemonių projektų, kai paaiškėja, kad projektuose numatyti sprendimai neatitinka darbų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų; vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka uždrausti

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1994, Nr.87-1644);

darbdaviui naudoti darbo ir asmeninės apsaugos priemonės, jeigu jos neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos ar kitų teisės aktų reikalavimų; reikalauti, kad darbdavį atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas sustabdytų darbus; bei kt. teises.

Taigi, Valstybinė darbo inspekcija inspektoriai vykdo darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevenciją įmonėse, kontroliuodami, kaip laikomasi šių teisės aktų (per metus patikrinama 6 – 7 proc. šalyje įregistruotų įmonių) ir konsultuodami darbuotojus, jų atstovus, profesines sąjungas, darbdavius, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybas ir komitetus, taip pat pagal savo kompetenciją atlikdami švietėjišką misiją visuomenėje. Be to, Valstybinė darbo inspekcija aktyviai skatina ir siekia, kad būtų įtvirtinami socialiniu dialogu bei kolektyvine sutartimi grindžiami santykiai tarp darbdavių ir darbuotojų bei jų atitinkamų organizacijų.⁹⁷

Valstybinei darbo inspekcijai priskirta funkcija - vykdyti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę, Vyriausybės nustatyta tvarka koordinuoti nelegalaus darbo reiškinių kontrolę vykdančių institucijų veiklą. Valstybinė darbo inspekcija, kontroliuodama, kaip laikomasi darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, tikrina, kaip vykdomos DK nuostatos, tarp jų – susijusios su darbo sutartimis, darbo apmokėjimu, darbo ir poilsio organizavimu, taip pat, kaip vykdomi atitinkami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymai.

Darbo inspektoriai tikrina, ar įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbdaviai identifikuoja pavojus ir atlieka rizikos tyrimus bei jos vertinimą, tiria nelaimingus atsitikimus darbe, analizuoja ir teikia siūlymus dėl jų priežasčių pašalinimo bei darbuotojų saugos ir sveikatos būklės šalyje gerinimo, organizuoja ir kartu su sveikatos priežiūros įstaigų atstovais tiria profesinių ligų atsiradimo aplinkybes bei priežastis; nagrinėja pareiškimus ir skundus Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijos klausimais; teikia pastabas bei pasiūlymus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo santykių klausimais rengiamų aktų projektų, išvadas dėl rengiamų darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo programų, dalyvauja tikrinant darbdaviams atstovaujančių asmenų, darbdavių įgaliotų asmenų, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistų žinias ir pan.⁹⁸

Valstybinė darbo inspekcija nustatyta tvarka dalyvauja priimant naudoti įmones, jų padalinius ar atskiras darbo vietas bei tiriant įrenginių ir objektų avarijas, vykdo

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1994, Nr.87-1644);

⁹⁸ Valstybinė darbo inspekcija *Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt> >;

Potencialiai pavojingų įrenginių registro tvarkytojo funkciją, priima įmonių pateiktus prašymus skirti lėšų nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų prevencijos priemonėms įgyvendinti ir kt.

Lietuvai įsiliejus į Europos Sąjungos erdvę, Valstybinei darbo inspekcijai, be jau galiojančių teisės aktų priežiūros, atsiranda naujų funkcijų ir įpareigojimų: komandiruotų darbuotojų iš Europos Sąjungos šalių darbo sąlygų kontrolė, Europos Sąjungos dokumentuose ir nacionaliniuose teisės aktuose numatyta tikrinimų keliuose ir transporto įmonėse tvarka vykdoma vairuotojų darbo ir poilsio laiko kontrolė. Pagal Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymą Valstybinei darbo inspekcijai pavesta darbuotojų atstovų teisių apsaugos ir garantijų šalyje veikiančiose Europos Bendrijos įmonėse, jų padaliniuose kontrolė; ji taip pat atlieka Europos Sąjungos saugos ir sveikatos darbe agentūros atstovavimo Lietuvoje funkcijas. Ir tai, be abejo, ne paskutiniai įpareigojimai. Visiems jiems įgyvendinti inspektoriai skatinami kelti kvalifikaciją, tobulinti savo administracinius ir profesinius gebėjimus, kad būtų naujais veiklos metodais diegiama prevencijos kultūra, tuo pačiu nepamirštant ir tradicinių, gyvenimo patikrintų darbo formų.⁹⁹

Vykdydama savo uždavinius ir plėtodama socialinę partnerystę, Valstybinė darbo inspekcija bendradarbiauja su visomis šalies profesinėmis sąjungomis ir darbdavių organizacijomis, taip pat palaiko dalykinius ryšius su daugiau kaip 30 vyriausybinių įstaigų ir organizacijų, visomis savivaldybėmis bei apskričių organizacijomis, Vyriausybės atstovais apskrityse. Nuo 1994 m. inspekcija turi nuolatinį atstovą trišalėje Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijoje; įstaigos specialistai nuolat dalyvauja Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikloje.¹⁰⁰

Valstybinė darbo inspekcija palaiko ryšius ir keičiasi informacija su kitomis Lietuvos Respublikos valstybinėmis institucijomis, profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis, kitų šalių analogiškoms tarnybomis. Inspekcijos atstovai dalyvauja Respublikinės saugos darbe komisijos darbe. Nuo 1994 m. Valstybinė darbo inspekcija yra Tarptautinės darbo inspekcijų asociacijos (IALI), o nuo 1995 m. Europos Sąjungos ir asocijuotų šalių vyriausiųjų darbo inspektorių komiteto (SLIC) narė.

Kalbant apie Valstybinės darbo inspekcijos darbo praktiką ir svarbą kontroliuojant saugaus darbo organizavimą, atkreiptinas dėmesys į tai, jog 2005 metais toliau – Valstybinė darbo inspekcija, vadovaudamasi Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005

⁹⁹ Ten pat.

¹⁰⁰ Valstybinė darbo inspekcija *Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt> >;

m. vasario 24 d. įsakymu Nr. A1-61 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos uždavinių 2005 metais“ pagrindiniais savo veiklos tikslais laikė norminių darbo teisės aktų laikymosi kontrolės gerinimą, nelegalaus darbo kontrolės stiprinimą ir jos koordinavimo užtikrinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų vykdymo kontrolės gerinimą, profesinių pakenkimų prevencijos kultūros vystymą, visuomenės informavimo apie darbo įstatymų vykdymo bei darbuotojų saugos ir sveikatos būklę plėtojimą, darbo inspektorių profesinių gebėjimų gerinimą, socialinio dialogo plėtros skatinimą. Darbo santykių, darbo organizavimo, darbo ir poilsio režimo kontrolė ypač statybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos, medienos ir medinių dirbinių gamybos, autoservisų, transporto, tekstilės ir tekstilės gaminių gamybos, žemės ūkio ir miškininkystės, chemijos pramonės įmonėse buvo viena iš kompleksinių prevencijos priemonių didinant darbo gerovę. Inspektuojant ūkio subjektus, buvo akcentuojama reikalavimų įvykdymo kontrolė teikiant prioritetus ekonominės veiklos įmonėms, kuriose nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų skaičius nemažėjo.

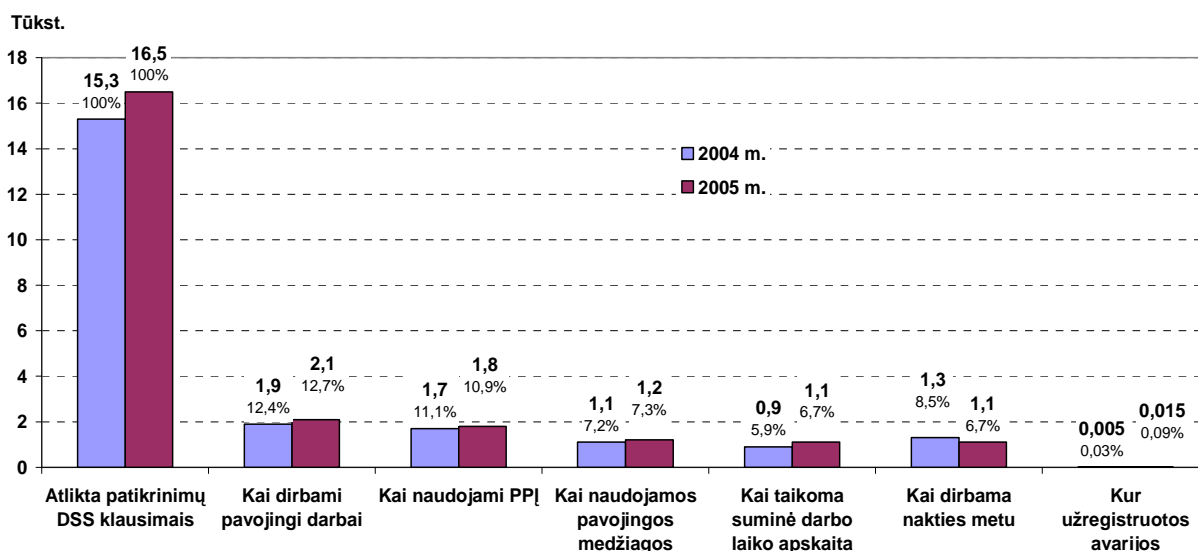
Atkreiptas dėmesys pavojingų objektų tikrinimui, kaip naudojamos pavojingos medžiagos, technologijos ir įrenginiai, kuriuos eksploatuojant galimi gaisro, sprogimo, apsinuodijimo ar kitokie pakenkimo sveikatai ir gyvybei atvejai. Buvo stiprinama Valstybinės darbo inspekcijos konsultacinė funkcija, siekiant tobulinti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų, tarnybų veiklą, profesinės rizikos vertinimą, socialinio dialogo plėtrą įmonėse bei organizacijose, sprendžiant darbuotojų saugos ir sveikatos būklės gerinimo, geros praktikos diegimo klausimais. Siekiant europietiškos valdymo kokybės buvo nustatytos pareigybės, kurioms būtinas pasirengimas dirbti narystės Europos Sąjungoje sąlygomis. Tokiu principu buvo paremtas ir valstybės tarnautojų mokymas bei kvalifikacijos kėlimas. Prevenciniam darbui stiprinti, analizuojant nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų priežastis bei siejant jas su darbuotojų saugos ir sveikatos aktų pažeidimais, toliau buvo plėtojama ir tobulinama Valstybinės darbo inspekcijos kompiuterinė informacinė sistema, jos techninių priemonių bazė. Informacinės bei konsultacinės funkcijos stiprinimui siekta plėtoti Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros Lietuvos ryšių punkto veiklą.¹⁰¹

Kalbant apie Valstybinės darbo inspekcijos vykdomą kontrolės funkciją ir jos realizavimo darbo praktiką, atkreiptinas dėmesys į tai, jog darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo įstatymų vykdymo, skundų nagrinėjimo ir kitais klausimais 2005 metais patikrinta

¹⁰¹ Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

14 715 įmonių ir jų struktūrinių padalinių (toliau – įmonės). Per metus patikrinta 5,8 proc. visų įregistruotų ūkio subjektų, tarp jų 9,2 proc. veikiančių (įmonių ir ūkininkų), 20 proc. veikiančių įmonių (be ūkininkų). Pabrėžtina, jog inspektuojant buvo kreipiamas dėmesys į tokias įmones, kurios naudojo potencialiai pavojingus įrenginius (toliau – PPI), pavojingas medžiagas, dirbo pavojingus darbus, buvo dirbama nakties metu ir kt. Duomenys apie atliktus patikrinimus įmonėse, kuriose naudojami PPI, pavojingos medžiagos, dirbami pavojingi darbai, dirbama nakties metu, taikoma suminė darbo laiko apskaita, užregistruotos avarijos 2004 – 2005 metais procentais parodyti 4 paveiksle.¹⁰²

ATLIKTI PATIKRINIMAI ĮMONĖSE, KUR NAUDOJAMI PPI, PAVOJINGOS MEDŽIAGOS, DIRBAMI PAVOJINGI DARBAI, DIRBAMA NAKTIES METU, TAIKOMA SUMINĖ DARBO LAIKO APSKAITA, UŽREGISTRUOTOS AVARIJOS 2004 - 2005 M. (TŪKST.)



4 paveikslas.

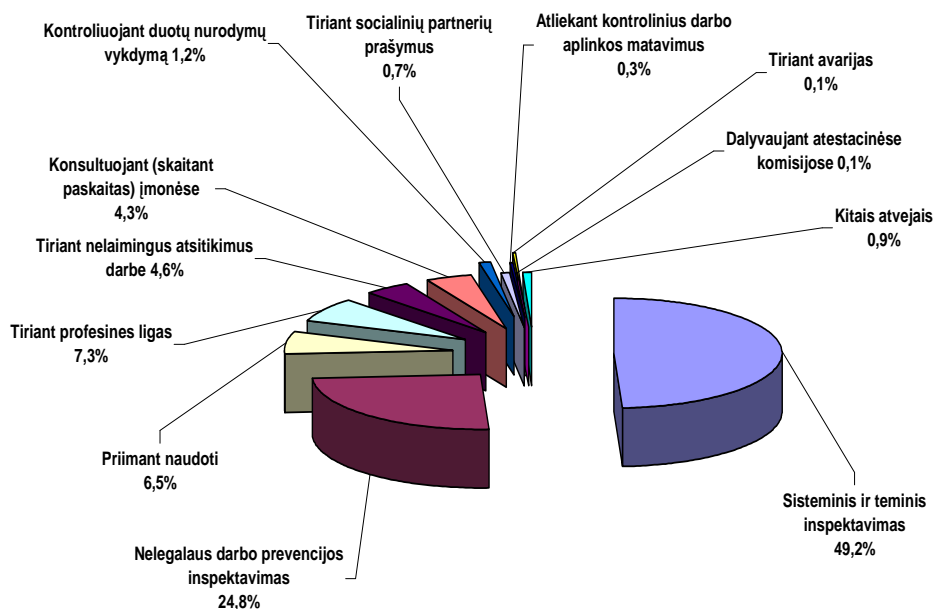
Duotų nurodymų vykdymo, skunduose bei pranešimuose pasitikėjimo telefonu keliamų klausimų tikrinimo atvejais per metus kartotinai patikrintos 4462 įmonės arba trečdalis visų patikrintų. Taip pat patikrintos 1233 įmonės, kuriose dirbo 4944 neįgalūs asmenys, 122 įmonės, kuriose dirbo 416 jaunų asmenų. Per metus atlikti 3042 sisteminiai, 8108 teminiai, 5619 nelegalaus darbo prevencijos, 5261 reaguojant į skundus, 1481 priimant naudoti objektus, 1052 tiriant nelaimingus atsitikimus, 1649 tiriant profesines ligas 967 konsultuojant ir kt. inspektavimai. Įmonių inspektavimų tikslų struktūra 2005 metais procentais parodyta 5 paveiksle.¹⁰³

¹⁰² Žr. Ten pat.

¹⁰³ Žr. Ten pat.

5 paveikslas.

INSPEKTAVIMO TIKSLŲ STRUKTŪRA 2005 M. (PROC.)



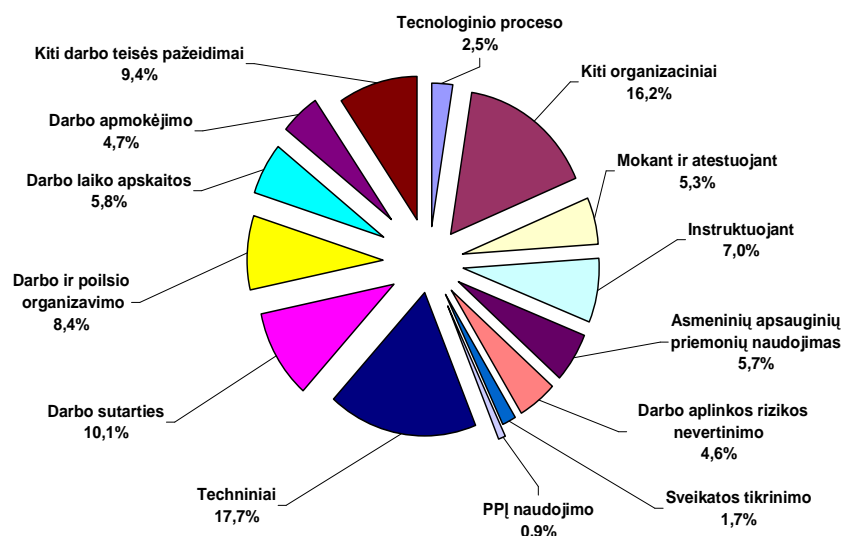
Kaip matyti iš 5 paveiksle pateiktų duomenų, palyginti su 2004 metais, bendras inspektavimų skaičius išaugo 7,4 proc., reaguojant į skundus – 12,1 proc., nelegalaus darbo prevencijos – 6,4 proc., teminių inspektavimų – 4,9 proc., tiriant nelaimingus atsitikimus darbe – 66 proc., tiriant profesines ligas – 42 proc.

Iš patikrintose įmonėse nustatytų 85 178 pažeidimų 38,4 proc. sudaro darbo teisės ir 61,6 proc. darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimai. Iš 52 438 darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų organizaciniai sudaro 71 proc., o techniniai 29 proc. Darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės aktų pažeidimų struktūra 2005 metais procentais nuo bendro nustatytų pažeidimų skaičiaus parodyta 6 paveiksle.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

6 paveikslas.

DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS, DARBO TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMŲ STRUKTŪRA 2005 M. (PROC.)



Palyginti su 2004 metais, beveik 7 proc. padaugėjo pažeidimų dėl darbo vietos įrengimo, 2 proc. – kenksmingų darbo aplinkos veiksnių, 1 proc. – teritorijos, grindų, praėjimų įrengimo, o 3 proc. sumažėjo dėl darbo priemonių būklės, 8 proc. – kitų.

Kaip matome, kontrolės metu identifikuojama pakankamai daug įvairių darbų saugos taisyklių pažeidimų, todėl galima daryti išvadą, jog dėka kontrolės iš dalies yra vykdoma pakankamai efektyvi nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencija. Prie šios prevencijos prisideda ir kitos valstybinės, visuomeninės ir vietinės institucijos bei organizacijos, užsiimančios darbų saugos priežiūra ir kontrole įmonėse, įstaigose bei organizacijose. Pabrėžtina, jog be Valstybinės darbo inspekcijos, prie darbų saugos ir darbuotojų sveikatos užtikrinimo prisideda ir kitos valstybinės institucijos, t.y.¹⁰⁵:

- Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba¹⁰⁶ koordinuoja ir kontroliuoja Visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų bei asmens sveikatos priežiūros įstaigų, teikiančių visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas, veiklą.
- Valstybinės energetikos inspekcijos prie Ūkio ministerijos pagrindinis tikslas – vykdyti Lietuvos fizinių ir juridinių asmenų energetikos įrenginių valstybinę priežiūrą ir kontrolę, siekiant užtikrinti patikimą, efektyvų ir saugų energijos išteklių, energijos tiekimą ir vartojimą.

¹⁰⁵ ČYRAS P., TARTILAS J., *Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius. 1998, p.13-25.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr.13 “Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo”. (Valstybės žinios, 2002, 4-97).

- Valstybinė atominės energetikos inspekcija yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija, užtikrinanti saugų branduolinių ir radioaktyviųjų medžiagų ir atominės energijos naudojimą ir priežiūrą inspekcijos kontroliuojamuose objektuose.
- Priešgaisrinės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos bei jam pavaldžios miestų, rajonų, gyvenviečių ir objektų priešgaisrinės apsaugos dalys, daliniai ir tarnybos uždaviniai - vykdyti gaisrų prevenciją ir užtikrinti technines bei organizacines priemones gaisrams gesinti ir atlikti gelbėjimo darbus. Kontroliuoja, kaip vykdomi gaisrinės saugos normų ir taisyklių reikalavimai projektuojant, statant ir eksploatuojant pastatus, taip pat darbus, galinčius sukelti gaisrą.

Visuomeninę darbų saugos kontrolę iš esmės vykdo:

- Lietuvos Respublikos saugos darbe komisija. Valstybės darbuotojų, darbdavių tarpusavio interesams ir santykiams reguliuoti, formuojant ir įgyvendinant saugos darbe politiką, trišaliu principu įsteigta Lietuvos Respublikos saugos darbe komisija.
- Įmonių profesinės sąjungos vaidina tam tikrą vaidmenį darbų saugos ir sveikatos teisinių santykių organizavime, vykdyme ir kontrolėje. Jos gina savo narių sveikatos ir gyvybės išsaugojimo darbe interesus vadovaudamosi Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu¹⁰⁷ Profesinių sąjungų atstovai dalyvauja tiriant lengvus, sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos arba jų išrinkti atstovai, kurie dalyvauja atliekant vidinę kontrolę, įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones.
- Saugos darbe komitetai steigiami įmonėse, įstaigose, organizacijose, nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos ir pavaldumo. Komiteto nuostatai¹⁰⁸ nustato įmonės saugos darbe komiteto uždavinius ir pagrindines funkcijas, steigimo ir darbo organizavimo tvarką, komiteto veiklą, jo narių teises ir atsakomybę, darbo garantijas. Komitetai veikia vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos Konstitucija, DSSĮ kitais įstatymais, saugos darbe norminiais aktais, kolektyvine sutartimi, pavyzdiniais komiteto nuostatais ir įmonės saugos darbe komiteto nuostatais. Komitetas steigiamas iš vienodo skaičiaus darbdavio ir

¹⁰⁷ Profesinių sąjungų įstatymas. (Valstybės žinios. 1997, Nr.65-1539).

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Saugos darbe komisijos 1994 m. rugpjūčio 29 d. posėdžio protokolas Nr.2 "Dėl įmonių saugos darbe komiteto pavyzdinių nuostatų".(Valstybės žinios, 1994, Nr. 69-1319);

darbuotojų profesinės sąjungos atstovų. Jeigu įmonėje nėra darbuotojų profesinės sąjungos, darbuotojams komitete atstovauja jų išrinkti įgaliotiniai. Jeigu įmonėje yra keletas profesinių sąjungų, į komiteto sudėtį turi teisę įeiti kiekvienos profsąjungos atstovai. Komitetas gali būti steigiamas ne mažiau kaip pusės darbuotojų reikalavimu arba darbdavio iniciatyva, kai įmonėje dirba ir mažiau kaip 50 žmonių. Jei komitetas šioje įmonėje nesteigiamas, darbuotojų atstovams saugos darbe klausimais (įmonėje) atstovauja jų įgaliotinis (įgaliotiniai). Komitetas sudaromas ne mažiau kaip iš 4 narių dvejų metų laikotarpiui. Savo funkcijas jis atlieka, iki patvirtinamas naujos sudėties komitetas. Komiteto steigimo tvarka, jo narių skaičius, įgaliojimų jų nariams suteikimas ir atšaukimas, nustatomi įmonės komiteto nuostatuose. Į komiteto sudėtį rekomenduojama įtraukti saugos darbe tarnybos atstovą.

Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto pagrindinės funkcijos yra šios:

- 1) išklausyti, analizuoti ir vertinti darbdavio, įmonės padalinių vadovų, saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų specialistų veiklą saugos darbe klausimais ir teikia pasiūlymus šiai veiklai gerinti;
- 2) analizuoti saugos darbe norminių aktų laikymąsi įmonėje ir rengia pasiūlymus, atitinkančius darbdavio ir darbuotojo interesus saugai darbe gerinti;
- 3) svarsto ir teikia pasiūlymus darbdaviui dėl lėšų skyrimo saugai darbe gerinti, vertina jų naudojimo efektyvumą;
- 4) rengia pasiūlymus saugai darbe gerinti, sudarant kolektyvines sutartis, prižiūri, kaip įgyvendinamos saugos darbe priemonės;
- 5) dalyvauja tiriant profesines ligas, nelaimingus atsitikimus darbe, pakeliui į darbą ar vykstant iš darbo;
- 6) analizuoti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes, siūlo darbdaviui konkrečias priemones joms išvengti ateityje;
- 7) nagrinėja darbuotojų sveikatos privalomų tikrinimų rezultatus, teikia pasiūlymus darbdaviui dėl prevencinių higieninių priemonių ir medicininių paslaugų įmonėje;
- 8) analizuoti darbo vietų higienos vertinimo rezultatus, vertina saugos darbe ir darbo higienos būklę įmonėje bei jos padaliniuose, darbuotojų aprūpinimą gamybinės buities patalpomis, asmeninės ir kolektyvinės saugos darbe priemonėmis, šių priemonių nustatytą priežiūros vykdymą įmonėje, informuoja darbuotojus apie saugos

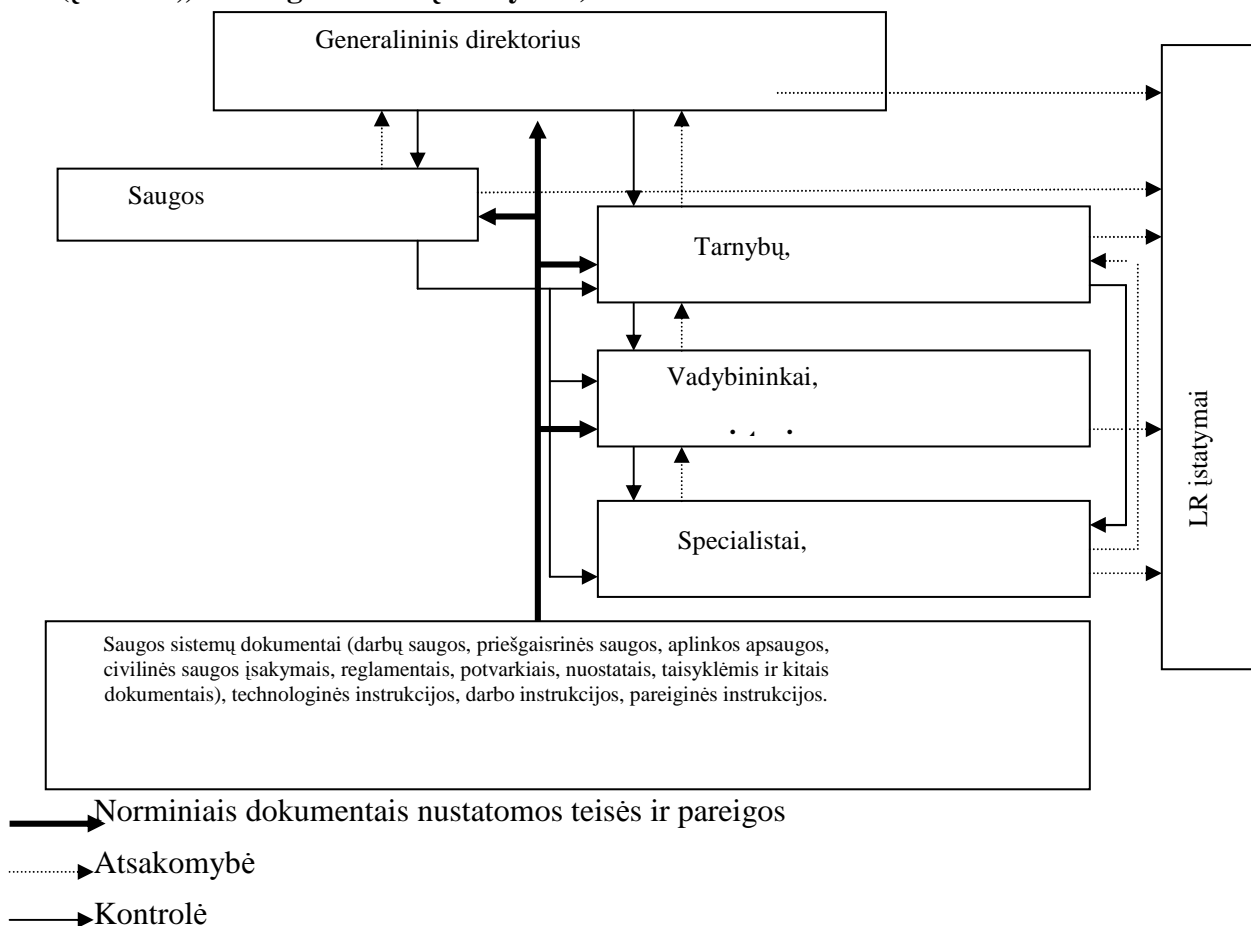
darbe priemonės, garantuojančias jų gerą savijautą, darbingumą, sveikatą, gyvybės išsaugojimą darbe;

- 9) vertina saugos darbe norminių aktų reikalavimų laikymąsi gaminant, naudojant, transportuojant, laikant kenksmingas bei pavojingas medžiagas, prižiūrint potencialiai pavojingus įrenginius;
- 10) analizuoja darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugiai dirbti nustatytos tvarkos laikymąsi;
- 11) sudaro metinius komiteto darbo planus, skiria atsakingus komiteto narius už numatytą priemonių vykdymą;
- 12) informuoja darbuotojus apie įmonės komiteto darbą ir jo rezultatus;
- 13) teikia pasiūlymus darbdaviui dėl įmonės rengiamų saugos darbe instrukcijų;
- 14) analizuoja jaunesnių kaip 18 amžiaus asmenų ir moterų darbo sąlygas.

Vykdamas vidinę kontrolę „X“ įmonės nustatytos pareigos, teisės ir atsakomybė, kurių pasiskirstymas pateiktas 7 paveiksle.

7 paveikslas.

Saugos sistemų pareigų, teisių, atsakomybės ir kontrolės paskirstymo struktūrinė schema (Įmonės „X“ saugos sistemų valdymas)



Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų įmonėse steigimo tvarką, tokių tarnybų funkcijas, teises, pareigas, bendruosius kvalifikacinius reikalavimus šių tarnybų specialistams nustato Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatai.¹⁰⁹ Juos tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Sveikatos apsaugos ministerija. Šiuose nuostatuose nustatomos ekonominės veiklos sritys, kurių įmonėse, atsižvelgiant į profesinę riziką ir (ar) darbuotojų skaičių, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos privalo būti steigiamos, ir ekonominė veiklos sritys, kurių įmonėse tokios tarnybos gali būti nesteigiamos, o jų funkcijas atlieka pats darbdavys, kurio žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalo būti patikrintos vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Sveikatos apsaugos ministerijos patvirtintais Instruktavimo, mokymo, atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatais.

Į darbuotojų saugos sveikatos tarnybą darbdavio paskirtas darbuotojas ar darbuotojai, taip pat samdomos tarnybos specialistai bei kiti asmenys (ne įmonės darbuotojai), pasamdyti vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas įmonėje, privalo būti apmokyti pagal numatytas programas ir atestuoti, turi turėti reikalingų sugebėjimų ir įgūdžių savo pareigoms atlikti. Paskirtų ar pasamdytų specialistų pareiga yra rūpintis įmonės darbuotojų sauga ir sveikata. Šie asmenys už savo darbą tiesiogiai atsiskaito darbdaviui. Vykdydama kontrolės funkcijas, tarnyba tikrina: kaip įmonėje vykdomi normatyviniai aktai saugos darbe klausimais, ar padalinių vadovai sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas, ar aprūpina darbuotojus visomis darbo sąlygas atitinkančioms asmeninėmis ir kolektyvinėmis apsauginėmis priemonėmis, ar užtikrina reikiamą jų priežiūrą; kaip vykdo saugos darbe reikalavimus asmenys, atsakingi už kenksmingų medžiagų laikymą ir naudojimą, statinių ir potencialiai pavojingų įrenginių eksploatavimą, darbų priežiūrą bei vykdymą.¹¹⁰

Įmonės vadovas privalomai sudaro ir patvirtina įmonės eksploatuojamų potencialiai pavojingų įrenginių, kurių privalomą priežiūrą vykdo inspekcijos (tarnybos) bei pati įmonė, ir pavojingų darbų (gamybos procesų) sąrašus. Pavojingus darbus atliekančių darbuotojų ir darbų vadovų apmokymui ir atestavimui keliami specialūs reikalavimai. Pavojingiems darbams, numatytiems norminiuose dokumentuose, atlikti darbdavio paskirtas asmuo išrašo dviejų egzempliorių paskyrą - leidimą, kurią patvirtina technikos direktorius. Vienas egzempliorius lieka administracijai, kitas įteikiamas darbo vadovui.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 28 d. NR. A1-1861 V-694 įsakymas „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatų patvirtinimo. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5186).

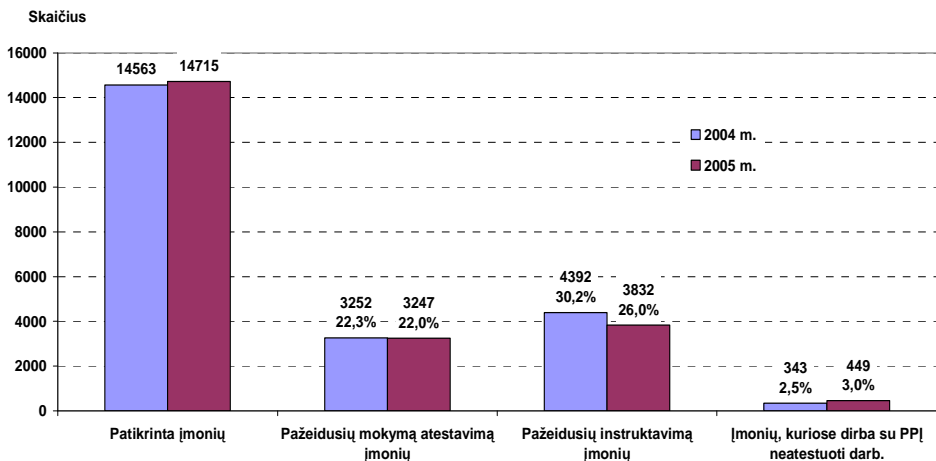
¹¹⁰ LR Sveikatos apsaugos ministerijos 1995m. birželio 7d. Įsakymas Nr. 295 „Dėl pavyzdinių įmonių darbo medicinos tarnybų (medicinos punktų) nuostatų patvirtinimo. (Valstybės žinios 1995, Nr.49-1221).

Paskyrų - leidimų išdavimas registruojamas specialiame žurnale.

Kalbant apie darbų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę reikia akcentuoti tai, jog darbdavys, jam atstovaujantis asmuo (toliau – darbdavys) organizuodamas darbuotojų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę, privalo turėti pakankamai žinių, kad užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą. Jų žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradėdant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ir vėliau ne rečiau kaip kas penkeri metai nustatyta tvarka. Darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologiniu procesu bei darbo priemonių dokumentais, įvertinęs profesinę riziką įmonėje, rengia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos lokalinius norminius teisės aktus – darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbų atlikimo taisykles ar instrukcijas ir kitus reikiamus įmonės teisės aktus. Su patvirtintais lokaliniais norminiais teisės aktais darbuotojai supažindinami pasirašytinai ir privalo jų laikytis, o darbdavys, jo įgaliotas asmuo kontroliuoja, kaip vykdomi lokalinių norminių teisės aktų reikalavimai. Nepakankamos vidinės kontrolės išdavoje 70 proc. nelaimingų atsitikimų darbe įvyko dėl saugos ir sveikatos norminio teisės akto pažeidimo darbo vietoje. Dėl nepakankamos vidinės kontrolės įvyksta nelaimingi atsitikimai darbe, kai darbas atliekamas nustatyta tvarka neapmokyto ir/ar neatestuoto, neinstrukuoto saugos ir sveikatos darbe klausimais asmens. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos vykdomą kontrolę apibūdinančiais statistiniais duomenimis, pastebėtina, jog 2005 metais 3247 įmonės arba kas penkta patikrinta padarė pažeidimus mokant ir atestuojant, 3832 arba kas ketvirta – instrukuojant, 449 arba 3 proc. – kuriose dirbo su potencialiai pavojingais įrenginiais neatestuoti darbuotojai.¹¹¹ Palyginti su 2004 metais, 13 proc. mažiau įmonių pažeidė darbuotojų instruktavimo reikalavimus, toks pat skaičius išliko įmonių, kuriose pažeisti Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nuostatų reikalavimai, o beveik trečdaliu padaugėjo įmonių, kuriose dirba su potencialiai pavojingais įrenginiais bei vykdo pavojingus darbus nustatyta tvarka neatestuoti darbuotojai. Įmonių skaičius, kuriose nustatyti pažeidimai mokant ir atestuojant, instrukuojant darbuotojus bei kuriose dirba su potencialiai pavojingais įrenginiais neatestuoti darbuotojai 2004 - 2005 metais pagal darbuotojų skaičių parodytas 8 paveiksle.

¹¹¹ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

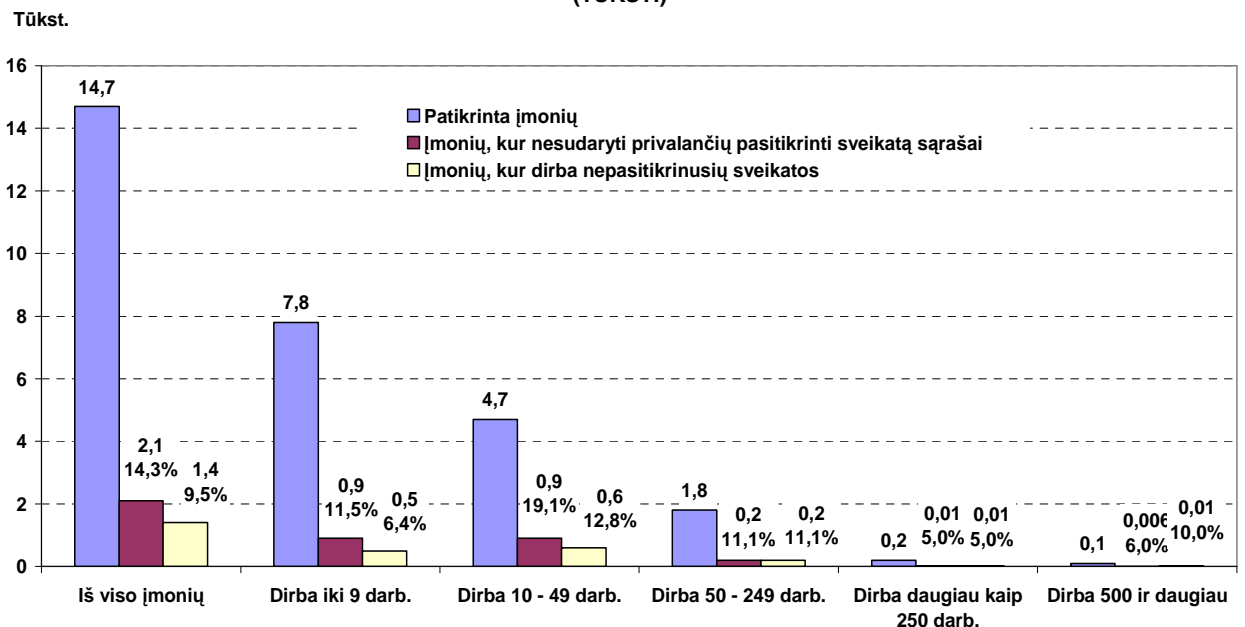
**ĮMONIŲ SKAIČIUS, KUR NUSTATYTI PAŽEIDIMAI MOKANT IR ATESTUOJANT,
INSTRUKTUOJANT DARBUOTOJUS BEI KAI DIRBA SU PPI NEATESTUOTI DARBUOTOJAI
2004 - 2005 M. PAGAL DARBUOTOJŲ SKAIČIŲ**



8 paveikslas.

Dėl nepakankamos vidinės kontrolės 12 atvejų, kai nustatyta darbuotojų, neperkeltų į kitą darbą pagal gydytojų rekomendacijas, 1434 atvejai, kai dirba nepasitikrinusių sveikatą darbuotojų. Duomenys apie įmones, kuriose nesudaryti darbuotojų privalančių pasitikrinti sveikatą sąrašai ir kuriose dirba nepasitikrinusių sveikatą darbuotojų 2005 metais pagal darbuotojų skaičių parodyti 9 paveiksle.¹¹²

**SVEIKATOS TIKRINIMŲ ORGANIZAVIMAS ĮMONĖSE 2005 M. PAGAL DARBUOTOJŲ SKAIČIŲ
(TŪKST.)**



Dėl nepakankamos vidinės kontrolės įvyko 42 proc. nelaimingų atsitikimų darbe, kai

¹¹² VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

pažeidžiami darbuotojams privalomi vykdyti teisės aktai, 5 proc., kai teritorijos, grindų, praėjimų būklė ar jų priežiūra neatitinka saugos ir sveikatos reikalavimus, 3 proc., kai netinkamai įrengta darbo vieta, 2 proc., kai netinkamai organizuojami pavojingi darbai, 1,5 proc., kai pažeidžiamas technologinis procesas, nustatyta darbo atlikimo tvarka, 1 proc., kai darbuotojai neaprūpinti arba aprūpinti netinkamomis asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis.

Baigiant darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės analizę reiktų pastebėti tai, jog iš esmės tik didelėse įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų veiklos kokybė yra patenkinama. Tuo tarpu mažose ir vidutinėse įmonėse (būtent jose įvyksta beveik 80 proc. visų mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe) darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų profesionalumas žemas (apie 60 proc. aktų N-1, N-2 gražinama tikslinti, daugelis šių tarnybų specialistų nemoka jų užpildyti, apkaltinami nukentėję darbuotojai, nevertinama rizika ir pan.). Svarbu akcentuoti tai, jog 2006 m. patikrinus įmonių ir struktūrinių padalinių, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų funkcijų niekas nevykdė, todėl šiose įmonėse nebuvo atliekamas rizikos vertinimas ir stebėseną. Dar viena opi problema šioje srityje yra ta, jog darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai įprastai apkraunami kitais pavedimais (priešgaisrinė sauga ir aplinkosauga, civilinė sauga ir kt.), trūksta darbuotojų saugos ir sveikatos vaizdinės agitacijos, informacinių stendų. Atsižvelgiant į šias problemas, siūloma ateityje teisinėmis priemonėmis numatyti, kaip gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimą, įvesti samdomų darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų veiklos reglamentavimą (veiklos sąlygas ir garantijas, kompetencijos reikalavimų, kontrolės tvarką, atitinkamas sankcijas ir kt.).¹¹³

Baigiant kalbą apie institucinius saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindus reiktų prisiminti teisės normų aktuose, reglamentuojančiuose saugą darbe, įtvirtintas nuostatas, numatančias atsakomybę už darbų saugos ir sveikatos taisyklių pažeidimus. Lietuvoje vykdant darbo teisės reformą šalia kitų būtinų pakeitimų, reikėjo reformuoti ir žalos atlyginimo, darbo teisiniuose santykiuose, sistemą. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema Lietuvoje nebuvo sukurta iš karto, o buvo formuojama palaipsniui. Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas įsigaliojo 1997 m., Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas – 2000 m., naujasis CK – 2001 m. bei DK įsigaliojo nuo 2003 m. Šiuose skirtinguose teisės aktuose įtvirtintos teisės normos,

¹¹³ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>

nustatančios darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą skirtingais būdais, yra tarpusavyje susijusios bendra paskirtimi, bendrais principais ir paimtos kartu sudaro darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistemą. Būtent dėl šių priežasčių, kuriant minėtus teisės aktus, turėjo būti skiriamas didelis dėmesys jų tarpusavio dermei, ypač darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimą pradėjus reguliuoti viešosios teisės normomis. Įstatymų leidėjas kurdamas žalos atlyginimo sistemą, siekė išspręsti daugelį probleminių klausimų, tarp kurių galima paminėti darbdavio nemokumo problemą, taip pat buvo siekiama supaprastinti ir pagreitinti žalos atlyginimo mechanizmą, tačiau sukurta žalos atlyginimo sistema šiuo metu reikalauja tiek praktinio tobulinimo, tiek teorinio platesnio nagrinėjimo.

Reikėtų pastebėti tai, kad kai kurių problemų kyla ir dėl DK 246 str. nustatytų, specialiųjų materialinės atsakomybės sąlygų, ypač dėl 6-tame, šio straipsnio punkte įtvirtintos sąlygos – žalos atsiradimas, susijęs su darbo veikla. Siekiant nustatyti šią materialinės atsakomybės sąlygą, svarbu išsiaiškinti, ar atsiradusi žala susijusi su darbo pareigų vykdymu ar ne. Būtent čia ir susiduriama su tam tikromis problemomis, nes ne visada yra lengva nustatyti, ar žala buvo padaryta vykdant darbo pareigas. Sprendžiant pastarąjį klausimą reikia nustatyti: ar žala atsirado darbuotojo darbo metu, ar ji susijusi su darbuotojo darbo funkcijų vykdymu, ar darbuotojas veikė pagal darbdavio nurodymus, ar darbuotojas veikė darbdavio naudai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, laikoma, jog žala sveikatai padaryta darbuotojui vykdant darbo pareigas, jeigu ji padaroma: organizacijos teritorijoje (darbo vietoje arba atliekant darbines pareigas ne darbo vietoje); ne organizacijos teritorijoje, bet vykdant darbines pareigas ir jei draudėjas privalėjo sudaryti saugias darbo sąlygas; kitais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų¹¹⁴ nurodytais atvejais, jeigu bus įrodyta, kad žala asmens sveikatai ar gyvybei padaryta einant darbo (tarnybines) pareigas¹¹⁵. Tai reiškia, kad žalos atsiradimas nebus susijęs su darbo veikla, jei darbuotojas savavališkai (be darbdavio žinios) dirba sau (savo interesais). Tuo tarpu žalos atsiradimas bus susijęs su darbo veikla, tais atvejais, kai darbuotojas dirba darbdavio interesais darbo sutartimi sulygtą darbą ar kitą darbdavio pavestą, ar su darbdavio žinia atliekamą darbą, taip pat vykstant į darbą arba iš darbo. Atlikus norminių aktų analizę galima konstatuoti, jog norminiai aktai nereglamentuoja ar bus susiję su darbo veikla atvejai, kai žala atsirado: darbuotojui dirbant su darbdavio žinia,

¹¹⁴ - Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ (Valstybės Žinios, 2004, Nr. 136-4945).

¹¹⁵ - Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr.2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“. *Teismų praktika*, 1997, Nr. 5-6.

bet ne darbdavio interesais; darbuotojui dirbant darbdavio interesais, bet be darbdavio žinios. Būtent minėtais atvejais yra pastebimos teisinio reglamentavimo spragos.

Taigi, apibendrinant darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimo, įstatymų vykdymo būklę ir jos kontrolę šalyje, pastebėta, kad: darbdavių diegiamų priemonių neužtenka užtikrinti profesinei saugai ir sveikatai, nes gamybos ir komerciniai rezultatai iškeliami aukščiau už darbuotojų sveikatą ir net gyvybę. Dažni atvejai, kai darbdaviai norėdami vykdyti kitą veiklą, keičia esamą gamybinę technologiją, įrangą, įvairias vėdinimo ir kt., neįvertinę kokią įtaką busimi nauji technologiniai procesai, apkrovos ar busima aplinka darys darbuotojų saugai ir sveikatai;

IŠVADOS

Darbe nagrinėjami tarptautiniai dokumentai ir Lietuvos Respublikos teisės aktai darbų saugos ir darbuotojų sveikatos užtikrinimo srityje, siekiant realizuoti teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo tikslas nėra analizuoti tam tikras teorines koncepcijas, apibrėžti atitinkamas sąvokas, o siekiama pateikti darbo saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės svarbiausius teisinius ir vadybinius aspektus, todėl darbo pabaigoje tikslinga akcentuoti tik konkrečius svarbiausius saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinių ir institucinių pagrindų aspektus.

Darbe išanalizavus teisinius ir institucinius saugos darbe užtikrinimo pagrindus, išskirtinos šios išvados:

1. Saugaus darbo organizavimas, vykdymas ir kontrolė turi būti suvokiama kaip įvairių priemonių (pvz., darbo saugos planavimas, finansavimas, darbuotojų teisės į saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas užtikrinimo garantijų numatymas, darbdavio pareigų užtikrinti saugą darbe įgyvendinimas, nelaimingų atsitikimų bei profesinių susirgimų darbe tyrimas, prevencinių, saugumo technikos, sanitarinių-higieninių taisyklių, saugos darbe standartų sistemos nustatymas, ypatingų reikalavimų tam tikrų kategorijų darbuotojams) sistemos numatymas, kurių dėka siekiama sukurti, planuoti sąlygas nepavojingai ir apsaugotai nuo pavojaus fizinei bei protinei žmogaus veiklai ir užtikrinti, kad atliekami veiksmai atitiktų numatytus saugos darbe reikalavimus.
2. Teisiniai saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindai yra įtvirtinti: tarptautiniuose teisės aktuose (Europos socialinė chartija (pataisyta), Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“, bei kt.), nacionaliniuose teisės aktuose (Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Darbo kodeksas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas ir kt.) bei vietiniuose (lokaliniuose) teisės aktuose.
3. Iki 2003 m. egzistavusi teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reglamentacija iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efektyvumu jau vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias teisės normas. Tačiau ir šiandien, jau

galiojant kodifikuotam teisės aktui – Darbo kodeksui, teigtina, jog norminis darbų saugos organizavimo, vykdymo ir kontrolės reglamentavimo teisiniai pagrindai iki šiol nėra galutinai suderinti tarpusavyje.

4. Įsigaliojus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymui, įtvirtinamas naujas požiūris į darbo saugą – už saugias darbo sąlygas atsako tiek darbdavys, tiek darbuotojai. Tai bandymas dalį pareigų perkelti ant darbuotojų pečių, taip tikintis juos suinteresuoti pačius pasirūpinti savo sauga. Šiai problemai spręsti galiojantys teisės aktai numato ir teises priemones: darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų steigimas, komitetų steigimas, darbuotojų atstovų išrinkimas.
5. Teisės aktų, reglamentuojančių saugą darbe, gausa bei įvairumas sąlygoja ir šių normų įgyvendinimo efektyvumo trūkumus. Darbų saugos organizavimo, vykdymo ir šios veiklos kontrolės neefektyvumas įtakoja nelaimingų atsitikimų šalyje gausėjimą.
6. Instituciniai saugos darbe organizavimo, vykdymo ir kontrolės pagrindai – tai teisės normose įtvirtinti pagrindai, kurie teisės normų pagalba yra įgyvendinami. Yra nustatyti atitinkami subjektai dalyvaujantis saugaus darbo organizavimo, vykdymo, bei kontrolės veikloje, jų teisės ir pareigos, atsakomybė.
7. Valstybinių institucijų, įgyvendinančių saugaus darbo organizavimo ir vykdymo kontrolę yra daug, tačiau iš esmės pagrindinį darbą atlieka Valstybinė darbo inspekcija. Be to, praktikoje nereti atvejai, kai į šių institucijų tarpą įsitraukia dar ir teisės saugos institucijos (pvz., prokuratūra, teismai ir pan.), kas įneša dar didesnę sumaištį ir taip gausioje kontrolę atliekančių subjektų tarpe.
8. Aiškios saugos darbe užtikrinimo institucinės sistemos nebuvimas stabdo efektyvios nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos įgyvendinimą, kartu sudaro sąlygas tokių atsitikimų ir profesinių ligų plitimui šalyje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai

- 1) Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Žmogaus teisės: regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993;
- 2) Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Žmogaus teisės: regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius: Mintis, 1993;

Europos Sąjungos teisės aktai

- 3) Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo sutartis. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2);
- 4) Europos socialinė chartija (pataisyta). (neoficialus vertimas). *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai*. Vilnius, 2000;
- 5) Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. *Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos sąjungos dokumentai*. Vilnius, 2000.
- 6) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. ABI EG 2000, Nr. C 364/1;
- 7) Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys*. - Vilnius: Mintis, 1991;
- 8) 1989 m. birželio 12 d. Europos Tarybos direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe gerinti“ OLL 393, 1989.11.30;
- 9) Europos Tarybos direktyva “Dėl dirbančio jaunimo apsaugos”. OLL 216, 1994.06.22;
- 10) 2002 m. birželio 3 d. Europos Bendrijos Tarybos rezoliucija. *Dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos (2002-2006 m.)*. 2002/C16/01.[interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02- 02]. Prieiga per internetą:< <http://www.euro.lt>>;

Lietuvos Respublikos teisės aktai

- 11) Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės Žinios, 1992. Nr. 33-1014);
- 12) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569; Nr. 71) (su pakeitimais);

- 13) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262) (su pakeitimais);
- 14) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės Žinios, 2002, Nr.36-1340) (su pakeitimais);
- 15) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (Valstybės Žinios. 2000, Nr. 89-2741) (su pakeitimais);
- 16) Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (aktuali redakcija nuo 2007 01 16) (Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1);
- 17) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 95-2968);
- 18) Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1994, Nr.87-1644);
- 19) Lietuvos Respublikos priešgaisrinės apsaugos įstatymas. (Valstybės žinios, 2002, Nr. 123-5518);
- 20) Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas. (Valstybės žinios, 2002, Nr. 56-2225);
- 21) Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2742); Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207) (su vėlesniais pakeitimais);
- 22) Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas. (Valstybės žinios. 1997, Nr. 67-1656) (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais);
- 23) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. (Valstybės žinios, 1997, Nr.65-1539);
- 24) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimas Nr.748 “Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo”.(Valstybės žinios, 2001, Nr. 53-1881);
- 25) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr.13 “Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo”. (Valstybės žinios, 2002, 4-97);
- 26) Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas “Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo” (Valstybės žinios, 1994., Nr.49-913.; konvencijų tekstus žr.: Valstybės žinios, 1996., Nr.27-647; Nr.28-670; Nr. 30-753);

- 27) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 “Dėl atstovavimo tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos” (Valstybės žinios, 1994, Nr.86-1633);
- 28) Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 1995 m. birželio 7 d. įsakymas Nr. 295 “Dėl pavyzdinių įmonių darbo medicinos tarnybų (medicinos punktu) nuostatų patvirtinimo. (Valstybės žinios, 1995, Nr. 49-1221);
- 29) Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. liepos 17 d. įsakymas Nr.101. “Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo organizavimo”. (Valstybės žinios, 2002, 69-2849);
- 30) Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2001 m. birželio 22 d. įsakymas Nr.179 “Dėl nelaimingų atsitikimų, įvykusių darbe, kelyje į darbą/iš darbo, tyrimo dokumentų tvarkymo, registravimo ir analizės metodinių nurodymų tvirtinimo”. (Valstybės žinios, 2001, Nr. 57-2070);
- 31) Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 28 d. NR. A1-1861 V-694 įsakymas „ Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatų patvirtinimo. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-51860;
- 32) Lietuvos Respublikos ūkio ministro įsakymas “Dėl Valstybinės energetikos inspekcijos prie Ūkio ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2002 m. liepos 26 d. įsakymu Nr. 279 „ Dėl Valstybinės energetikos inspekcijos prie Ūkio ministerijos nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 66-2378;
- 33) Lietuvos Respublikos Saugos darbe komisijos 1994 m. rugpjūčio 29 d. posėdžio protokolas Nr.2 “Dėl įmonių saugos darbe komiteto pavyzdinių nuostatų”.(Valstybės žinios, 1994, Nr. 69-1319);

SPECIALIOJI LITERATŪRA

- 34) BAGDANSKIS, T. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose* [Rakraštis]: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2005, p. 189;
- 35) BALTUTYTĖ, E. *Socialinės teisės Europos Sąjungoje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001;

- 36) BRUNDZA, J. Darbų sauga. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas, 1998;
- 37) ČYRAS, P.; TARTILAS, J. *Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas*. Vilnius: Technika, 1998;
- 38) ČYRAS, P.; TARTILAS, J. ir kt. *Žmonių sauga darbe*. Vilnius: Technika, 2000;
- 39) *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
- 40) DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras*. // Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000;
- 41) DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: LTU, 2001;
- 42) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
- 43) Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. VI dalis. *Darbo saugą reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje*. Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002;
- 44) DANILAVIČIUS H. *Darbo įstatymų komentaras*. Vilnius, 2001;
- 45) DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
- 46) DEVEIKIS, L.; POVILIŪNAS, A.; *Žmogaus teisės ir pilietinė visuomenė*. Vilnius: Pradai, 1998;
- 47) DESSLER, G. *Darbo sauga ir darbuotojų sveikata*. Personalo valdymo pagrindai (iš anglų kalbos vertė D. Masilionis).- Vilnius: UAB "Poligrafija ir informatika", 2001;
- 48) *Europos užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms*. Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas. Europos Bendrijos, 2001;
- 49) *European Labour Law and social Policy: Cases and Materials*. Kluwer Law International. 1999;
- 50) YATES, F.J. *Sprendimų valdymas*. Kaunas: Smaltija, 2004;
- 51) GIANNI ARRIGO. Informavimas, konsultavimas ir atstovavimas Europoje. *Teisė*, 1999, N. 33(3), p.15-19;
- 52) *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001;
- 53) *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;

- 54) MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
- 55) MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997;
- 56) *Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations*. International Labour Office. Geneva, 1984;
- 57) NEKRAŠAS V. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras*. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Teisės institutas, 2000;
- 58) NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1);
- 59) PIETERS, D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998;
- 60) PRANCKEVIČIUS, A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal savo darbo teisę problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p.51-56;
- 61) *Principles of labour law*. London, 1993;
- 62) SAKALAS, A.; ŠILINGIENĖ, V. *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija, 2000;
- 63) *Saugos darbe tarnyba ir jo veiklos organizavimas*. Vilnius: Rekona, 1999;
- 64) STONERIS, J.A.F.; FREMANAS, R.E.; GILBERTAS, D.R. *Vadyba*. Kaunas: poligrafija ir informatika, 1999;
- 65) STOŠKUS, S. Bendrieji vadybos aspektai. Šiauliai: Šiaulių Universitetas, 2000;
- 66) Tarptautinė darbo organizacija. *Gairės dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemų TDO-DSS 2001*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?942239474>>;
- 67) *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985;
- 68) TARTILAS, J. Darbuotojų socialinės saugos ir sveikatos įstatymo teisinės problemos. *Mokslo darbai*, nr. 3 (1), 2004;
- 69) TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003;
- 70) TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
- 71) *Trumpas Europos žmogaus teisių konvencijos vadovas*. Vilnius: Europos Tarybos informacijos ir dokumentacijos centras, 1995;
- 72) *Viešasis administravimas Lietuvoje: profesionalumo ir efektyvumo paieškos*. Metinės konferencijos tekstai. Kaunas, 1999;

- 73) VERIKAS, A. Darbuotojo sveikatai padarytos žalos atlyginimo sistema. *Jurisprudencija*, 2006, t. 11(89);
- 74) *Žmogaus teisės, kuriomis naudojames kasdien*. Europos tarybos veikla, susijusi su žmogaus teisėmis. Europos Tarybos informacijos ir dokumentacijos centras. Vilnius, 1998;
- 75) *Коментарий к кодексу законов о труде Российской Федерации*. Москва, 1999;
- 76) *Трудовое право*. Под ред. В.Ф. ГАПОНЕНКО, Ф.Н. МИХАЙЛОВА. Москва: Закон и право, 2002;
- 77) В.Н.ТОЛКУНОВА. *Трудовое право. Курс лекций*. Москва: Проспект, 2003;

PRAKTINĖ MEDŽIAGA

- 78) Europos Komisijos pranešimas. *Dėl pasikeitimų darbe ir visuomenėje įgyvendinimo – naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos 2002 – 2006 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt>>.
- 79) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. *Vilniaus teritorinė muitinė, Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-374/2001, kat. 6.1.
- 80) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2003 m. rugsėjo 16 d. nutartis b.b. *Dainiaus Černiaus pagal BK 141 str. 2 dalį*, Nr. 2K – 531/2003, kat. S-2.12.1.13;
- 81) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis civilinėje byloje *Valstybinės darbo inspekcijos, v. UAB „Antriniai metalai“*, Nr. 3K-161-/98, kat. 3 ;
- 82) Valstybinė darbo inspekcija. *Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2005 m.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.vdi.lt/index.php?-1671272491>>;
- 83) Valstybinė darbo inspekcija. *Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007-02-10]. Prieiga per internetą:< <http://www.vdi.lt>>.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Magistro darbe nagrinėjama tema – „Saugaus darbo organizavimo, vykdymo, kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai“ – itin aktuali ir reikšminga šiandien Lietuvoje, nes įmonių inspektavimai rodo, kad dalis darbdavių ir ypač tie, kurie vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, ne visada nuosekliai seka, kada priimami nauji norminiai teisės aktai ir vykdo jų reikalavimus tuo nesudarydami darbuotojams saugių ir sveikų darbo sąlygų. Norint užtikrinti žmonių saugos darbe teisinį reguliavimą, tinkamai bei efektyviai vykdyti saugaus darbo organizavimą, vykdymą bei kontrolę, ypač svarbu išanalizuoti teisinius ir institucinius šios veiklos pagrindus. Atsižvelgiant į tai, šio magistro darbo tyrimo objektas yra teisiniai santykiai, kylantys vykdant valstybės politiką darbų saugos srityje bei įgyvendinant darbų saugos teisės normas.

Magistro darbe, remiantis istoriniu-lyginamuoju ir analizės metodais nagrinėjami tarptautinės bendrijos dokumentai ir Lietuvos Respublikos teisinė bazė, reglamentuojanti darbų saugos klausimus ir teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimą, taip pat įvairi teisinė ir vadybos mokslo literatūra. Sujungiant teisinės ir vadybinės literatūros analizę saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinių ir institucinių pagrindų klausimais, darbe, visų pirma, nagrinėjama saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės samprata vadybiniu ir teisiniu aspektais, po to atskirose darbo dalyse analizuojami teisiniai ir instituciniai saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės reguliavimo pagrindai bei išskiriamos saugaus darbo organizavimo, vykdymo ir kontrolės teisinio reguliavimo praktinės problemos ir pateikiami galimi jų sprendimo variantai.

SUMMARY

The Legal and Institutional Basis of Organization, Implementation and Control of Safety at Work

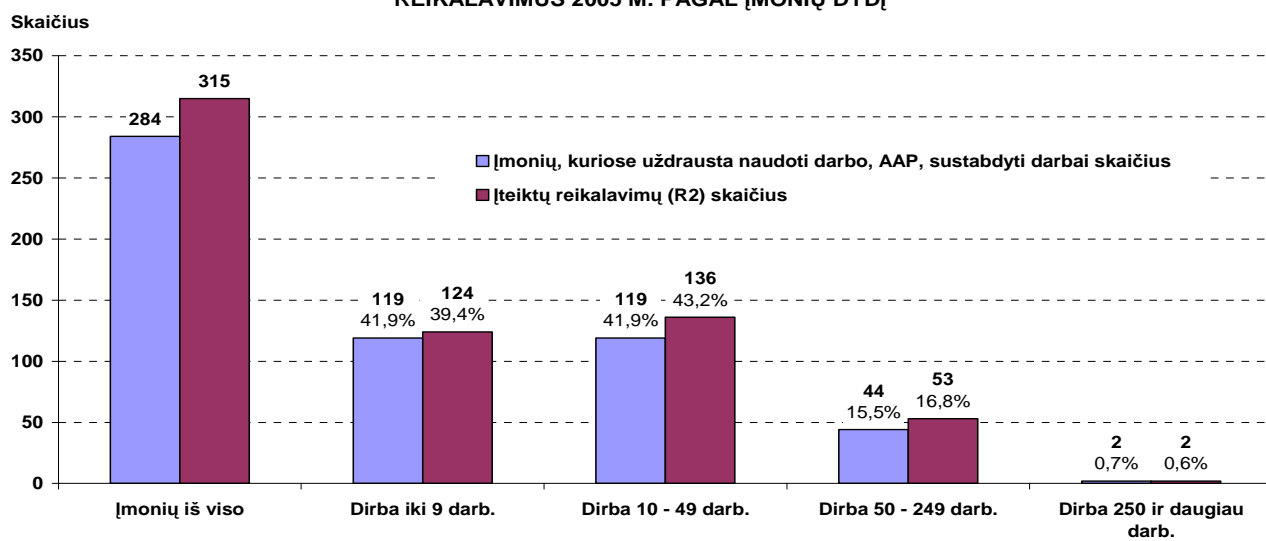
The analysed topic of the master's work „The Legal and Institutional Basics of the Organization, Execution and Control in the Safe Methods of Work „, is a very relevant and efficient issue in today's Lithuania , for the inspections of the firms show that a part of employers, and especially the ones who implement the functions of employees' safety and health service, do not always consistently follow when new regulations are enacted , and perform their requirements, thereby they do not create the safe, healthy working conditions for the employees. In order to ensure the legal control of people's safety at work , to implement the organization , execution and control of the safe methods of work in a a proper and effective way, it is especially necessary to analyse the legal and institutional basics of this activity. Considering this, the object of this research is legal relationship that arise while executing the government policy and implementing the legal regulations in the sphere of the safe methods of work .

In the final work , in accordance with a historical-comparative method and the methods of analysis , the documentation of the international community and the legal database of the Republic of Lithuania, which finetunes the issues of the safe methods of work and the guarantee of the rights to the proper, safe and healthy working conditions, have been analysed. Other various legal and management scientific literature have been selected for the examination too. Conjoining the analysis of legal and management literature on the basis of the legal and institutional basics of organization, execution and control in the safe methods of work, the work ,firstly, analyses the conception of the organization, execution and control of the safe methods of work in the management and legal aspects. Then , in the separate work parts, the regulation basics of the legal and institutional basics of the organization, execution and control of the safe methods of work have been analysed , and the practical problems of the legal regulation of the organization, execution, and control of the safe methods of work have been singled out , and their possible solution variants have been presented.

PRIEDAI

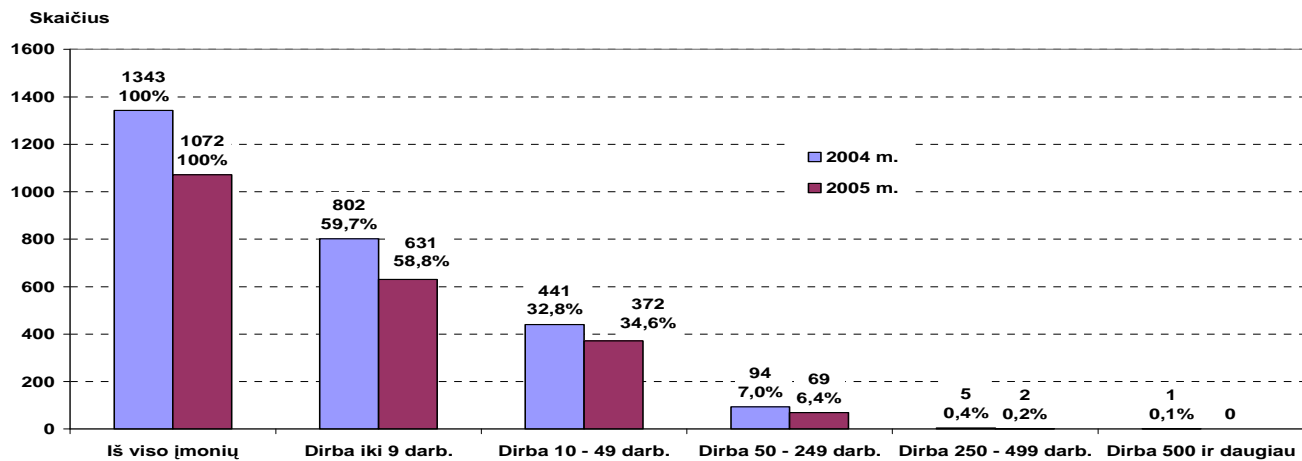
1 priedas

ATVEJAI, KAI BUVO UŽDRAUSTA NAUDOTI DARBO AR ASMENINES APSAUGINES PRIEMONES, PAREIKALAUTA NEDELSIANT SUSTABDYTI DARBUS IR ĮTEIKTUS REIKALAVIMUS 2005 M. PAGAL ĮMONIŲ DYDĮ



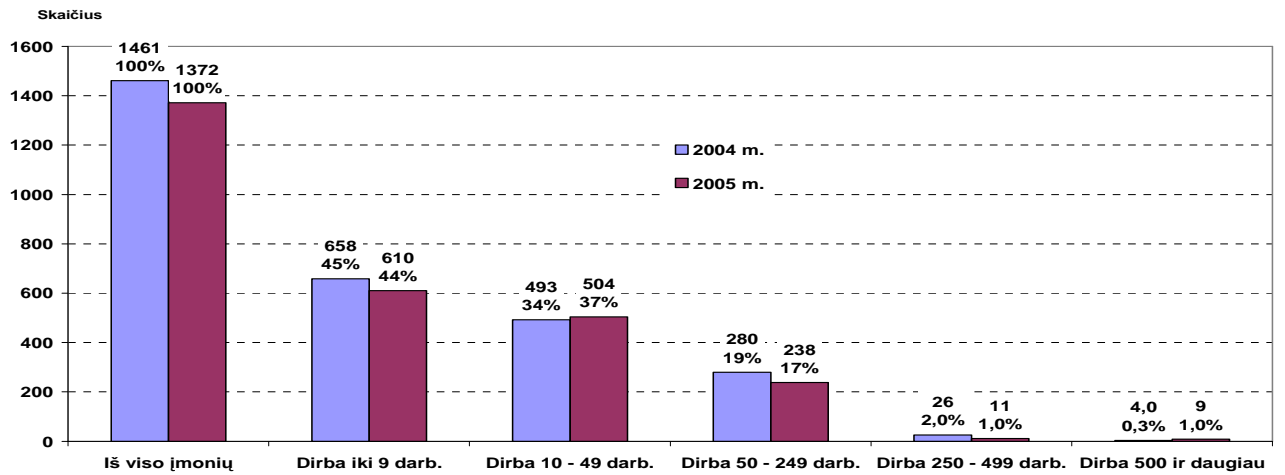
2 priedas

**ĮMONIŲ, KURIOSE NEĮSTEIGTA DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS TARNYBA, SKAIČIUS
2004 - 2005 M. PAGAL DARBUOTOJŲ SKAIČIŲ**



3 priedas.

ĮMONIŲ, KURIOSE NEĮSTEIGTAS DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS KOMITETAS, SKAIČIUS
2004 - 2005 M. PAGAL DARBUOTOJŲ SKAIČIŲ



4 priedas

