

**Vilniaus universitetas Teisės fakultetas
Darbo teisės katedra**

Ramunės Vildžiūnaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: asist. Donatas Zdanavičius

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2007

Turinys

Turinys.....	2
Įvadas.....	3
I. Saugaus darbo samprata.....	5
II. Saugaus darbo organizavimo pagrindai.....	11
1. Organizavimo samprata.....	11
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas valstybiniu lygmeniu.....	12
3. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas įmonės lygmeniu.....	17
III. Saugaus darbo vykdymo pagrindai.....	32
1. Darbdavių mokymas bei atestavimas.....	32
2. Darbuotojų instruktavimas, mokymas bei informavimas.....	34
3. Kolektyvinės bei asmeninės apsaugos priemonės.....	38
4. Teisė atsisakyti dirbti ir darbų sustabdymo institutas.....	42
IV. Saugaus darbo kontrolės būdai.....	47
1. Valstybinė kontrolė.....	48
2. Visuomeninė kontrolė.....	52
3. Vidinė kontrolė.....	55
Išvados.....	60
Santrauka.....	62
Summary.....	63
Literatūros sąrašas.....	64

Ivadas

Darbo aktualumas. Konstitucija įpareigoja valstybę užtikrinti žmonėms saugų ir sveiką darbą. Nepaisant valstybės leidžiamų teisės aktų, nelaimingų atsitikimų darbe skaičius nemažėja, o netgi auga¹. Nors darbų saugą reguliuoja itin daug įvairiausių teisės aktų, įstatymai, ministerijų leidžiami nutarimai, standartai, techniniai reglamentai, tai efektyviai nemažina nelaimingų atsitikimų skaičiaus. Saugaus darbo sfera priskiriama prie itin jautrios, nes neretai nelaimingi atsitikimai baigiasi mirtimi. Dėl sparčiai augančios konkurencijos, plečiantis rinkai, įmonės yra suinteresuotos išlaikyti ir užsitikrinti rinką bet kokia kaina, darbdaviai dažnai nepaiso darbuotojų interesų, neužtikrina asmens konstitucinės teisės į saugų ir sveiką, nekenksmingą darbą, neleistinai taupydami darbuotojų sąskaita. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai, prie kurių Lietuva yra prisijungusi arba kitaip įsipareigojusi jų laikytis; visuma šių teisės aktų dar ne visiškai suderinti tarpusavyje. Dėl didelės gausos teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, kyla nemažai teisinių problemų, taikant įstatymus. Kaip rodo praktika, teisinė-praktinė bazė nesugeba užtikrinti darbuotojų saugos. Statistikos duomenimis, darbuotojų sveikata blogėja dėl nuolatinio pervargimo ir nepalankių darbo sąlygų. Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimas, darbų saugos orientavimas į Europos Sąjungos politiką rodo, kad šiuo metu darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo problema yra ypač aktuali.

Darbo tikslas. Darbe siekiama atskleisti valstybės institucijų, trišaliu pagrindu kuriamų bei įmonės mastu steigiamų institucijų vaidmenį, užtikrinant konstitucinę teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, išanalizuoti įstatyminę darbuotojų saugos ir sveikatos bazę, iškelti privalumus bei trūkumus, parodyti, kaip realiai taikomi įstatymai ir poįstatyminiai aktai įmonėse organizuojant, vykdamt bei kontroliuojant saugų darbą, iškelti darbuotojų saugos ir sveikatos srityje egzistuojančias reglamentavimo bei normų taikymo problemas, priežastis, pasiūlyti jų sprendimo variantus, teisiškai įvertinti praktines situacijas.

Darbo objektas. Objektą apibrėžia pats darbo pavadinimas – tai saugaus darbo organizavimo, vykdymo bei kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai. Darbo objektas gali būti skaidomas į keletą sudedamųjų dalių: 1) saugaus darbo samprata, 2) saugaus

¹ Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ar organizacijose 2005 metais. Prieiga per internetą <www.vdi.lt> [Žiūrėta 2006-12-13].

darbo organizavimo pagrindai, 3) saugaus darbo vykdymo pagrindai, 4) saugaus darbo kontrolės būdai.

Kadangi saugaus darbo organizavimas, vykdymas bei kontrolė glaudžiai tarpusavyje persipynę ir sunku visiškai vieną nuo kito atiboti, kiekvienoje dalyje bus aptariami, autorės nuomone, ryškiausiai kiekviename etape pasireiškiantys bruožai.

Nors darbo bei poilsio laiko režimo nustatymas bei ypatingų dirbančiųjų grupių (nepilnamečiai, motinos, neįgalieji) saugos reglamentavimas taip pat vaidina didelę reikšmę, tačiau šiame darbe atskirai aptariami jie nebus, nes juos galima nagrinėti kaip atskirus, savarankiškus darbo teisės institutus. Dėl darbo apimties bus analizuojami tik reikšmingiausi subjektai, organizuojantys, vykduantys bei kontroliuojantys saugaus darbo procesus.

Darbo šaltiniai. Siekiant atsakyti į darbo objektą sudarančius klausimus, buvo analizuojami: tarptautiniai bei Europos Sąjungos norminiai teisės aktai, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugą bei sveikatą reglamentuojantys įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai; Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika; užsienio valstybių teismų praktika, teisinė literatūra saugaus darbo organizavimo, vykdymo, kontrolės klausimais; straipsniai bei interneto tinklapiuose pateikta informacija, susijusi su darbo objektu.

Darbo naujumas. Šia tema Lietuvos teisinėje literatūroje rašyta nedaug. Temos naujumą sąlygoja ne tik tai, kad ji mažai nagrinėta, bet ir paties reguliavimo naujumas. Darbo kodeksas įsigaliojo 2003m. sausio 1 d, 2003 m. priimta ir nauja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcija. Dėl šios priežasties keitėsi ir minėtus įstatymus lydintys teisės aktai. Be to, įstojus į Europos Sąjungą iš pagrindų keitėsi darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas, ES nuostatų perkėlimas į Lietuvos teisės sistemą ir įgyvendinimas reikalauja ypatingo dėmesio.

Darbo metodai. Siekiant atskleisti darbo dalyką sudarančius klausimus, buvo naudojami įvairūs mokslo metodai. Lingvistiniu metodu aiškinamos teisės aktuose vartojamos sąvokos. Sisteminiu metodu naudotasi, nagrinėjant valstybės institucijų bei trišaliu (dvišaliu) pagrindu steigiamų organų funkcijas, jų leidžiamus teisės aktus, darbdavių bei darbuotojų pareigų ir teisių įgyvendinimo mechanizmą. Istoriniu lyginamuoju metodu buvo analizuojami anksčiau galioję teisės aktai, norint atskleisti saugaus darbo organizavimo, vykdymo bei kontrolės liberalizavimo tendencijas, lyginamuoju metodu nagrinėti atskiri saugaus darbo organizavimo, vykdymo, kontrolės klausimai skirtingose valstybėse. Naudojant loginį metodą, apibendrinamas galiojantis reguliavimas ir daromos išvados, o kritinį metodą – iškeliant reglamentavimo ar teisės taikymo problemas, siūlant naujus reguliavimo būdus.

I. Saugaus darbo samprata

Kaip ir kiekvienoje demokratiškoje valstybėje, taip ir Lietuvoje, pagrindinis ir svarbiausias teisės aktas, įtvirtinantis asmens teisę į saugų darbą yra Lietuvos Respublikos Konstitucija², kurios 48 straipsnis teigia, 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“. Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas – darbo teisės principas, išvestinis iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 d. Valstybė ir darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbas bei darbinė aplinka būtų nekenksminga darbuotojui, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir traumoms, susijusioms su darbu. Į šio principo turinį įeina išskirtinės apsaugos priemonių taikymas tam tikrų kategorijų asmenims (nepilnamečiams, neįgaliesiems ir pan.) Taip pat šis principas sudaro pagrindus darbo laiko reglamentavimui, siekiant suteikti darbuotojui galimybę tinkamai pailsėti.

Teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas – konstitucinė, nekvestionuojama žmogaus teisė. Tiek valstybė, tiek kiti subjektai šios teisės negali pažeidinėti. Kiekvienam darbuotojui privaloma sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės įmonėje finansuoja darbdavys.

Ši darbuotojo teisė pripažįstama tiek tarptautiniu, tiek Europos Sąjungos (toliau – ES), tiek nacionaliniu mastu. Lietuva 1993 metais ratifikavo Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvenciją³, kurioje skelbiamos žmogaus pilietinės ir politinės teisės bei laisvės. Siekdamas garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas, susitariančiosios šalys įsipareigojo priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos, imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę, prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse. Dėl ekonominių sunkumų, pasenusios gamybos technologijos mūsų šalyje yra objektyvių sunkumų, kuriuos reikia įveikti sukuriant visiems darbuotojams

² Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.

³ Valstybės žinios. 1995. Nr. 40-987.

sveikas ir saugias darbo sąlygas. Ta kryptimi žengiama tiek tobulinant teisinę bazę, tiek ją įgyvendinant praktiniame gyvenime.

Europos Socialinė Chartija⁴ taip pat visuotinai pripažįsta nekvestionuojama asmens teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas ir skelbia, kad visos susitariančios šalys įsipareigoja priimti norminius aktus dėl darbo saugos ir sveikatos, imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę, prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbų saugą ir sveikatą pramonės įmonėse.

Ratifikavusi Europos socialinę chartiją ir Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijas⁵, Lietuva įsipareigojo teisiškai reglamentuoti darbuotojų teises į saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą atlyginimą, kolektyvines derybas, informaciją ir konsultavimą, darbuotojų atstovų veiklos garantijas. Tai pat atsižvelgiama į neratifikuotas konvencijas ir rekomendacijas⁶.

Deklaruojama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, tačiau svarbiausias momentas yra šių deklaruojamų teisių garantijos užtikrinimo mechanizmo nepriekaištingas funkcionavimas. Teigiama, kad klaidinga tvirtinti, jog visos socialinės teisės privalo būti užtikrintos vien tik valstybės lėšomis, jos iniciatyva, kad tai susiję su didelio valstybinio aparato funkcionavimu. Toks požiūris yra siaura asmens teisių prigimties supratimo išraiška⁷. Kiekvienas kiek įmanoma turi stengtis savo iniciatyva ir savo lėšomis užtikrinti savo poreikius. Valstybė visų pirma turi gerbti asmens laisvę pasirinkti darbą ir imtis tam tikrų veiksmų arba tam tikro išteklių panaudojimo, kad būtų patenkinti jo poreikiai. Valstybės pareiga – sudaryti tinkamą socialinę terpę, netrukdančią socialinių veiksmų laisvei. Šiandien Lietuvos valstybės pareigos atlikimo rezultatas, užtikrinęs asmens teises darbe, yra Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁸ (toliau – DSSI), parengtas remiantis TDO darbo standartais, suderintas su ES normatyvais. Galima daryti išvadą, kad teisinė sąlyga, padedanti užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, sukurta. Šio įstatymo priežiūra priskirta Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) kompetencijoje.

⁴ 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

⁵ Lietuvos Respublikos ratifikuotų konvencijų sąrašas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje Prieiga per internetą <www.socmin.lt>. [Žiūrėta 2006-12-13].

⁶ Svarbesnės darbuotojų saugai ir sveikatai neratifikuotos konvencijos: konvencija Nr. 155 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos“, konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“ bei rekomendacija Nr. 164 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“. Prieiga per internetą <www.ilo.lt>.

⁷ TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos* // Jurisprudencija. 2005, Nr. 66, p. 65.

⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170 (su vėlesniais pakeitimais).

Saugus darbas, sveika ir saugi darbo aplinka yra viena iš tų vertybių, kurios vertinamos tiek pačių individų, tiek bendruomenės, tiek valstybės. Saugus darbas yra ne tik svarbi priemonė užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, bet taip pat teigiamai atsiliepia darbo našumui, produkcijos kokybei, darbo motyvacijai, taigi kartu ir visai individų ar bendruomenės gyvenimo kokybei⁹.

Reikėtų paminėti, kad per ilgą saugaus darbo raidą kito ir pati saugaus darbo instituto samprata. Ilgainiui iš vienadisciplinės į profesinės rizikos vertinimą ir tyrimą nukreiptos veikos saugaus darbo definicija peraugo į daugiadisciplinį, platesnį traktavimą, kuris susijęs su asmens fizine, psichine bei socialine gerove, sveikata apskritai bei asmeniniu vystymusi¹⁰.

Saugus darbas įvairiuose geografiniuose regionuose ir skirtingo išsivystymo šalyse gali būti suprantamas skirtingai. Pavyzdžiui., naujosiose ES narėse didžiausio dėmesio reikalauja problemos, susijusios su nelaimingais atsitikimais darbe ir profesinėmis ligomis, jų prevencija; tuo tarpu senosiose ES narėse šios problemos daugiau ar mažiau išspręstos; dažniausios problemos, susijusios su saugaus darbo organizavimu yra specifiškesnės, susijusios su naujų technologijų įgyvendinimu, naujų medžiagų bei psichosocialinių veiksnių atsiradimu, su specialiais vyresnio amžiaus ir dirbančių neįgaliųjų poreikiais; trečiojo pasaulio šalyse saugaus darbo samprata mažai išvystyta, jų gyventojai saugų darbą suvokia kaip geresnių darbo sąlygų sudarymą, turėdami omenyje fizinį sunkų darbą, kenksmingą (dėl karštų oro sąlygų, pesticidų ir t.t.) aplinką. Taigi, darytina išvada, kad saugaus darbo standartai bei samprata labai priklauso nuo valstybės ekonominės struktūros, industrializacijos, išsivystymo lygio, klimato sąlygų bei tradicijų saugaus darbo ir sveikatos srityje¹¹.

Svarbų vaidmenį formuojant saugaus ir sveiko darbo definicijas vaidina tokios organizacijos, kaip Pasaulinė sveikatos organizacija, TDO, taip pat ir nacionalinės valstybių narių institucijos.

Jei išskirtume pagrindinius bruožus, kurie akcentuojami tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu, tai saugus darbas būtų plataus profilio veika, kurios tikslai: 1) apsauga ir prevencija darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, užkertant kelią ir kontroliuojant profesinius rizikos veiksnius bei nelaimingus atsitikimus bei eliminuojant pavojingus darbuotojų saugai ir sveikatai veiksnius bei sąlygas, 2) saugaus darbo, saugios

⁹ *Global Strategy on Occupational Health for All The Way to Health at Work*. Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health, 11-14 October 1994 Beijing, China. GENEVA, 1995. [Prieiga per internetą <http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/>]. [Žiūrėta 2006-11-23].

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ *Ibidem*.

darbo aplinkos, saugų darbą užtikrinančių bei kontroliuojančių institucijų kūrimas, vystymas, propagavimas, 3) fizinės, psichinės ir socialinės darbuotojų gerovės stiprinimas, tvirtinimas bei jų darbo našumo, profesinio ir socialinio gyvenimo darbe vystymas, 4) galimybės darbuotojams gyventi ekonomiškai ir socialiai užtikrintą gyvenimą suteikimas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹² (toliau – DK) 259 straipsnis, sutinkamai su 1989 m. birželio 12 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“¹³ 1 straipsniu, apibrėžia, kad „darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“. Taigi, darbuotojų saugą ir sveikatą siekiama išsaugoti visomis prevencinėmis priemonėmis. Sąvoka „prevencija“ (lot. *praeventio*) suprantama kaip išankstinis įspėjimas, kontrolė, priežiūra, kelio užkirtimas¹⁴.

Svarbiausiuose teisės aktuose, sutinkamai su ES teisės aktais, reguliuojančiuose saugų darbą, vartojama sąvoka „darbuotojų sauga ir sveikata“. Aiškinant lingvistiškai, saugus darbas – tai priemonė pasiekti tikslui: darbuotojo saugai ir sveikatai. Darbas turi būti toks, kad nepažeistų darbuotojo saugos bei sveikatos prioriteto gamybiniam rezultatams, t.y. saugus.

Tam, kad apsaugoti darbuotojus ir jų sveikatą nuo profesinės rizikos arba ją sumažinti kiek įmanoma daugiau, yra sprendžiami tokie uždaviniai ir numatomos šios priemonės: 1) darbuotojų saugos ir sveikatos, gamybinės buities gerinimas, darbo vietų tobulinimas techniniu ir organizaciniu požiūriu, 2) darbų saugos ir darbo medicinos teisinio reguliavimo sistemos kūrimas, 3) darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo sistemos kūrimas ir mokslo plėtra, 4) darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos kūrimas.

Darbuotojų sauga ir sveikata gali būti suprantama ir kaip valstybės vykdoma politika šioje sferoje, kurios tikslas – užtikrinti saugų darbą, apsaugoti žmonių sveikatą ir ilgam išsaugoti darbingumą gamybos procese.

Esant didelei konkurencijai rinkoje, darbdaviai, siekdami kuo didesnio pelno ir norėdami kuo stipriau įsitvirtinti, mažai dėmesio skiria darbuotojų saugai. Šiuos aktualius ir svarbius visuomenei klausimus užgožia darbdavio interesai ir gamybinė nauda.

¹² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

¹³ OL L 183, 1989 6 29, p. 1–8

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. // Justitia, 2003, p. 408.

Veikiant rinkos ekonomikos konkurencinems jėgoms, iškilo didesni reikalavimai gamybai ir jos efektyvumui, o kartu ir spaudimas darbuotojų psichinei ir fizinei savijautai.

Anot prof. Ch. Woolfsono¹⁵, darbuotojų sauga ir sveikata nesažiningai aukojama siekiant konkurencinio pranašumo bendrojoje rinkoje. Darbdavio požiūriu, bet kokios išlaidos prevencinėms priemonėms mažina pelną, todėl „gera sveikata ir sauga“ gali būti ir nelaikomos „geru verslu“. Apskritai darbdaviai daugiausia dėmesio skiria verslo pelningumui, o darbuotojai ir toliau pirmenybę teikia darbo vietos užtikrinimui ir darbo užmokesčiui, o ne savo sveikatai ir saugai. Šis piktnaudžiavimas verčia susirūpinti esamomis teisės spragomis, neefektyviomis baudomis už darbų saugos pažeidimus.

Darbuotojų sauga ir sveikatą nėra vien tik bendroji gėrybė arba abipusis laimėjimas¹⁶. Tai gali būti interesų susikirtimo klausimas, kurį išspręsti galima tik suprantant viešosios politikos įgyvendinimo šioje svarbioje žmonių veiklos srityje kliūtis ir galimybes. Lietuvos Aukščiausiasis teismas (toliau – LAT) byloje *G.Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*¹⁷ pabrėžė, kad „**normos, reguliuojančios saugą darbe, savo teisine prigimtimi yra viešosios teisės normos, nes jų tikslas išeina už darbdavio – darbuotojo teisinio santykio ribų**“. Iš tiesų, nei vienos įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla nėra izoliuota nuo aplinkinio pasaulio – jos funkcionuoja tam tikroje ekonominėje–socialinėje terpėje. Bet kurią įmonę, užsiimančia ūkine–komercine veikla, sieja daugybė santykių su kitais fiziniais ir juridiniais asmenimis. Prof. Ch. Woolfson‘as taip pat mano, kad darbuotojų sauga ir sveikata parodo, ar tarp Vyriausybės ir pramonės interesų yra socialinė pusiausvyra¹⁸. Autorė palaiko jo nuomonę ir daro išvadą, kad atsižvelgiant į Lietuvoje įvykstančių nelaimingų atsitikimų skaičių ir progresavimą, valstybės, darbdavių bei darbuotojų interesai nėra suderinti. Valstybė formuoja darbuotojų saugos ir sveikatos politiką, tačiau kaip matyti iš nelaimingų atsitikimų skaičiaus augimo, pasirinktas darbdaviams sunkiai įgyvendinamas ir nenoriai priimamas reguliavimas, daug formalių procedūrų, kurių darbdaviai laikosi tik siekdami išpildyti įstatyminę pareigą, o neretai ir visai nesilaiko.

Anot prof. R. Blanpaino¹⁹, sauga ir sveikata darbo aplinkoje turi užtikrinti žmoniškąjį vientisumą: fizinę ir dvasinę gerovę. Visgi, Lietuvoje pirmenybę teikiama fizinei, o ne dvasinei gerovei. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose aktuose

¹⁵ WOOLFSON, Charles. *Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai* // Pinigų studijos, 2005/3, p. 33.

¹⁶ *Cit.op.* 15, p. 28.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*, Nr. 3K–161/98, kat. 3.

¹⁸ *Cit.op.* 15, p. 28.

¹⁹ BLAINPAIN R. *European Labour Law*. – The Hague: Kluwer Law International, 2000. P. 373.

net neužsimenama apie psichinę ir psichologinę gerovę, didėjančias streso realijas darbe ir pan. Taigi šiuolaikinė darbo aplinka, pagrįsta vien žmonių išteklių vertinimu, ES naujosiose šalyse iš esmės dar nesukurta, todėl kyla dilema dėl darbo aplinkos gerinimo užtikrinimo ilgu laikotarpiu, o tai verčia susirūpinti jos sprendimo politiniais aspektais.

Sudarant saugias ir sveikas darbo sąlygas, turi būti siekiama: 1) apsaugoti darbuotojus nuo pavojingų ir kenksmingų darbo aplinkos veiksnių, t.y. apsaugoti darbuotojus nuo traumų ir susirgimų, kuriuos sukelia darbo aplinkos veiksniai, 2) išsaugoti darbuotojų darbingumą, 3) nustatant vienodus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, sudaryti vienodas konkurencines sąlygas.

I. Saugaus darbo organizavimo pagrindai

1. Organizavimo samprata

Organizavimas (gr. organon = įrankis) – darbo, valdžios ir išteklių paskirstymo tarp organizacijos narių ir jų suderinimo procesas, kuris leidžia pasiekti organizacijos tikslus²⁰. Organizavimas – tai plano įgyvendinimo organizacinės sistemos (žmonių, dalyvaujančių plano realizavime pareigų, darbų ir tarpusavio ryšių) sudarymas.

B. Martinkus²¹ pateikia tokią darbo organizavimo sampratą: „Darbo organizavimas – darbo proceso struktūros gamybos procese, žmonių tarpusavio sąveikos su įrengimais bei darbo objektais tvarkymas, t.y. darbo proceso sistemos sudarymas, jeigu organizuojamas naujas procesas ar veikusios sistemos keitimas, jeigu kalbama apie veikiančius darbo procesus“. Taigi, darbo organizavimas yra visuma priemonių, padedančių tikslingai naudoti darbo jėgą, esant tam tikram gamybos proceso organizavimo laipsniui. Saugaus darbo organizavimas – tik viena iš darbo organizavimo dalių²².

Kiti autoriai²³ organizavimą supranta kaip nuolatinį valdymo procesą, santykių tarp atskirų individų struktūrą, „valdymo procesą, susijusį su struktūros pokyčiais arba augimu“. Organizavimas – tai veiklos būdų numatymas bei reikalingų veiklai sąlygų sudarymas.

Organizavimas bendrąja prasme yra ko nors surengimas, sutvarkymas į vieną visumą ar griežtą sistemą; kieno nors sandara ar struktūra. Tai – žmonių, įrengimų, medžiagų, vientisų sistemų projektavimas, tobulinimas, įgyvendinimas²⁴.

Šią bendrąją organizavimo sampratą galima pritaikyti ir saugiam darbui. Visų pirma, organizuojant veiklą, turi būti numatomas tikslas. Kalbant apie saugaus darbo organizavimą, tikslas išplaukia iš pavadinimo: pasiekti, kad darbas būtų atliekamas saugiai ir užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikata. Šiam tikslui pasiekti reikia ne tik valstybės, bet ir privačių subjektų pastangų.

²⁰ Vikipedija. *Laisvoji enciklopedija*. Prieiga per internetą <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Organizavimas>>. [Žiūrėta 2007-03-14].

²¹ MARTINKUS, Bronislavas. *Darbo procesų valdymas*. Vadovėlis, VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2003, p. 29.

²² Anot B. Martinkaus, į darbo organizavimą įeina darbo pasidalijimas ir kooperavimas, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, darbo apmokėjimo organizavimas ir tobulinimas, darbo vietų organizavimas ir aptarnavimas bei darbo saugos priemonės.

²³ Žr. APPLEBY, Robert C. *Šiuolaikinio verslo administravimas*, Vilnius: Charibidė, 2003; KUČINSKAS, V. *Ergonomika*. Vilnius, Jandrija, 2001.

²⁴ DREJERIS, Rolandas. *Maitinimo įmonių darbo organizavimas*, Vilnius: Kronta, 2004, p. 21.

Organizavimą galima vertinti kaip planavimą, kuris pasireiškia valdymo sprendimų visose įmonės veiklos srityse priėmimu²⁵.

Organizacinė struktūra nėra sukuriama kartą visam gyvenimui – ji dinamiška ir kinta, atsirandant naujoms technologijoms, procesams, plečiantis rinkai. Negalima sutvarkyti visko ir visiems laikams. Darbo pasaulis greitai keičiasi, kartu keičiasi ir su darbu susijusios sveikatos problemos.

Saugaus darbo organizavimas gali būti suprantamas kaip: 1) valstybės vykdoma politika saugaus darbo sferoje, kad būtų pasiektas tikslas – darbuotojų sauga ir sveikata, arba kaip 2) įmonės politika ir veiksmai, kad būtų pasiektas tikslas – dirbančių asmenų sauga ir sveikata.

Valstybė, atsižvelgdama į tarptautinius, ES aktus bei pokyčius rinkoje, technologijų kaitoje, nustato pagrindinius rėmus, kurių darbdaviai privalo laikytis, tam, kad būtų pasiektas saugaus darbo organizavimo tikslas – užtikrintas saugus darbas bei apsaugota darbuotojų sveikata. Organizuojant saugų darbą įmonės, įstaigos ar organizacijos mastu būtina žinoti, kokios pozicijos laikosi valstybė saugaus darbo klausimais. Dėl to sekančioje dalyje bus nagrinėjama valstybės vykdoma politika saugaus darbo klausimais. Saugaus darbo organizavimui valstybė daro įtaką, nes įstatymų privalu laikytis tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Įstatymai keičiami ir tobulinami atsižvelgiant į konkrečias šalyje susidariusias sąlygas.

2. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimo valstybinis reguliavimas

Lietuvos Respublikoje nuo pat nepriklausomybės atkūrimo kuriama teisės aktų sistema ir institucijos, kurios garantuotų kiekvieno žmogaus teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, atsižvelgiant į TDO nuostatas, Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje skelbiamą kiekvieno žmogaus teisę į tinkamas darbo sąlygas, ES direktyvas.

Svarbu pabrėžti, kad Lietuvos Respublikoje darbuotojų saugos ir sveikatos politika pagrįsta šiais principais²⁶: 1) nelaimingi atsitikimai darbe, profesinės ligos, netinkamos darbo sąlygos daro fizinę, moralinę ir ekonominę žalą žmonėms, įmonėms ir valstybei, 2) darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetas, palyginus su darbo arba gamybos rezultatais, 3) darbdavių ir darbuotojų pareiga vykdyti

²⁵ *Cit. op.* 21, p. 47.

²⁶ BRUNDZA, Jonas; BUTKUS, Ričardas. Iš „Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinė bazė. Europos sąjungos saugos darbe nuostatų propagavimas. Phare Access programos Lietuvai projektas Nr. ZZ.9914.LT.030.07”. Prieiga per internetą <http://www.lzuu.lt/dstl/html/phare/sem1/1_1_sk.html>. [Žiūrėta 2007-02-02].

darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus, 4) trišalis valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimas saugos ir sveikatos srityje, 5) darbuotojų saugos ir sveikatos mokslo plėtojimas, 6) ekonominių priemonių, skatinančių saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų darbuotojams sudarymą, taikymas, 7) darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymas, 8) vienoda valstybinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė.

Darbuotojo teisė saugiai dirbti užtikrinama DSSI ir kitais teisės aktais, nustatant darbdavių pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su jo darbu susijusiais aspektais, sudarant darbuotojui sąlygas teikti pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos gerinimo darbdaviui, padalinio vadovui, darbuotojų atstovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui, taip pat suteikiant teisę kreiptis į VDI ar kitas valstybės institucijas, kai įmonėje neužtikrinama sauga ir sveikata.

Drąsiai galima teigti, kad svarbiausius saugaus darbo postulatus nustato DK, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d.; svarbu tai, kad laikydamasis reikalavimų daugumą klausimų darbdavys turi spręsti ne vienašališkai, o tardamasis su darbuotojais, kuriems atstovauja profesinės sąjungos arba darbo tarybos. Tai sveikintina iniciatyva, parodanti ir socialinės partnerystės svarbą Lietuvoje.

Gaila, kad kodekse, kuris išsamiai aptaria darbuotojų darbo sąlygų garantijas, net neužsimenama apie vis dažniau pasireiškiančias streso realijas darbe. Nors ir kuklus įstatymo straipsnis apie šį ypač neigiamą įtaką darbuotojų darbingumui ir sveikatai turintį veiksnių atkreiptų darbdavių, profesinių sąjungų, darbo tarybų dėmesį į tai, dėl ko kenčia apie 50 proc. ES dirbančiųjų. Reikia tikėtis, kad ateityje teisės aktuose bus išplėtotas darbo sąlygų institutas, įtraukiant streso buvimo darbe galimybę.

Lietuvos Respublikai 2004 metais įstojus į ES, priimami ir įgyvendinami nauji teisės aktai, spartėja liberalizavimas įvairiuose sektoriuose, sparčiai vyksta privatizacija. Lietuva investavo nemažai lėšų vardan narystės ES, kurias vertėtų vadinti ne sąnaudomis, o tiesiog gera investicija į Lietuvos, jos gyventojų ateitį, kadangi visuotinai pripažįstama, jog narystė ES darys teigiamą poveikį Lietuvos ūkiui, ekonominei gerovei, taigi, ir gyventojams. Darbuotojų sauga ir sveikata yra viena iš prioritetinių kryptių, turinti tiesioginį poveikį ekonominei plėtočiai ir gerovei²⁷. Narystė ES reikalauja daug pastangų prisitaikyti dirbti naujomis, „europinėmis“ sąlygomis. Labai svarbu įvertinti ES direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, svarbą ir vietą Lietuvos

²⁷ STANKIUVIENĖ, Aušra; ŠUKYS, Ritoldas; ČYRAS, Petras. *Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare.* // Ūkio technologinis vystymas. 2006, Vol. XII, Nr. 2, p. 147.

nacionalinėje sistemoje bei jų atitiktį ir nacionaliniams įstatymams, pažvelgti, kokią reikšmę jos turėjo (ir ar realiai turėjo) esamai Lietuvos darbų saugos būklei.

Kaip buvo minėta, darbuotojų saugos ir sveikatos darbo vietoje teisinio reguliavimo pagrindą sudaro direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“. Vėliau šios rėminės direktyvos pagrindu buvo priimta visa eilė atskirų, reglamentuojančių atskirus saugos darbe aspektus: darbo vietų įrengimą²⁸, darbo priemones²⁹, asmenines apsaugos priemones³⁰, darbą su monitoriais³¹, krovinių kėlimo³² ir kt. Taigi, priėmus „rėminę“ dar vadinamą direktyvą 89/391/EEB, buvo padėtas pagrindas rengti iš esmės naujai Bendrijų profesinės saugos ir sveikatos teisės aktų sistemai.

ES direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, perkėlimo į nacionalinius įstatymus nauda grindžiama tuo, kad taip turėtų būti sumažinami patiriami ekonominiai nuostoliai įmonėms, taupomos valstybės lėšos dėl išmokų mirties atveju, socialinio draudimo išmokos, nes nelaimingų atsitikimų skaičiaus rodikliai ir skaičiai turėtų priartėti prie ES vidurkių – t.y. nelaimingų atsitikimų skaičius nacionalinėse valstybėse turėtų ženkliai sumažėti³³. Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe sąlygų gerinimas susijęs su papildomomis išlaidomis, kurios turėtų atsipirkti, mažėjant nelaimingų atsitikimų skaičiui. Tinkamos darbo sąlygos skatina efektyvumą, stiprina darbuotojų motyvaciją. Dėl to darbuotojų saugos ir sveikatos teisinė bazė sudaro bene didžiausią ES teisyno dalį ir yra nuolat stiprinama. Prieš įstojant į ES buvo tikima, kad, įstojus į ES ir įgyvendinus jos teisės aktus, pagerės darbuotojų darbo sąlygos, darbuotojai bus apsaugoti nuo darbo vietoje veikiančių pavojingų veiksnių, dėl to sumažės nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių susirgimų tikimybė. Be to, atsiras galimybė

²⁸ Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/654/EEB „Dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 393, 1989 12 30, p. 1—12.

²⁹ Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/655/EEB „Dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 393, 1989 12 30, p. 13—17.

³⁰ Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/656/EEB „Dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 393, 1989 12 30, p. 18-28.

³¹ Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/270/EEB „Dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais (penktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 156, 1990 6 21, p. 14—18.

³² Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/269/EEB „Dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis, pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 156, 1990 6 21, p. 9—13.

³³ *Cit. op. 27.*

gauti išsamią techninę, mokslinę ir ekonominę informaciją saugos darbe ir profesinės saugos klausimais³⁴.

Tačiau net ir beveik 100 proc. įgyvendinus direktyvą 89/391/EEB, nelaimingų atsitikimų skaičius Lietuvos Respublikoje nemažėja. Ši problema yra viena iš svarbiausių, nes, įvykus nelaimingam atsitikimui, tuštėja ne tik valstybės, darbdavių „kišenės“, bet nukenčia ir pats nelaimingo atsitikimo dalyvis – darbuotojas, jo ekonominė padėtis, socialinė gerovė bei jo išlaikomų šeimos narių gerovė.

Galima teigti, kad didžiausia to priežastis – darbdavių menkas suinteresuotumas dėl patiriamų sąnaudų užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Pagrindinė nelaimingų atsitikimų priežastis – teisės aktų reikalavimų pažeidimas. Dažniausiai pasitaikančios teisinės pažeidimai – pažeidimai, susiję su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nevykdymu, organizaciniai, darbo sutarties bei darbo bei poilsio organizavimo pažeidimai. Dėl priežasčių, susijusių su darbo organizavimu, įvyksta daugiausiai mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų³⁵.

Nelaimingų atsitikimų darbe didėjimo tendencija pastebėta nuo 2000 metų, tai yra, įsigaliojus Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymui³⁶, kai apdraudę darbuotojus darbdaviai pradėjo mažiau rūpintis traumų ir profesinių susirgimų prevencija (iki minėto įstatymo įsigaliojimo žala sveikatai, patirtą dėl traumų, profesinių ligų darbdaviai kompensuodavo patys³⁷). Svarbus žingsnis padarytas 2006 metais, nuo kurių pradžios darbdaviai privalo mokėti diferencijuotas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokas, kurių dydis priklauso nuo asmenų, nukentėjusių dėl mirtinų ar sunkių nelaimingų atsitikimų jų įmonėse, skaičiaus³⁸. Toks sprendimas priimtas siekiant skatinti darbdavius labiau rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata.

Manytina, kad Lietuva pasirinko itin smulkmenišką saugaus darbo organizavimo modelį – reguliuojama viskas: įmonėje atliekamo darbo saugos organizavimas ir kontrolė, profesinės rizikos vertinimas, reikalavimai saugioms darbo vietoms, darbuotojų aprūpinimas individualiomis apsaugos priemonėmis ir kenksmingus veiksnius pašalinančiomis medžiagomis, nelaimingų atsitikimų darbe, susirgimų profesinėmis

³⁴ *Trylikta derybinė pozicija* // „Integracijos žinios“. 2000, Nr. 11 (20), p. 11.

³⁵ *Cit. op.* 27, p. 148.

³⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207.

³⁷ Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 67-1656.

³⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gruodžio 20 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl Draudėjų priskyrimo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupėms metodikos patvirtinimo“. // Valstybės žinios, Nr. 149-5437.

ligomis tyrimo tvarka, jų prevencija, profilaktika. Nepaisant leidžiamų teisės aktų didelės gausos ir įvairovės, nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų skaičius nemažėja³⁹. Peršasi išvada, kad darbuotojų saugą ir sveikatą užtikrinančios teisinės, organizacinės ir kitos priemonės vystosi ne taip sparčiai, kaip technologiniai procesai arba darbuotojai ir darbdaviai tinkamai neįsisavina ir nevykdo (arba vykdo formaliai, kad būtų išpildytas įstatyminis reikalavimas) svarbiausių saugų darbą reglamentuojančių teisės aktų nuostatų. Problema ta, kad darbuotojų saugą bei sveikatą reglamentuojančių teisės aktų yra ženkliai per daug. Tiek darbdaviams, tiek darbuotojams sunku išpildyti visus reikalavimus.

Siūlytina sumažinti privalomųjų norminių aktų skaičių. Kaip geros praktikos pavyzdys paminėtina Didžiosios Britanijos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos padaryta išvada, kad „iki 1974 metų (aut. pastaba – 1974 m. Didžiojoje Britanijoje priimtas Saugos, sveikatos bei gerovės darbe aktas, susisteminęs svarbiausius reikalavimus ir ženklai pamažinęs kitų privalomųjų taisyklių skaičių), buvo per daug įstatymų, taisyklių, daugelis iš jų buvo parengti netinkamai ir neprotingai. To rezultatas – visuotinė apatija ir abejingumas kasdieniame gyvenime įgyvendinant ir laikantis saugos taisyklių, mažas domėjimasis šiuo reikšmingu institutu“⁴⁰.

LR darbuotojų saugos ir sveikatos valstybinę politiką formuoja LR Seimas, leisdamas atitinkamus įstatymus, reglamentuojančius valstybės, darbdavio ir darbuotojo santykius darbe, nepriklausomai nuo įmonių nuosavybių formų.

DK 284 straipsnio 1 d. įtvirtinta, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Sveikatos apsaugos ministerija, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, kitais įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais, pagal savo kompetenciją įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Remiantis lingvistiniu metodu, darytina išvada, kad tokia subjektų numeracijos seka parodo, kad pagrindinis subjektas, įgyvendinantis ir nustatantis rėmus darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti, yra Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – SADM). Tai Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija. Jos nuostatuose⁴¹ įtvirtinta, kad vienas iš svarbiausių uždavinių yra „įgyvendinti <...> darbuotojų saugos ir sveikatos darbe <...> politiką“. Įgyvendindama šiuos uždavinius, SADM rengia Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų teisės aktų, susijusių su valstybės politikos įgyvendinimu ministerijai pavestose socialinės apsaugos ir darbo srityje, projektus, organizuoja ES teisės aktų

³⁹ *Cit.op.* 1.

⁴⁰ SELWYN, N. M. *Law of employment*, 14th edition. – UK: Lexis Nexis, 2006, p. 289.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimas Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 66-1916 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

perkėlimą į nacionalinę teisę ir jų įgyvendinimą. SADM aktyviai dalyvauja teikiant Vyriausybei svarstyti įstatymų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, projektus, gerinančius darbo sąlygas.

Ne mažiau reikšminga valstybinė institucija, dalyvaujanti valstybės politikoje saugaus darbo įgyvendinimo sferoje, yra Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija (toliau – SAM). Kaip svarbiausias SAM uždavinys jos nuostatų⁴² 5 d. įtvirtinta pareiga rūpintis Lietuvos Respublikos gyventojų sveikata, jos išsaugojimu, grąžinimu ir stiprinimu. Neišskiriami dirbantys/nedirbantys asmenys; SAM pareiga rūpintis ne tik dirbančiųjų, bet visų gyventojų sveikata. SAM pagal kompetenciją rengia Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir kitų teisės aktų projektus.

Labai svarbų vaidmenį vaidina valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija), kurios veiklą reglamentuoja LR Vyriausybės patvirtinti nuostatai⁴³. VDI

2. Saugaus darbo organizavimas įmonės lygmenyje

Darbu saugos organizavimo principai įmonėse nustatomi vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir yra privalomi vykdymui visiems darbuotojams. Jų tikslas – sumažinti tikimybę darbuotojams susižaloti ar susirgti profesine liga, prarasti darbingumą dėl darbo sąlygų, stiprinti darbo drausmę, įpareigoti darbuotojus saugiai dirbti ir vykdyti darbų saugos reikalavimus.

Darbas, jei jis blogai organizuotas, gali būti pavojingas asmens saugai ir sveikatai. Rizika, kylanti iš prasto darbo organizavimo, yra pakankamai rimta. Remiantis statistiniais duomenimis⁴⁴, beveik du trečdaliai nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta dėl **organizacinių saugos darbo pažeidimų** (pavyzdžiui, beveik pusė mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų statybose – viename iš pavojingiausių veiklos sektorių – įvyksta dėl netinkamo darbo organizavimo ir saugos reikalavimų statybose pažeidimų ir tiek pat

⁴² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 926 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 67-1961 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁴³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 4-97 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁴⁴ *Cit. op. 1.*

lengvų nelaimingų atsitikimų įvyksta pačiam darbuotojui pažeidus darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus). Organizacinių nesklandumų pašalinimui nereikia daug lėšų, bet reikia noro ir suinteresuotumo geriau organizuoti darbus. Trečdalis žuvusių darbe esant neblaiviems daugiau nei akivaizdžiai rodo organizacinius nesklandumus ir nesirūpinimą darbuotojų sauga ir sveikata. 2005 metais VDI tikrintose įmonėse net 71 proc. pažeidimų sudarė saugaus darbo organizavimo reikalavimų nesilaikymas⁴⁵.

Šiandieninė technologinė pažanga ir intensyvus konkurencinis spaudimas sąlygoja greitus pokyčius darbo sąlygose, darbo procesuose ir organizavime. Labai svarbią vietą užima teisės aktai, bet vien tik jų nėra pakankama, ieškant tinkamų priemonių šiems pokyčiams arba siekiant kuo labiau žengti su naujais pavojais ir rizikomis.

XXI amžiaus pradžioje dėl nesaugių ir nesveikų darbo sąlygų vis dar patiriama sunki žmogiškoji ir ekonominė našta. Darbdaviai ir kompetentingos nacionalinės institucijos yra atsakingos už tai ir turi organizuoti priemones darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti.

Pagrindinis subjektas, kurio valioje yra organizuoti saugų ir sveiką darbą įmonėje, yra darbdavys. Jo pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Ši jo pareiga įtvirtinta DK, DSSI, direktyvoje 89/391/EEB bei kituose teisės aktuose ir poįstatyminiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą.

Darbdavys arba darbdaviui atstovaujantis asmuo, siekdamas įgyvendinti darbdavio pareigą, **organizuoja prevencinių priemonių** (techninių, medicinos, teisinių, organizacinių ir kitų), skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, **įgyvendinimą, nustatydamas įmonėje šių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, paskirdamas darbdavio įgaliotus asmenis ir duodamas jiems konkrečius pavedimus įgyvendinti prevencines priemones.** Taigi galima daryti išvadą, kad saugaus darbo organizavimas įmonės mastu apima atsakingų asmenų paskyrimą, prevencinių priemonių įgyvendinimo bei kontrolės tvarkos nustatymą, priemonių darbuotojų saugos ir sveikatos būklei gerinti diegimą, laikantis Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimų, ES direktyvų nuostatų bei atsižvelgiant į TDO konvencijas bei rekomendacijas.

Saugių ir sveikų darbo vietų iniciatyva. Saugios darbo vietos užtikrinimas – tai neatskiriama sėkmingai veikiančios įmonės kokybės vadybos dalis. Daugelis ES

⁴⁵ KANCEVIČIUS, Romas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo sąlygų skyriaus vedėjas. *Profesinių pakenkimų prevencijos priemonių 2005-2006 m. planas.* Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-04-15].

darbdavių jau suvokė, kad sauga ir sveikata yra vienas svarbiausių dalykų darbe, kurie leidžia darbdaviams ir darbuotojams pasiekti geresnių rezultatų ir pateikti juos klientams.

Rėminės direktyvos 89/391/EEB preambulėje numatyta, kad darbdaviai privalo nuolat domėtis naujausiais technologijų pasiekimais ir sekti mokslo duomenis apie darbo vietos įrengimą, atsižvelgiant į būdingus pavojus jų įmonėje.

DK 261 str. 1 d. įtvirtinta nuostata, kad „kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus“. DSSI 14 str. 1 d. anksčiau minėta nuostata plečiama ir nurodoma, kad „darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių“.

Smulkiau darbo vietų įrengimą reglamentuoja Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai⁴⁶, suderinti su ES direktyva 89/654/EEB „Dėl būtinausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų“, ir nustatantys privalomus minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbovietėse (tokius kaip evakuacijos keliai ir atsarginiai išėjimai, poilsio patalpos ir vietos, sanitariniai mazgai, *etc.*).

Saugių darbo sąlygų sudarymas yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo aprūpinti įmonę, darbo vietas ir darbuotojus saugiais įrenginiais, saugos darbe priemonėmis, instrukuoti ir mokyti darbuotojus saugiai dirbti, taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų. Deja, darbdaviai ne itin tinkamai suvokia savo pareigą sudaryti ir užtikrinti darbuotojui saugias darbo vietas. Jie tai daro siaurinaimai, suvokdami darbo vietą tik kaip konkrečią patalpą ar teritoriją, kurioje darbuotojas privalo dirbti. Kaip pavyzdys paminėtina byla *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos respublikos valstybinė darbo inspekcija*⁴⁷. LAT akcentavo, kad „darbuotojo teisė į saugias darbo sąlygas apima galimybę turėti saugią aplinką, kurią jam privalo užtikrinti darbdavys, ne tik tuo metu, kai jis atlieka tiesiogines darbo pareigas pagal darbo sutartį. Tai gali būti ir kita aplinka, kurioje darbuotojas yra darbdavio pavedimu, darbdavio interesais ar kitaip ryšium su darbu, net ir tuo metu, kai darbo funkcijų neatlieka. Nustačius tokio pobūdžio aplinkybes laikoma, kad tai aplinkai taikomi

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (su vėlesniais papildymais bei pakeitimais) // Valstybės žinios. 1998, Nr. 44-1224.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1. *Nagrinėjama atveju įvykis įvyko ne tiesioginėje darbo vietoje, bet darbdavio nurodytoje darbo vietoje, kur buvo vykdoma veikla darbdavio interesais su darbuotoju, kuris sudaręs darbo sutartį. Darbuotojas nuėjo maudytis į pirtį, kur ir įvyko nelaimingas atsitikimas – darbuotojas nuskendo.*

darbų saugos reikalavimai, kuriuos privalo užtikrinti darbdavys, o tokios teisinės pareigos nevykdymas yra pagrindas jo atsakomybei. Dirbančiam darbuotojui prilyginamas ir tas, kuris neatlieka darbo sutartimi sulygto darbo, tačiau veikia su darbdavio žinia arba jo labui, o ne savavališkai. Darbo saugos organizavimo prasme tai reiškia darbuotojo darbo sąlygų pakeitimą. Nauja darbo aplinka turėjo būti iširta saugos požiūriu, įvertinti jos pavojingi, kenksmingi ir kitokie rizikingi veiksniai, o darbuotojai apie tai instruktuoti“.

DSSI 30 straipsnis numato dviejų (ar daugiau) darbdavių pareigų organizuojant darbus toje pačioje įmonėje, darbo vietoje. Minimo straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, 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. Darbdaviams atstovaujantys asmenys organizuodami darbus toje pačioje įmonėje ar darbo vietoje ir siekdami apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, paskiria darbdaviui atstovaujantį asmenį, kurio vadovaujamoje įmonėje atliekami darbai kitai darbdavių veiklai sudarant darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas koordinuoti. Darbdaviams atstovaujantys asmenys praneša vienas kitam bei darbuotojams apie galimus pavojus, riziką atliekant darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje. Darbdaviui atstovaujančio asmens paskyrimas informinamas raštišku darbdaviams atstovaujančių asmenų susitarimu.

Byloje *G. Milčiukienė v. UAB „Antriniai metalai“*⁴⁸ buvo nagrinėjamas klausimas, kas turi atlyginti žalą, atsiradusią dėl darbdavio pareigos nevykdymo užtikrinti saugą darbe, kai vienos įmonės teritorijoje dirbo kitos įmonės į tą teritoriją siųstas darbuotojas ir įvyko nelaimingas atsitikimas. Nors nutartis priimta, kai dar galiojo Žmonių saugos darbe įstatymas⁴⁹, aptariamo klausimo reglamentavimas beveik nekito. Teismas pasisakė, kad „įmonė savo teritorijoje privalo garantuoti visų dirbančiųjų – tiek savo darbuotojų, tiek ir kitų įmonių darbuotojų – saugų darbą. Toks teisinis reguliavimas atitinka gyvenimišką praktiką: 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 atliekamas darbas, kad būtų užtikrinta jo darbuotojo darbų sauga. Tačiau darbdavys negali būti atsakingas absoliučiai už visą darbų saugą kitoje įmonėje. Darbdavio, nusiuntusio darbuotoją darbui į kitos įmonės teritoriją, pareiga užtikrinti darbuotojo saugias darbo sąlygas nepasibaigia. Darbdavys privalo įsitikinti, kokiomis

⁴⁸ *Cit.op.* 17.

⁴⁹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 95-2968 (negalioja nuo 2003-07-16).

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. Vadinasi, tokiais atvejais abi įmonės turi pareigą užtikrinti darbų saugą ir, vykdydamos šią pareigą, privalo atitinkamai bendradarbiauti“.

Įmonės struktūrų steigimas. DK 260 straipsnio 2 dalyje minima, kad darbdavys, atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus darbuotojams, steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą arba šias funkcijas atlieka pats. Atitinkamai ir DSSĮ 12 straipsnio 1 dalyje įtvirtinama ši darbdavio pareiga. Aiškiai pastebimi kriterijai, kuriais remiantis darbdavys sprendžia, kaip organizuoti saugų darbą: 1) įmonės dydis ir 2) pavojus darbuotojams.

Sistemiškai analizuojant DK bei DSSĮ, matyti, kad įmonės darbų saugos administravimo klausimas gali būti sprendžiamas keliais būdais: 1) įmonėje steigiama darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba⁵⁰, 2) samdoma įstaiga ar asmenys, atliekantys darbo saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, 3) šias funkcijas atlieka darbdaviui atstovaujantis asmuo arba darbdavio įgaliotas asmuo, 4) jei tarnyba neįsteigta, jos funkcijas atlieka pats darbdavys.

Taigi, visa apsisprendimo ir pasirinkimo laisvė gula ant darbdavio pečių. Krištiškai vertintina DSSĮ vartojama sąvoka „pakankamas“ – paskirtų ar pasamdytų specialistų, atsižvelgiant į įmonės dydį ir darbuotojų profesinę riziką, turi būti pakankamai. Iš įstatymo raidės nėra aišku, koks skaičius yra „pakankamas“, kad užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą. Vis dėl to įstatymų leidėjo sukeltus neaiškumus užpildo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatų patvirtinimo“⁵¹, kur įtvirtinamas įmonės tarnybos specialistų rekomenduojamas skaičius „nuo-iki“ atsižvelgiant į įmonės dydį bei ekonominės veiklos pobūdį. Visgi ir čia pastebima ydinga tendencija, nes darbdavys, samdydamas specialistus ir taupydamas lėšas, dažniausiai renkasi patį mažiausią leistiną skaičių. Būna ir taip, kad darbuotojų saugos ir sveikatos struktūros įmonėse kuriamos tik „dėl akių“, siekiant išpildyti formalius įstatymo reikalavimus, yra neveiksmingos ir realiai neįgyvendina joms priskirtų funkcijų.

⁵⁰ Darbdavys taip pat sprendžia, ar steigti bendrą darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, ar atskirą įmonės darbuotojų saugos tarnybą ir atskirą įmonės darbo medicinos tarnybą.

⁵¹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5186.

Pagrindinės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijos įtvirtinamos Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatuose⁵² ir apima pareigas 1) konsultuoti darbdavį, padalinių vadovus, darbuotojus ir darbuotojų atstovus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais, 2) darbdavio nustatyta tvarka organizuoti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevencijos priemonių rengimą, 3) vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų laikymosi įmonėje priežiūrą ir kontrolę, 4) avarijos ar kito pavojaus atveju vykdyti pavojaus likvidavimo priemones siekiant išvengti galimų padarinių, 5) darbdavio nustatyta tvarka organizuoti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų rengimą, juos rengti, konsultuoti šių dokumentų rengėjus, pildyti įmonės dokumentus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata.

Apibendrinant galima teigti, kad įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos pagrindinis uždavinys yra vykdyti darbuotojų saugos bei sveikatos priežiūrą.

Pasitaiko ir tokių atvejų, kad įmonėje iš viso niekas neatlieka saugaus tarnybos funkcijos. Remiantis statistiniais duomenimis⁵³, 2005 m. iš 14715 patikrintų 1074 arba 7 proc. įmonių ne tik kad neįsteigė darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų, nesamdė įstaigų ar specialistų, bet ir niekas nevykdė jos funkcijų. Tai leidžia daryti išvadą, kad darbdavys vis dėl to nepakankamai rimtai žiūri į darbuotojų saugą ir sveikatą, nesuteikia šiai itin jautriai sferai prioriteto, tuo pačiu pažeisdamas konstitucinę asmens teisę į saugų ir sveiką darbą bei darbdaviams uždėtą įstatymine pareigą organizuoti ir užtikrinti saugias darbo sąlygas. Dažnai darbdavys prisiskiria, bet tik tariamai atlieka darbuotojų saugos ir sveikatos specialisto pareigas.

Pastebima tendencija, kad mažose ir vidutinėse įmonėse nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta daugiausia. 2005 metais įmonėse, kuriose dirba nuo 11 iki 250 darbuotojų, įvyko 56 proc. visų ir 66 proc. mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe⁵⁴. Manytina, kad tai sąlygoja riboti finansiniai ir organizaciniai ištekliai bei tai, kad darbdavys tokiose įmonėse dažniausiai darbuotojo saugos ir sveikatos specialisto pareigas atlieka pats ir, deja, nesuteikia šiai sferai prioriteto.

Siekiant sudaryti sąlygas darbuotojams dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus, įmonėje, kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, **privalomai** steigiamas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau – komitetas). Komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio skirtų bei įmonės darbuotojų susirinkime (konferencijoje) komiteto nariais patvirtintų

⁵² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5186.

⁵³ *Cit. op. 1.*

⁵⁴ *Ibidem.*

atstovų. Komiteto veiklą organizuoja ir jam vadovauja komiteto pirmininkas – darbdavys arba vienas iš jo paskirtų atstovų komitete. DSSĮ 13 str. 2 d. 1 p. įstatymų leidėjas palieka apsisprendimo laisvę dėl tokio komiteto steigimo įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 50 darbuotojų.

Komiteto uždaviniai yra 1) analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, 2) rengti jos gerinimo pasiūlymus, 3) teikti pasiūlymus kolektyvinėms sutartims, 4) nagrinėti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų priežastis bei aplinkybes.

Pažodžiui aiškinant DK bei DSSĮ nuostatas, išryškėja pagrindinis komiteto steigimo įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, motyvas: taip sudaromos „sąlygos darbuotojams, darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus“⁵⁵. Vėl kyla klausimas: o kodėl tokios sąlygos nesudaromos mažesnėms nei 50 darbuotojų turinčioms įmonėms? Ar tikrai yra būtina nustatyti skaičių, kuriam esant privalomai steigiamas komitetas⁵⁶? Galbūt būtent toks įstatymų leidėjo požiūris ir lemia tai, kad pagal nelaimingų atsitikimų skaičių ir profesines ligas „pirmauja“ mažos ir vidutinės įmonės, kur tų „sąlygų dalyvauti diskusijoje svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus“ darbdaviui neprivalu užtikrinti?

Šių dienų realijos sąlygoja tai, kad dauguma darbdavių įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nesteigia, specialistų nepaskiria, o **samdo** įstaigas, teikiančias darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos paslaugas. Neretai tokios samdomos įstaigos apsiriboja tik instrukcijų parengimu įmonėms ir darbuotojams, nors daugumoje tokių įstaigų sutarčių numatyta, kad jos vykdo **visas** įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas. Remiantis VDI 2005 m. statistiniais duomenimis⁵⁷, net 73 proc. patikrintų įmonių pažeidimai įvyksta įmonėse, kurios samdo tarnybas, o įmonėse, kuriose steigiamos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, pažeidimai nustatyti 64 proc. įmonių. Pirmu atveju vienoje įmonėje nustatyti vidutiniškai 6,3 kitu atveju 5,6 pažeidimų. Sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe, dažnumo koeficientai rodo, kad įmonėse, kuriose įsteigtos įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe dažnumo koeficientas yra žymiai mažesnis, negu įmonėse, kuriose tarnybos funkcijas vykdo samdomos tarnybos arba darbdaviui atstovaujantis ar darbdavio įgaliotas asmuo. Tai leidžia manyti, kad įmonėse steigiamos darbuotojų saugos

⁵⁵ *Cit. op.* 8, 13 str. 1 d.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos 2003 m. spalio 29 d. posėdžio protokolai Nr. 6-PV5-36 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 110-4923.

⁵⁷ *Cit. op.* 1.

ir sveikatos tarnybos geriau užtikrina darbuotojų saugą bei sveikatą nei samdomos įmonės, nes geriau žino realią padėtį įmonėje ir jos poreikius.

Be to, darytina išvada, kad būtina keisti DSSI 12 straipsnio 1 dalį ir įtvirtinti, kad samdyti tarnybą darbdavys gali tik tada, kai įmonėje nėra arba nepakanka darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, t.y. prioritetas turėtų būti teikiamas įmonėje paskirtiems darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams ir darbdavio įsteigta tarnybai. Toks prioritetas įmonės vidaus tarnybų įtvirtinimas atitiktų Europos Teisingumo teismo išaiškinimus nagrinėjant bylas, susijusias su ES direktyvos 89/391/EEB nuostatų taikymu. Europos Bendrijų Komisija 2004 m. spalio 6 d. pareiškė ieškinį Austrijos Respublikai dėl to, kad neperkėlė arba nepilnai perkėlė į Austrijos teisę atskirus minėtos direktyvos straipsnius, iš jų ne visiškai perkėlė direktyvos 7 straipsnio 3 dalį, kurioje nustatoma, kad „jeigu prevencinės priemonės negali būti organizuojamos dėl to, kad įmonėje nėra kompetentingo personalo, darbdavys samdo tarnybas iš kitur“⁵⁸, tai yra, prioritetas yra teikiamas įmonėje paskirtiems specialistams.

Reikalavimai samdomoms tarnyboms įtvirtinti įstaigų, teikiančių mokymo ir kitas paslaugas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įmonėms, kompetencijos reikalavimų apraše⁵⁹. Aprašo 6 punkte numatyta, kad samdomos tarnybos organizacinė struktūra turi užtikrinti paslaugų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, kurių pačios įmonės neteikia dėl to, kad neturi darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų arba joms ekonomiškai nenaudinga steigti įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, teikimą. Samdomos tarnybos steigimo dokumentuose turi būti numatyta įstaigos veiklos sritis – teikti įmonėms samdomos tarnybos paslaugas.

Darbdavys, pasamdęs samdomą įstaigą, nėra užtikrintas teikiamų paslaugų kokybe, nes šias paslaugas teikiančios įmonės ne visuomet turi kompetentingų darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, kurie, atsižvelgiant į įmonių ekonominės veiklos specifiką, galėtų teikti įmonėms kvalifikuotas paslaugas. Be to, nėra nustatyta, kas kontroliuoja tokias paslaugas teikiančių tarnybų veiklą, tik numatyta, kad jos už savo darbą tiesiogiai atsiskaito darbdaviui atstovaujantiems asmeniui arba darbdavio įgaliotam asmeniui⁶⁰.

⁵⁸ Europos Teisingumo 2006 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje *Europos Bendrijos Komisija v. Austrijos Respublika*, Nr. C-428/04, dėl 2004 m. spalio 6 d. pagal EB 226 straipsnį pareikšto ieškinio dėl įsipareigojimų neįvykdymo. Prieiga per internetą < [http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=LT&Submit=Rechercher\\$docrequire=alldocs&numaff=C428/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=LT&Submit=Rechercher$docrequire=alldocs&numaff=C428/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100)>. [Žiūrėta 2007-03-28].

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 26 d. nutarimas Nr. 1072 „Dėl įstaigų, teikiančių mokymo ir kitas paslaugas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įmonėms, kompetencijos reikalavimų aprašo patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 2004, Nr. 133-4801.

⁶⁰ *Cit. op.* 8, 12 str. 4 d.

Manytina, kad būtina įvesti tokių samdomų tarnybų, teikiančių darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas, veiklos licencijavimą. Tai sudarytų tinkamą terpę tiek konkurencijai tarp darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas teikiančių įmonių, tiek darbdavių interesams užtikrinti, kad gaus kokybiškas paslaugas, kurias laiduos licencijavimas. Pagrindinius licencijavimo klausimus Lietuvoje reglamentuoja Civilinio kodekso⁶¹ (toliau – CK) 2.77-2.79 straipsniai. Pagal CK 2.77 str. ir 2.78 str. 1 d. nustatyti, kad tam tikrai veiklai vykdyti būtina licencija, galima tik įstatymu. Kad būtų galima užsiimti tam tikros rūšies veikla, gali reikėti papildomų įgūdžių, veiklos kokybiškumui užtikrinti gali nepakakti bendrųjų priemonių arba netinkamai vykdant tam tikrą veiklą gali būti pažeisti viešieji interesai, geros moralės principai, kilti grėsmė žmonių sveikatai ir gyvybei, asmenų turtui, jų teisėms ir teisėtiems interesams⁶². Kiekvienai įstatymų nustatytai licencijuojamai veiklos rūšiai Vyriausybė tvirtina licencijavimo taisykles, jeigu kiti įstatymai nenustato ko kita. Gavęs licenciją juridinis asmuo privalo licencijuojamos veiklos priežiūros institucijai teikti ir leisti tikrinti licencijavimo taisyklėse nurodytą informaciją, susijusią su licencijuojama veikla ar licencijos išdavimą lemiančiomis sąlygomis. Įstatymu įteisinus, kad samdoma įstaiga turėtų licenciją tokių paslaugų teikimui, samdomos tarnybos, neturinčios licencijos tokių paslaugų teikimui būtų išelminuotos iš rinkos, darbdaviai galės gauti kokybiškas paslaugas.

Taigi, tai taip pat būtų tam tikras darbdavio „saugiklis“, kad gaus kokybiškas paslaugas. Būtinai DSSĮ įstatymo pakeitimas, priskiriant darbų saugos paslaugas teikiančių įmonių veiklą prie licencijuojamų, ryšium su tuo, kad tokių tarnybų veiklos netinkamas atlikimas gali pažeisti asmens teisę į saugų darbą, sveikatą ar netgi gyvybę.

Rizikos vertinimas. Pagal ES ir Lietuvos teisės aktus rizikos vertinimas yra privalomas kiekvienam darbdaviui. Tai svarbi saugaus darbo organizavimo dalis, be kurios negali prasidėti nei vienos įmonės veikla.

Rizikos įvertinimas yra svarbus žingsnis link darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo. Įstatymas nereikalauja eliminuoti rizikos, jis tik įtvirtina, kad rizika turėtų būti sumažinta tiek, kiek praktiškai įmanoma. Patys darbuotojai turėtų tai suprasti ir patys kaip įmanoma rūpintis savo sveikata, o ne laukti to vien tik iš darbdavio. Darbdavys „neturi garantuoti, kad darbuotojas nebus sužeistas, jis tik įsipareigoja imtis tinkamos priežiūros

⁶¹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁶² Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Justitia, Vilnius, 2002. p.173.

ir bus atsakingas tada, kai bus nepakankama priežiūra ir rūpinimasis tuo, kas turėjo būti iš anksto numatyta“⁶³.

Rizikos įvertinimas yra rūpestingas ištyrimas to, kas darbe gali kelti pavojų darbuotojams. Tai galimo sužalojimo ar sveikatos pakenkimo laipsnio, esant pavojingai situacijai, visapusiškas įvertinimas, kad būtų galima parinkti atitinkamas saugos priemones⁶⁴. Pabrėžtina, kad išskyrus kelias sužalojimo ar sveikatos pakenkimo rūšis (pavyzdžiui dėl triukšmo ar nuodingųjų medžiagų galintys atsirasti pavojai bei sužeidimai ar sveikatos pakenkimai), kai rizikos laipsnį galima nustatyti išmatavus ribinę tam tikro triukšmo lygio trukmę ar didžiausią leistiną nuodingųjų medžiagų koncentraciją aplinkos ore, dažniausiai rizikos vertinimas būna subjektyvus. Dažniausiai ir nėra būtina riziką išreikšti skaičiais, tačiau kompleksiskai kiekybinė rizikos įvertinimo procedūra būtina esant didelei ir turinčiai katastrofiškas pasekmes rizikai (pvz. gaisro ir sprogimo pavojus). Tačiau visais atvejais labai svarbu nustatyti (identifikuoti) galimus pavojus, juos žinoti, įvardinti ir numatyti saugos priemones, kad rizika būtų minimali.

Rizikos vertinimo pagrindiniai tikslai yra: 1) užtikrinti, kad visi darbo aplinkoje esantys ir galintys pasireikšti veiksniai yra identifikuoti ir žinoma su jais susijusi rizika, 2) tinkamai įrengti darbo vietas, aprūpinti jas reikalavimus atitinkančiomis darbo priemonėmis ir medžiagomis, pasirinkti darbo organizavimo būdus, kurie yra saugūs ir nekenkia darbuotojų sveikatai, 3) nustatyti priemonių, kurių pagalba pašalinama arba kontroliuojama profesinė rizika, prioritetus, 4) pateikti įrodymus darbuotojams ir (arba) jų atstovams bei atitinkamoms priežiūros ir kontrolės institucijoms, kad buvo atliktas riziką darbuotojų saugai ir sveikatai keliančių veiksnių tyrimas ir imtasi reikiamų saugos priemonių.

DK 264 str. 2 d. įtvirtina pareigą darbdaviui įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai. Ši pareiga aiškiai nustatyta ir DSSI, kur nurodoma, kad darbdavys (jo įgaliotas asmuo) „organizuoja rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimą“⁶⁵, „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“⁶⁶ ir t.t. Todėl įmonės vadovas (darbdavys), padedant visai grupei tarnybos darbuotojų, kuriuos skiria ir atsakomybę nustato jis pats, turi numatyti žmogiškuosius resursus (saugos vadovą ir kt.), darbuotojų atstovus, darbuotojus, kurie yra atitinkamų bandymų žinovai, ekspertus samdomus iš kitų

⁶³ *Cit. op. 40*, p. 313.

⁶⁴ *Five steps to risk assesment*. HSE, Didžioji Britanija. Prieiga per internetą <www.hse.gov.uk> [žiūrėta 2006-12-15].

⁶⁵ *Cit. op. 8*, 19 str. 2 d. 1 p.

⁶⁶ *Ibidem*, 25 str. 2 p.

institucijų (jei būtina). Atliekant rizikos vertinimą dalyvauja įmonės darbuotojų atstovai arba jų pavedimu darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai.

Darbdavys visuose įmonės veiklos etapuose privalo planuoti ir įgyvendinti prevencines priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Tuo tikslu jis, vadovaudamasis Profesinės rizikos vertinimo nuostatais⁶⁷ organizuoja vertinimą: prieš pradėdamas arba pradėjęs veiklą, norminiais teisės aktais nustatytu periodiškumu, pakeitus technologinį procesą ar pradėjęs naudoti naujas pavojingas medžiagas, įrengus kolektyvines apsaugos priemones ar atlikus jų modernizavimą, įvykus įmonėje sunkiam ar mitinam nelaimingam atsitikimui darbe, kai jį ištyrus nustatyta, kad rizikos veiksnys galėjo būti sunkaus ar mirtino nelaimingo atsitikimo darbe priežastis, nustačius darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus darbo inspektoriumi reikalaujant ir kitais atvejais, kai įmonės vadovas mano tai esant būtina dėl pokyčių įmonėje.

Analizuojant Profesinės rizikos vertinimo nuostatus matyti, kad profesinė rizika vertinama etapais, kurių metu rizika:

- 1) **identifikuojama** – atliekami rizikos tyrimo parengiamieji darbai, kurių metu identifikuojami rizikos veiksniai, nustatomos vietos, kuriose darbuotojai gali būti veikiami rizikos veiksnių, ir sudaromi rizikos vertinimo objektų sąrašai. Šiame etape pasitelkiamos dalyvauti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, atestuotos įstaigos, teikiančios samdomų darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų paslaugas, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, turintys šios veiklos licenciją⁶⁸,
- 2) **tiriama** – nustatomi rizikos veiksnių faktiniai dydžiai, poveikio trukmė ir priežastys, sąlygojančios jų pasireiškimą, ir darbuotojų, kurie yra veikiami ar gali būti paveikti rizikos, skaičius. Kadangi rizikai iširti gali reikėti specialių žinių, numatyta, kad šiame etape dalyvauja atestuotos laboratorijos, atestuotos įstaigos, teikiančios darbuotojų saugos ir sveikatos paslaugas bei darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, turintys šios veiklos licenciją⁶⁹,
- 3) **nustatoma** – analizuojami rizikos tyrimo rezultatai, nustatoma rizika ir priimamas sprendimas dėl rizikos priimtumo ar nepriimtumo. Riziką

⁶⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003 10 24, Nr. 100-4504.

⁶⁸ *Ibidem*, 7 d.

⁶⁹ *Ibidem*, 11-12 d.

nustato darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai, turintys nustatyta tvarka išduotą šios veiklos licenciją⁷⁰.

Atlikus rizikos vertinimą sudaroma galimybė įmonei sudaryti savo prevencijos veiksmų (priemonių) programą, kurioje prioriteto tvarka nurodomi rizikos veiksniai, jų šalinimo ir mažinimo priemonės, nurodomi įmonės administracijos darbuotojai, atsakingi už šių priemonių įgyvendinimą, priemonių įgyvendinimo terminas, įgyvendinimui skirtos lėšos ir numatoma rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių vykdymo kontrolė.

Geriausiai būtų, jeigu pavojų bei riziką visiškai pavyktų eliminuoti, tačiau, kaip jau anksčiau minėta, tai nėra realu. Dėl to, darbdavys, organizuodamas prevencines priemones, turi numatyti ir kolektyvinių apsaugos priemonių naudojimo galimybes; jei neišmanoma apsaugoti darbuotojų vien tik jomis, turi būti suteikiamos asmeninės apsauginės priemonės⁷¹.

Deja, darbdaviai dar nelabai suvokia rizikos vertinimo svarbą darbuotojų saugai ir sveikatai bei pačiai įmonei. Dažnai darbdaviai laikosi nuomonės, kad darbo sauga kainuoja pinigus, bet neduoda tiesioginių rezultatų. Taip, rizikos įvertinimas kainuoja ir laiko, ir ekonominių išteklių, tačiau darbdavys turėtų suprasti, kad tai yra **naudinga**, nes: 1) sumažėjus išlaidoms, susijusios su nelaimingais atsitikimais ir profesiniais susirgimais, daugiau pelno bus galima skirti konkurencijai, 2) geresnės darbo sąlygos yra paskata dirbti, dėl to gerėja ir pati darbo kokybė, 3) geras rizikos valdymas sąlygoja mažiau nemalonių netikėtumų, dėl to gerėja socialinis dialogas su darbuotojais ir jų atstovais, 4) kiekvienam verslo subjektui konkurencingoje rinkoje yra labai svarbus jo įvaizdis ir geras vardas. Nelaimingų sunkių atsitikimų nebuvimas padeda išlaikyti gerą vardą ir įvaizdį⁷².

Rizikos vertinimas ir prevencija yra kiekvieno įmonės vadovo atsakomybės dalis. Būtent jis organizuoja rizikos vertinimą. Profesinės rizikos vertinimas vykdomas pasitelkiant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos atestuotas rizikos veiksnių tyrimo (matavimo) įstaigas, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, turinčius šios veiklos licenciją.

Rizikos vertinimas yra gan sudėtingas procesas. Darbdaviams neretai kyla problemų, juolab, kad rizikos vertinimas Lietuvoje yra gan naujas dalykas. Daugelis darbdavių susiduria su teisiškai ar techniškai sudėtingais klausimais. Vienose valstybėse narėse yra numatytos teisinės ar administracinės priemonės, kaip naudotis išorinėmis tarnybomis tam tikrose specifinėse situacijose, atliekant rizikos įvertinimą. Kitose

⁷⁰ *Ibidem*, 17-18 d.

⁷¹ *Cit. op.* 8, 18 str. 6 d.

⁷² Rizikos vertinimas ir prevencija - Kas? Kaip? Kodėl? Prieiga per internetą <www.vdi.lt> [Žiūrėta 2007-03-25].

valstybėse narėse darbdavys turi galimybę atlikti šias užduotis naudodamasis įmonės nuosavais ištekliais arba gali įtraukti išorines tarnybas, kur tai būtina. Išorinės tarnybos paprastai veikia kaip konsultacinės ir jų veikla bet kuriuo atveju turi būti koordinuojama tų asmenų, kuriuos paskyrė darbdavys tvarkyti sveikatos ir saugos reikalus⁷³.

Lietuvoje rizikos vertinimą atlieka atestuotos tarnybos. Didelėms įmonėms pasisamdyti išorinę tarnybą nėra sudėtinga. Daugiau problemų turi mažos ir vidutinės įmonės, nes jų ekonominiai resursai žymiai mažesni, taip pat riboti ir personalo resursai, trūksta žinių apie pavojus ir su jais susijusią riziką. O atsižvelgiant į teisės aktų, kuriais vadovaujantis reikia atlikti rizikos vertinimą, sąrašą⁷⁴, be išorinės pagalbos darbdaviui pačiam atlikti rizikos vertinimą būtų gan sudėtinga. Manytina, kad būtų tikslinga įstatymiškai įtvirtinti pareigą vertinti riziką potencialiai pavojinguose ekonominiuose sektoriuose pasitelkiant atestuotas tarnybas, o kita (nepriskiriama prie pavojingų) veikla užsiimančioms įmonėms palikti galimybę rinktis, ar vertinti riziką pačioms, ar pasitelkti specialias atestuotas tarnybas.

Rizikos vertinimo duomenys reikalingi tam, kad būtų galima užpildyti visoms įmonėms privalomą Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės pasą⁷⁵. Tai duomenų suvestinė, pagal kurią darbdavys ir VDI gali gauti visus duomenis, reikalingus įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę⁷⁶.

Vietinių (lokalių) norminių teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos sferoje priėmimas. Vienas iš saugaus darbo organizavimo įmonės viduje aspektų yra darbdavio teisė ir pareiga priimti įmonės vietinius (lokalius) darbuotojų saugos ir sveikatos norminius teisės aktus. Šie aktai tvirtinami suderinus juos su rengiant šiuos aktus dalyvaujančiais darbuotojų atstovais⁷⁷.

Išskiriamos tokios lokalių norminių teisės aktų rūšys: 1) įmonės kolektyvinės sutartys, kurios pagal DK 59 straipsnio 2 dalį taikomos visiems tos įmonės darbuotojams,

⁷³ *Europos Sąjungos šalių patyrimas.* Prieiga per internetą <http://osha.vdi.lt/good_practice/> [žiūrėta 2007-02-02].

⁷⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr.A1-1588/V-611 „Dėl įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso tipinės formos ir pildymo tvarkos patvirtinimo“. Informacinis priedas „Darbuotojų saugos ir sveikatos aktai, kuriais vadovaujantis reikia atlikti profesinės rizikos vertinimą“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4503.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr.A1-1588/V-611 „Dėl įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso tipinės formos ir pildymo tvarkos patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4503.

⁷⁶ *Darbdavių atsakomybė tikrinama atliekant profesinės rizikos vertinimą.* // Juristas. Nr. 3, 2006, p. 37-38.

⁷⁷ Pavyzdžiui, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo tvarkos 12 punktą įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas tvirtina darbdavys savo įsakymu, potvarkiu, kitu tvarkomuoju dokumentu. Instrukcijos derinamos su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu (jeigu jis įsteigtas) ar darbuotojų atstovu.

2) darbo tvarkos taisyklės, 3) darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, 4) pareigybių aprašymai bei nuostatai, 5) įmonės standartai, rengiami pagal Lietuvos standartizacijos departamento taisykles, 6) kiti įmonės vadovo ir/ar jo įgaliotos tarnybos, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto įsakymai, potvarkiai, nutarimai.

Svarbus aspektas tas, kad darbdavys, rengdamas lokalius teisės aktus, turi konsultuotis su darbuotojų kolektyvu, darbuotojų atstovais. Deja, retoje įmonėje laikomasi šio reikalavimo. Darbdavys kaip stipresnioji šalis vis dar nelaiko lygiaverte darbuotojų nuomonės.

Manytina, kad kiekvienas darbdavys, atsižvelgdamas į jos vykdomą veiklą, turėtų parengti ir paskelbti ir nuolat, atsižvelgdamas į ekonominius bei technologinius pokyčius, peržiūrėti ir tobulinti rašytinę saugos ir sveikatos darbe politiką. Lietuvos įstatymai tokio reikalavimo nenumato, bet tiek Airijoje, tiek Didžiojoje Britanijoje kiekvienam darbdaviui⁷⁸ numatyta tokia įstatyminė pareiga. Darbdavys, organizuodamas darbą, turi laikytis šios politikos. Įstatymas nenumato jokių šios rašytinės politikos turinio reikalavimų bei patarimų ir matyt tokio reglamentavimo tikslas yra, kad kiekvienas darbdavys atsisėstų ir pamąstytų apie savo vadovaujamos įmonės specifines problemas ir rastų sprendimus, atsižvelgdamas būtent į savo įmonės konkrečią veiklą ir ypatumus⁷⁹.

Rašytinėje saugos ir sveikatos darbe politikoje turėtų būti numatyta darbuotojų atsakomybė, atsakingi asmenys, valdymo bei įgyvendinimo lygiai, kontrolės ir inspekcijos procedūros, taip pat turi būti nustatoma priežiūra ir saugumo priemonių naudojimo tvarka, mokymo bei instruktavimo tvarka. Rengdami saugos politiką, darbdaviai gali konsultuotis su valstybinėmis institucijomis, darbdavių asociacijų, profesinių sąjungų atstovais. Nepaisant konsultavimosi, yra akcentuojama, kad saugos darbe politika nėra bendras jungtinis konsultacinis dokumentas. Tai yra dokumentas, pagal kurį kiekvienas darbdavys turi maksimalią atsakomybę.

Įstatymas reikalauja, kad su ataskaita turi būti supažindinami visi darbuotojai, bet, ir vėl, nėra nurodyta, kokių būdu tai turi būti padaryta. Manytina, kad netikslinga pakabinti ją skelbimų lentoje ir tikėtis, kad visi darbuotojai ją perskaitys, įsisavins ir supras, dėl to labiau vertinamas ir rekomenduojamas būtų formalesnis paskelbimo ir supažindinimo būdas.

Svarbus akcentas tas, kad jei darbuotojas nekalba angliškai (arba kalba prastai), darbdavys turi rasti kitų būdų, kaip jį informuoti apie saugos darbe politikos turinį. Lietuvos darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose pasigendama nuostatos dėl

⁷⁸ Su tam tikromis išimtimis.

⁷⁹ *Cit. op. 40*, p. 296.

kalbos supratimo. Tas pats ir su įmonės lokaliais aktais – retas darbdavys varginasi ir atsižvelgia į darbuotojus, nekalbančius lietuvių kalba. Niekur nėra įtvirtinamas kalbos barjeras, nors ne visi darbuotojai moka skaityti ir/ar suprasti lietuviškai (juolab, dokumentas parašytas specifiniais terminais). Žinoma, darbuotojui dėl kalbos barjero nesupratus, pavyzdžiui, instrukcijos, ir įvykus nelaimingam atsitikimui, darbdavio pareiga būtų įrodyti teisme, kad darbuotojas buvo supažindintas su lokaliais teisės norminiais aktais tinkamai, o ne formaliai, ir teismas, sistemiškai aiškindamas DK ir kitus teisės aktus, išnagrinetų situaciją ir nustatytų atsakingus asmenis. Tačiau saugaus darbo tikslo – visomis prevencinėmis priemonėmis apsaugoti darbuotojus nuo nelaimingų atsitikimų ir prevencinių ligų – tai neatspindi. Svarbu visais įmanomais būdais užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, o ne tik jam įvykus konstatuoti faktą, kad pažeisti teisės aktų reikalavimai. Lietuvos darbdaviams, rengiant vietinius (lokalius) teisės aktus, taip pat ir įstatymų leidžiamajai valdžiai reikėtų atsižvelgti ir įtvirtinti nuostatą dėl informavimo darbuotojui suprantama kalba, ypačingai įstojus į ES, kai nėra ribojamas laisvas darbo jėgos judėjimas ir dirbti gali bet kuris ES valstybės narės pilietis.

III. Saugaus darbo vykdymo pagrindai

Darbas, kaip kuriamasis procesas, kaip žmogaus darbo jėgos panaudojimo veikla, turi savo organizavimo bei vykdymo procedūras. Neatskiriama darbinės veiklos organizavimo dalis turi būti darbų saugos reikalavimų vykdymas. Tai reiškia, kad privaloma įgyvendinti prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei išsaugoti visuose darbo jėgos panaudojimo etapuose. Faktas, kad įvyko nelaimingas atsitikimas darbe, yra prielaida, kad nebuvo įgyvendintos visos teisės aktais numatytos ir prieinamos įgyvendinti priemonės, todėl atsirado veiksmų, privedusių iki žalingų pasekmių⁸⁰. Nors saugaus darbo organizavimas yra svarbus procesas, nes nuo jo prasideda saugaus darbo kūrimo sistema, manytina, viena iš reikšmingiausių stadijų yra saugaus darbo vykdymas. Būtent šioje stadijoje į realybę perkeliama visi užsibrėžti tikslai ir uždaviniai. Šioje sferoje kyla daugiausiai neaiškumų tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, tiek teismams, taikant darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančius teisės aktus.

1. Darbdavių mokymas ir atestavimas

Tam, kad galėtų tinkamai rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata bei įgyvendinti saugaus darbo tikslus, darbdaviai privalo turėti žinių šioje sferoje. DK 268 straipsnio 1 dalyje apibrėžiama, kad kiekvieno darbdavio ar jo įgalioto asmens žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomai tikrinamos prieš jam pradėdant eksploatuoti įmonę ar teikti paslaugas ne rečiau kaip kas penkeri metai. Atitinkamai DSSI 26 straipsnis įtvirtina darbdaviui atstovaujančio asmens bei darbdavio įgalioto asmens pareigą būti atestuotam pagal Vyriausybės nustatytą tvarką⁸¹.

Vartojamos sąvokos „darbdavio įgaliotas asmuo“ ir „darbdaviui atstovaujantis asmuo“ savo esme yra tapačios, nes atstovauti galima tik turint įgaliojimus. Tačiau vienu atveju kalbama apie atstovavimą, kuris kyla iš įstatymo, o kitu atveju – apie atstovavimą, kylantį iš pavedimo. Atsižvelgiant į tai, DSSI reikėtų atsisakyti sąvokos „darbdaviui atstovaujantis asmuo“, nes darbdavio (juridinio ir fizinio asmens) atstovavimo santykiai yra reglamentuoti CK bei juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c.b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1.

⁸¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1365.

Įtartinas ir įstatymų leidėjo pasirinkimas darbdavių, kurie atleidžiami nuo privalomo žinių darbuotojų saugos ir sveikatos srityje patikrinimo⁸². Neaišku, kokiais kriterijais remiantis išskirti atleidžiami nuo tokio patikrinimo darbdaviai. Susidaro įspūdis, kad svarbiausias kriterijus – žinybinė priklausomybė ar nuosavybės forma, nes pirmiausia lengvatos pritaikomos valdžios įstaigoms⁸³. Manytina, kad nesvarbu, kokia yra nuosavybės forma, visų pirma turėtų būti atsižvelgiama į tai, kokia ekonomine veikla įmonė užsiima. Pagal tai ir reikėtų sudarinėti atleidžiamų nuo privalomojo žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities patikrinimo sąrašą. Susidaro įspūdis, kad diskriminuojamos kitos nuosavybės formos darbdaviai. Ar nevertėtų vietoj principo "visiems privaloma, išskyrus..." (norint būti išskirtam reikia gauti leidimą ir pereiti ilgus biurokratijos labirintus), vartoti "visiems neprivaloma, išskyrus..." (pavyzdžiui, privalomai tikrinamos žinios iš darbuotojų saugos ir sveikatos įmonės įmonėse, įstaigose bei organizacijose, kuriose atliekami darbai, susiję su potencialiai pavojingais įrenginiais, pavojingais darbais (gamybos procesais). Kai pastangos ir lėšos bus labiau sutelktos, jos duos ir didesnę efektą, o žmonės, dirbantys pavojingus darbus, bus tikrai apsaugoti.

Pabrėžtina, kad problema ne vien tik teisiniame reglamentavime. Nelaimėi darbo vietoje dažnai pasmerkia dar gajus formalizmas. Neretas darbdavys nesuvokia privalomojo žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities tikrinimo esmės. Anot M. Plukto, „darbdaviui, darbų vadovui reikia mokytis šiuolaikiškai saugiai organizuoti darbus pačiam <...>. Civilizuotas darbdavys tuo ir skiriasi, kad jis siekia įgyti žinių, o ne formalų mokymo ar kursų pažymėjimą“⁸⁴.

Kita vertus, tam tikrais atvejais pats įstatymų leidėjas nemotyvuotai ir beprasmiškai „apkrauna“ darbdavius formaliais reikalavimais. Kaip pavyzdys paminėtinas iki 2007 m. kovo 31 d. galiojusios Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos⁸⁵ 6 punktas, kuriame buvo numatyta, kad atestuojamo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įmonės vadovo, vykdančio įmonės darbuotojų saugos sveikatos tarnybos funkcijas, žinios turi būti

⁸² *Ibidem.*

⁸³ Pagal aukščiau minėtus nuostatus, nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo) atleidžiami darbdaviams atstovaujantys asmenys, valstybės ar savivaldybės institucijų bei įstaigų - atstovaujamųjų, valstybės vadovo, vykdomųjų teisminių, teisėsaugos įstaigų audita, valstybinę kontrolę (priežiūrą) atliekančių įstaigų, kurios finansuojamos iš valstybės ar savivaldybių biudžeto, *etc.*, kuriose atliekami darbai, nesusiję su potencialiai pavojingais įrenginiais, pavojingais darbais (gamybos procesais).

⁸⁴ *Vieninga Europa – bendrieji saugos ir sveikatos darbe prevencijos principai statybų objektuose*. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos trišalis forumas. Prieiga per internetą <<http://osha.vdi.lt>>. [Žiūrėta 2007-04-01].

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 13 d. nutarimas Nr. 20 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ (negalioja nuo 2007 m. balandžio 1 d.) // Valstybės žinios. 2003, Nr.5-190.

tikrinamos ne tik pagal Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos tikrinimo tvarką, bet ir kaip darbuotojų saugos ir sveikatos specialisto, t. y. pagal dvi mokymo programas. Darbdavys, įgyvendindamas šią įstatymine pareigą, vietoj vieno pažymėjimo gauna du. Tačiau tai nereiškia, kad žinių gauna dvigubai daugiau, nes tiek viena, tiek kita mokymo programa apima tuos pačius klausimus.

Įstatymų leidėjas, matyt, suvokė šią spragą ir nuo 2007 m. balandžio 1 d. įsigaliojo nauja Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarka⁸⁶, kurioje nebeliko aukščiau minėtos „dviejų pažymėjimų“ problemos. Įtvirtinta, kad darbdavio, kuris neįsteigė įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos ir nesudarė sutarties su samdoma darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba arba su vienu ar daugiau darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų (ne įmonės darbuotojų) šios tarnybos funkcijoms atlikti ir pats vykdo įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, žinios tikrinamos pagal Įmonės vadovo, vykdančio įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, mokymo programą. Deja, nors darbdavio privalomojo žinių tikrinimo iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities tvarka pakeista, tačiau taip reikalingo mechanizmo jai įgyvendinti – Įmonės vadovo, vykdančio įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, mokymo programos – vis dar nėra.

2. Darbuotojų instruktavimas, mokymas bei informavimas

Darbuotojų mokymas ir instruktavimas yra viena iš opiausių problemų, vykdančiam norminių teisės aktų reikalavimus.

Nors tiek tarptautiniai, tiek ES, tiek Lietuvos Respublikos teisės aktai aiškiai nubrėžia ir nustato instruktavimo svarbą, darbdaviai, o neretai ir patys darbuotojai, netinkamai įgyvendina šias nuostatas. Darbdaviai įstatymiškai įpareigoti nuolat organizuoti darbuotojų mokymą bei jų žinių patikrinimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Remiantis statistikos duomenimis⁸⁷, net 60 proc. nelaimingų atsitikimų įvyksta dėl darbuotojams privalomų vykdyti instrukcijų, taisyklių pažeidimo.

Daug dėmesio darbuotojų instruktavimui, mokymui bei informavimui, kaip vienai iš priemonių, gerinančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei padedančių išvengti nelaimingų atsitikimų darbe, skiriama ES direktyvos 89/391/EEB preambulėje (6, 10, 11, 12 straipsniai).

⁸⁶ Valstybės žinios. 2007, Nr. 37-1365.

⁸⁷ *Cit. op. 1.*

Pagrindinė darbuotojų informavimo nuostata suformuluota rėminės direktyvos 10 straipsnio 1 dalyje, kur numatyta, kad „darbdavys imasi reikiamų priemonių, kad darbuotojai ir/ar jų atstovai įmonėje ir/arba organizacijoje pagal galiojančius nacionalinius įstatymus ir/arba praktiką, kurioje, be kita ko, gali būti atsižvelgta į įmonės ir/arba organizacijos dydį, gautų visą informaciją apie pavojų saugai ir sveikatai, profilaktikos priemones, veiklą visoje įmonėje ir /arba organizacijoje bendrai bei kiekvienoje darbo vietoje ir/arba darbe atskirai.“

Įgyvendindami šią ir kitas su darbuotojų informavimu susijusias nuostatas, darbdaviai turi vadovautis DSSI 25 straipsnio 4-6 punktais ir 27 straipsniu, Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendraisiais nuostatais⁸⁸, Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarka⁸⁹. Remiantis DSSI 27 straipsniu, darbuotojų instruktavimo ir mokymo tvarką įmonėje nustato darbdaviui atstovaujantis asmuo, vadovaudamasis galiojančiais norminiais teisės aktais, tarp jų ir direktyvų, jas atitinkančių nacionalinių norminių aktų reikalavimais, susijusiais su darbuotojų informavimu (instruktavimu) ir/ar mokymu.

Analizuojant „instruktavimo“ bei „mokymo“ sąvokas, ryškėja instruktavimo bei mokymo esmė. Instruktavimo metu informuojama apie profesinę riziką, suteikiamos teorinės žinios, o mokymo metu dar ir parodoma, apmokoma, kaip saugiai atlikti darbą. Dažniausiai tik taikant abi šias darbuotojų informavimo formas pasiekiamas geriausias rezultatas – darbuotojams suteikiama visa būtina informacija⁹⁰.

Ar darbuotojams užteks per instruktažą gautų žinių, kad galėtų saugiai dirbti, turi nuspręsti darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis/darbdavio įgaliotas asmuo. Čia iškyla problema – kokias metodais ir būdais jis nustato, kad darbuotojas jau pakankamai instruktavimas ir apmokytas, kad saugiai atliktų darbą? Gal vertėtų pačiam darbuotojui, o ne darbdaviui tai nuspręsti?

Lyginant dabar galiojančią instruktavimo Tvarką su anksčiau galiojusiaja Tvarka⁹¹, pastebima tendencija, kad mažėja smulkmeniškumų, vienpusių reikalavimų. Darbdaviui suteikiama galimybė pačiam, atsižvelgiant į įmonės ar jos veikos specifiką,

⁸⁸ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-223/V-792 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2004, Nr. 13-395

⁸⁹ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 1-107 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos patvirtinimo“. // Valstybės žinios, 2005, Nr. 53-1817.

⁹⁰ *Kad darbe būtumėm saugūs. Darbuotojų instruktavimas saugos ir sveikatos klausimais.* // Juristas, Nr. 2, 2004 vasaris.

⁹¹ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2002 12 05 įsakymas Nr. 282 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos patvirtinimo“ (negalioja nuo 2005 04 27) // Valstybės žinios, 2002, Nr. 117-5293.

taikyti įvairias instrukcijų formas, instruktavimo būdus. Vis dėl to, vien tik instruktavimo rūšių įvairovė⁹² rodo, kad smulkmeniškumo, stengiantis bet kokias būdais užtikrinti darbuotojo saugumą, vis dar per daug. Kyla klausimas, ar tai teisinga pozicija, juk kuo daugiau smulkmeniškumo, tuo daugiau painingos darbdaviams.

Dabar galiojančioje Tvarkoje⁹³ numatyta, kad „instruktuojantysis po instruktavimų turi įsitikinti, kad darbuotojas viską suprato, patikrindamas jo žinias apklausa arba naudodamasis techninėmis mokymo priemonėmis, ir nustatyti, ar pavestą darbą darbuotojas galės atlikti saugiai“. Ne vienam aišku, kad jokios apklausos ir naudojimas techninėmis mokymo priemonėmis nevyksta. Vien tik pasirašymas įmonės įvadinio instruktavimo registravimo žurnale ar instruktavimų darbo vietoje registravimo žurnale dar neįrodo, kad darbdavys savo pareigą užtikrinti, kad darbuotojas pradėtų dirbti tik turėdamas pakankamai profesinių įgūdžių, įgyvendino tinkamai. Jeigu ir tikrinama, kaip darbuotojas suprato instruktažą, tai tik apklausos būdu. Instruktuojantysis gali vertinti subjektyviai. Dėl to manytina, kad praktinis darbuotojo testavimas (kuriame būtų numatyta, kada išlaikyta, kada ne) padėtų įsitikinti, kaip jis suprato ir įsisavino darbdavio pateiktą informaciją saugos klausimais.

Pastebima tendencija, kad nei darbdavys, nei darbuotojas nevykdo šios itin svarbios pareigos – darbdavys tik pateikia dokumentus darbuotojui pasirašyti, o darbuotojas, net neskaityęs ir neklausinėdamas pasirašo. Viskas vyksta itin formaliai, kad būtų išpildytas įstatymų reikalavimas ir „padėtas“ parašas žurnale. Praktika rodo⁹⁴, kad nemažai nelaimingų atsitikimų įvyko dėl netinkamo, formalaus darbuotojo instruktavimo darbo vietoje. Manytina, kad vertėtų supaprastinti darbuotojų saugos ir sveikatos instruktavimo procedūrų tvarką, paliekant tik įvadinį instruktavimą traumavimo požiūriu nepavojingoms profesijoms bei nustatant testavimo tvarką pavojingus darbus dirbantiems darbuotojams. Autorė siūlytų teisės aktais apibrėžti, kokių profesijų darbuotojams bei kokiose veiklos srityse darbų saugos instruktavimai, mokymas ir atestavimas yra privalomi ir taikyti tuos reikalavimus tik šiems darbuotojams ir šiose srityse. Tai leistų sutelkti dėmesį į tikrai pavojingus atvejus, neužkraunant biurokratijos naštos ant visų įmonių ir dirbančiųjų.

Be kita ko, Tvarkos rengimo 7 punkte numatyta, kad instrukcijos rengiamos vadovaujantis DK bei DSSĮ nuostatomis, kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais ir norminiais dokumentais (taisyklėmis, nuostatais, normomis, Lietuvos

⁹² Pagal Tvarką įmonėse vykdomi įvadinis, pirminis darbo vietoje, periodinis darbo vietoje, papildomas darbo vietoje, tikslinis darbo vietoje instruktavimai darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

⁹³ *Cit. op.* 89.

⁹⁴ *Cit. op.* 1.

standartais, techniniais reglamentais), darbo ir saugos priemonių, technologinių procesų techniniais dokumentais, remiantis profesinės rizikos vertinimo rezultatais, darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe, incidentų, avarijų, profesinių ligų analizės duomenimis, saugaus darbo organizavimo psichofiziologiniais aspektais, nustatytais įmonėje, darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai pasiūlymais, kontroliuojančių įstaigų nurodymais bei kita turima informacija (dokumentais). Tokio kiekio informacijos darbdaviai nesugeba pritaikyti formuluodami reikalavimus instrukcijose, todėl jos būna netikslios. Darbdavys yra priverstas dėmesį sutelkti ne į darbų saugą darbuotojų naudai, o į biurokratinių reikalavimų tenkinimą, kad įtiktų valstybinėms institucijoms. Manytina, kad tai yra viena iš problemų, trukdančių darbdaviui efektyviai organizuoti ir įgyvendinti saugą ir sveikatą darbe. Pasiūlymas įstatymų leidėjui – teisinės bazės racionalizavimas, minimizavimas. Žmonės linkę ją matyti kaip ypatingai sudėtingą ir neaiškia.

Nereikėtų pamiršti, kad informavimas (instruktavimas) ir/ar mokymas neturėtų būti vien tik formalumas. Kuo geriau instruktuoti darbuotoją ir suteikti žinių turėtų būti tiek darbdavio, tiek darbuotojo tikslas. Svarbu, kad būtų įgyvendinama pagrindinė nuostata – darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojas pradėtų darbą ar vykdyti užduotį tik turėdamas pakankamai profesinių įgūdžių arba mokymo ir/ar instruktavimo metu suteiktų žinių, kad galėtų saugiai dirbti ir nebūtų pakenkta jo sveikata.

Kaip rodo praktika, darbdaviai per mažai dėmesio skiria tik pradėjusiems dirbti įmonėse darbuotojams – didelis skaičius nelaimingų atsitikimų darbe įvyko darbuotojams pirmaisiais darbo metais įmonėje. Anot H. Konkolewsky⁹⁵, visoje Europoje atlikti tyrimai rodo, kad tikimybė jauniems darbuotojams susižeisti yra 50 proc. didesnė nei vyresnio amžiaus darbuotojams. Jaunimas dažnai neturi patirties, dažnai nežino, kad darbdaviai privalo pasirūpinti jų sauga, jiems gali trūkti drąsos kalbėti apie iškilusią problemą ar atsisakyti dirbti pavojingomis sąlygomis. Darbdaviai taip pat dažnai nesuvokia, kad jauni darbuotojai susiduria su didesne rizika, ir jiems gali reikėti daugiau apmokymo, priežiūros nei senesniems darbuotojams.

Kaip pavyzdys paminėtina Lietuvos Aukščiausiojo teismo byla *I. Brazdeikienė v. UAB "Žardė"*⁹⁶, kurioje Teismas palaikė pirmosios instancijos teismo nuomonę, kad „atsakovas, priimdamas ieškovę į darbą, nesupažindino jos su saugaus darbo taisyklėmis, o ieškovės supažindinimas su saugos darbe instrukcija praktikos metu nereiškia, jog ji buvo instrukuota sudarant darbo sutartį. Atsakovas instruktavo ieškovę tik vieną kartą,

⁹⁵ Pokalbis su Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros direktoriumi Hans-Horst Konkolewsky apie jaunų žmonių pažeidžiamumą darbe ir ką šioje srityje galima padaryti. Prieiga per internetą <http://osha.vdi.lt/PDF/jaunimas/LT_Q&A_interview.doc> [Žiūrėta 2007-04-15].

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. *I. Brazdeikienė v. UAB "Žardė"*, Nr. 3K-3-1588/2002 m., kat. 7.1.; 7.2.

kai atliko gamybinę praktiką, tuo atsakovas pažeidė įmonėje veikusių saugos darbe norminių aktų reikalavimus (darbuotojams turėjo būti vedami įvadinis instruktažas, instruktavimas darbo vietoje, pakartotinis instruktavimas ir neplaniniai instruktavimai. Tokiu būdu ieškovė turėjo būti pakartotinai instrukuota praėjus 3 mėnesiams nuo darbo pradžios). Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo tvarkos 28.1 punkte įtvirtinta, kad „įvadinis instruktavimas privalomas visiems įmonėje įdarbinamiems darbuotojams. Sudarius darbo sutartį, jis tuoj pat turi būti atliekamas ir įforminamas įmonės įvadinio instruktavimo registravimo žurnale“. Be kita ko, Teismas kaip svarbias aplinkybes nurodė nukentėjusiosios jauną amžių, gyvenimišką patirtį, profesinį pasirengimą ir konstatavo, kad nelaimingo atsitikimo metu ieškovė dar neturėjo pakankamos profesinės patirties.

Dažnas atvejis, kai net apmokyti ir instrukuoti darbuotojai nesilaiko darbo saugos taisyklių reikalavimų, dėl to nepavyksta išvengti nelaimingų atsitikimų darbe, kurių metu patiriamos įvairios traumos, o kartais darbuotojas miršta. Neretai darbdavio įsakymu pravedami ir papildomi, pakartotiniai instruktažai, tačiau nelaimingų atsitikimų darbe tikimybė vis tiek išlieka. Kadangi darbo sutarties šalys yra dvi, darbuotojas ir darbdavys, abu turėtų laikytis darbo saugos taisyklių, rūpintis jų užtikrinimu ir vykdymu. Nežiūrint į tai, kad „vadovybė“ imasi visų priemonių darbų saugos ir priešgaisrinės saugos taisyklių laikymuisi užtikrinti, labai daug kas priklauso nuo pačių darbuotojų atsakingumo ir taisyklių vykdymo.

3. Kolektyvinės bei asmeninės apsaugos priemonės

DK 263 str. 3 d. įtvirtinta, kad „darbo vietose privalo būti įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės, <...> , darbuotojai privalo būti aprūpinti asmeninės apsaugos priemonėmis“. DK 271 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą aprūpinti darbuotojus apsaugos priemonėmis – būtent jis įrengia kolektyvines apsaugos priemones bei nemokamai išduoda asmenines apsaugos priemones.

DSSĮ nurodoma⁹⁷, kad tik tais atvejais, kai kolektyvinės apsaugos priemonės neužtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ar jų neįmanoma naudoti dėl nuo darbdavio nepriklausančių aplinkybių, darbuotojai aprūpinami asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Akcentuotina, kad prioritetas teikiamas darbuotojų grupėms, kaip visumos, apsaugai. Nelaimingų atsitikimų prevencija prasideda sumažinus ir, jei įmanoma, visiškai

⁹⁷ *Cit.op.* 8, 18 str. 6 d.

panaikinus galimą riziką, kai yra įdiegiamos kolektyvinės apsaugos priemonės, o kur tai neįmanoma, suteikus darbuotojams asmenines apsaugines priemones.

Kolektyvinės apsaugos priemonės – tai priemonės, skirtos visiems darbuotojams, kaip visumai; kolektyvui. Jau pats apsaugos priemonių vadinimas „kolektyvinėmis“ rodo, kad tos apsaugos priemonės taikomos kolektyviai, visiems darbuotojams. Įmonės padaliniuose ir (ar) darbo vietose, kur naudojamos pavojingos cheminės medžiagos bei preparatai ir biologinės medžiagos, privalo būti įrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės⁹⁸. Kolektyvinių darbuotojų saugos ir sveikatos priemonių įrengimas darbo vietose ir (ar) darbo patalpose numatomas darbo ar gamybos technologinių procesų projektavimo metu, įvertinant darbo ar gamybos procesuose numatomas naudoti medžiagas, darbo priemones ir galimus rizikos veiksnius. Pasikeitus darbo, technologiniams procesams ar pradėjus naudoti medžiagas, darbo priemones, darbdavys, įvertinęs profesinę riziką, prirėikus tobulina esamas ir (ar) įrengia naujas kolektyvines apsaugos priemones.

Asmeninė apsaugos priemonė (toliau – AAP) - darbuotojo naudojama arba dėvima priemonė, sauganti jį nuo kenksmingų ar pavojingų darbo aplinkos veiksnių poveikio. Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis nuostatai⁹⁹, suderinti su trečiaja „dukterine“ ES direktyva 89/656/EEB „Dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų¹⁰⁰, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones“, reglamentuoja darbuotojų aprūpinimą asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis, skirtomis darbuotojų sveikatos apsaugai nuo kenksmingų ir pavojingų veiksnių, esančių darbo aplinkoje, kad būtų sumažinta pakenkimo sveikatai rizika.

AAP laikomi visi reikmenys, kuriuos darbuotojas dėvi ar naudoja apsisaugoti nuo įvairių jo sveikatai ir saugai darbe gresiančių pavojų, tiksliau tariant: 1) įvairūs reikmenys apskritai, išduoti darbdavio ir skirti apsaugoti asmenį nuo vieno ar kelių vienu metu vykstančių rizikos veiksnių, 2) AAP, net jei atskiriama, sujungta su gaminiu, kurio specifinė paskirtis nebūtinai yra apsaugoti jį dėvintį asmenį, 3) asmeninės apsaugos priemonės pakeičiamos dalys, naudojamos išskirtinai kaip jos dalys ir būtinos užtikrinti taisyklingą veikimą, 4) sistemos, jungiančios AAP prie išorinių priemonių, naudojamos vienu metu su AAP, net ir visu rizikos laikotarpiu.

AAP yra darbdavio nuosavybė, todėl jis numato jų išdavimo tvarką, suderinęs su įmonėje veikiančiomis profsajungomis (jų nesant - su įmonės darbuotojų saugos ir

⁹⁸ *Cit. op.* 8, 18 str. 5 d.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1998 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr.77 „Dėl Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr.43-1188.

¹⁰⁰ *Cit. op.* 30.

sveikatos komitetu, jo nesant - su darbuotojų atstovu). Išdavęs darbuotojui AAP, darbdavys privalo nurodyti, nuo kokių pavojų ši priemonė apsaugo ir apmokyti arba pateikti informaciją apie teisingą ir tinkamą AAP naudojimą. Kai kuriais atvejais reikalingas ir praktinis AAP naudojimo mokymas.

AAP privaloma naudoti tik nustačius negalimumą naudoti visų techninių, procedūrinių ir reorganizavimo prevencinių priemonių tokių, kaip kolektyvinės apsaugos priemonės. Darbuotojas gali susidurti su nenuspėjama ir nematoma „liekamąja rizika“, nepaisant prevencinių priemonių įgyvendinimo; AAP paskirtis yra pašalinti arba sumažinti tikėtinų nelaimingų atsitikimų pasekmes.

Pagal Direktyvą 89/656/EEB darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones, tokios priemonės turi atitikti tam tikrus reikalavimus, t.y. visos asmeninės apsauginės priemonės privalo: 1) būti tinkamos galimai rizikai, pačios nesukeldamos papildomos rizikos, 2) atitikti darbo vietoje esančias sąlygas, 3) atitikti ergonominius reikalavimus ir darbuotojo sveikatos būklę, 4) atlikus visus būtinus pakeitimus, tiksliai tikti dėvėtojai.

Darbdavys privalo identifikuoti darbo vietoje rizikos veiksnius, kurių neįmanoma pašalinti kolektyvinėmis saugos priemonėmis. Svarbiausias šio etapo momentas yra rizikos veiksnių įvertinimas. Žinant rizikos veiksnius, antrajame etape apibrėžiama kokios savybės privalomos asmeninei apsauginei priemonei tam, kad ji apsaugotų nuo identifikuotų rizikos veiksnių. Jei darbuotojus vienu metu veikia keli darbo aplinkos rizikos veiksniai, tai juos reikia aprūpinti visomis reikiamomis tarpusavyje suderintomis apsaugos priemonėmis, kurios garantuotų apsaugą nuo kenksmingų, pavojingų veiksnių ir sumažintų jų poveikį iki priimtino lygio.

Be to, įranga turi būti adekvati susijusiai rizikai, atitikti esamas sąlygas darbo vietoje, atsižvelgti į ergonominius reikalavimus ir darbuotojo sveikatos būklę, tiksliai tikti besinaudojančiam ir būti suderinama ten, kur tuo pat metu naudojama daugiau nei viena priemonė. Prieš pasirinkdamas asmenines apsaugos priemones, darbdavys privalo jas įvertinti, ar jos tenkina reikalavimus.

Remiantis statistiniais duomenimis¹⁰¹, 62 proc. ES dirbančiųjų niekada nedėvi AAP, 25 proc. dėvi jas pusę darbo laiko. Tai rodo, kad darbdaviai neužtikrina pakankamos AAP naudojimo kontrolės, be to, netikrina, ar AAP dėvima tinkamai. Tinkamai naudoti kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones yra darbuotojo

¹⁰¹ *European Statistics on Accidents at Work*. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/apr/esaw_en.html>. [Žiūrėta 2007-04-07].

pareiga (DSSI 33 str. 2 d.), už kurios nesilaikymą gali būti skiriama drausminė atsakomybė.

Pastebima tendencija, kad mažose įmonėse AAP naudojamos rečiau. Tai lemia mažesni tokių įmonių ekonominiai resursai, asmeninių apsauginių priemonių trūksta ir darbuotojams jos nesuteikiamos. Tačiau negalima remtis įmonės dydžiu, prasta finansine padėtimi, *etc.* Turi būti vadovaujama principu – kas sukuria riziką, tas už ją ir moka.

Asmeninės apsaugos priemonės turi būti pritaikytos darbui, patogios naudoti ir neturi sudaryti papildomų pavojų darbuotojų saugai. Darbdaviai turėtų apsaugos priemonių naudojimą įtraukti į rašytinę saugos politiką, tačiau dažnai pasitaiko atveju, kad darbdaviai bei darbuotojai netinkamai suvokia asmeninių apsaugos priemonių definiciją. Tai aktualu ne tik Lietuvoje, bet ir kitose naujosiose ES narėse. Slovėnijos darbo inspekcija užfiksavo nemažai atvejų¹⁰², kai darbdaviai į asmeninių apsaugos priemonių sąrašą įtraukia uniformas (pavyzdžiui, padavėjų marškinėliai). Tai rodo darbdavių žinių stygių, nes ne visa darbinė apranga (uniforma) gali būti suprantama kaip APP. APP saugo nuo kenksmingų bei pavojingų darbo aplinkos veiksnių.

Darbdaviai (arba jų įgalioti asmenys) neišnagrinėję Nuostatų¹⁰³ ir nesistengia sužinoti ir vykdyti jų reikalavimų, ypač vertinant riziką, mažai naudojami VDI konsultacijomis ir kitų organizacijų teikiamomis paslaugomis¹⁰⁴. Neretai darbuotojų neaprūpinimas asmeninėmis apsaugos priemonėmis motyvuojamas finansinių išteklių trūkumu. Kai kada išigyjamos pigios, nekokybiškos ir nepatogios asmeninės apsaugos priemonės, kurių darbuotojai nenaudoja. Prasta įmonėse saugos ir sveikatos apsaugos darbe vidinė kontrolė, silpnai dirba darbdavio įgalioti asmenys, saugos darbe ir darbo medicinos tarnybos, nėra koordinacijos tarp grandžių. Sprendžiant saugos ir sveikatos apsaugos darbe klausimus, darbuotojai, jų organizacijos nepasinaudoja savo teise reikalauti iš darbdavių rizikų įvertinimo, sąrašų sudarymo, tinkamo aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis.

Aprūpinti įmonę, darbo vietas ir darbuotojus saugiais įrenginiais, diegti saugius darbo bei technologinius procesus, aprūpinti darbuotojus saugos darbe priemonėmis yra kiekvieno darbdavio pareiga. Paminėtina Jungtinėje Karalystėje nagrinėta byla *TC Harrison (Newcastle-under-Lyme) Ltd v Ramsey*, kurioje teismas pasisakė, kad

¹⁰² *Competence, Organisation and Activities of the Labour Inspectorate*. Prieiga per internetą <www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/english/Annual_report_2005.pdf>. [Žiūrėta 2007-04-07].

¹⁰³ *Cit. op.* 99.

¹⁰⁴ Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatų įgyvendinimą Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-04-07].

„įstatyminė pareiga negali būti pažeidžiama ir darbdaviai negali būti atleisti nuo įstatyminių pareigų vykdymo remiantis tuo, kad turi finansinių sunkumų“¹⁰⁵. Vis dėl to, yra atsižvelgiama į protingumo ir proporcingumo principus – kitoje byloje *Assosiated Dairies Ltd v Hartley* darbdavys apskundė darbo inspektoriaus reikalavimą išduoti visiems darbuotojams asmenines apsaugos priemones – batus, apsaugančius nuo sužalojimo, nes vienas darbuotojas buvo sužalotas, kai sunkvežimio ratas pervažiavo jam koją. Teismas, atsižvelgdamas į tai, kad tai buvo vienintelis toks nelamingas atsitikimas toje įmonėje per metus ir į tai, kad įmonėje dirba per 1000 darbuotojų ir aprūpinimas batais įmonei kainuos 20 tūkst. svarų vien pirmais metais, panaikino darbo inspektoriaus reikalavimą remdamasis tuo, kad išlaidos asmeninėms apsaugos priemonėms (batams) neproporcingos rizikai¹⁰⁶.

4. Teisė atsisakyti dirbti ir darbų sustabdymo institutas

Darbuotojas **turi teisę atsisakyti dirbti darbą, jei jis gali sukelti pavojų** ar pakenkti dirbančiojo ar aplinkinių gyvybei ir/ar sveikatai.

Deja, šis reikšmingas institutas Lietuvos Respublikos teisėje nėra išplėtotas. DK bei DSSI tik „prabėgom“ užsimenama apie šią teisę: nenurodoma nei kaip tinkamai ir teisėtai šią teisę įgyvendinti, nei kokių veiksmų darbuotojas turi imtis, norėdamas pasinaudoti šia teise. DK 275 straipsnio 5 dalyje paminima, kad „darbuotojai turi teisę <...> atsisakyti dirbti jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis“, 276 straipsnyje nustatoma, kad darbuotojas nutraukia darbą ir nedelsdamas praneša raštu darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis.

DSSI 22 straipsnio 9 dalyje įtvirtinama, kad „darbuotojas (darbuotojai) turi teisę atsisakyti dirbti, darbai taip pat privalo būti sustabdyti“ ir išvardijami atvejai, kada galima pasinaudoti tokia teise ir kada darbai turi būti sustabdyti. Remiantis loginiu metodu, po tokio lingvistinio ir gramatinio išdėstymo norėtųsi sulaukti ir teisės atsisakyti dirbti įgyvendinimo bei darbų sustabdymo procedūrų tvarkos. Tačiau toliau aprašoma tik darbų sustabdymo procedūra¹⁰⁷. Iš įstatymo raidės taip ir lieka neaišku, kokia procedūra taikoma norint pasinaudoti teise atsisakyti dirbti nesaugų darbą. Ar tiek darbų sustabdymo, tiek atsisakymo dirbti procedūrai taikomi tie patys reikalavimai? Įstatymų

¹⁰⁵ *Cit. op.* 40, p. 293.

¹⁰⁶ *Ibidem.*

¹⁰⁷ *Cit. op.* 8, 22 str. 9 d.

leidėjas turėtų suformuluoti aiškia poziciją šiuo klausimu ir padaryti pakeitimus įstatyme, įtraukiant į šio straipsnio nuostatas atsisakymo dirbti nesaugų darbą procedūrą.

DK 276 str. 1 d. nurodo tik tai, kad darbuotojas nutraukia darbą ir nedelsdamas praneša raštu darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis – t.y. pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Nepagrįstas atsisakymas dirbti yra darbo drausmės pažeidimas ir už nedirbtą laiką nemokama¹⁰⁸. Kyla klausimas, kada ir kas nustato, kad atsisakymas dirbti yra nepagrįstas? Ar darbuotojo manymas, kad kažkas ne taip ir gali kilti grėsmė sveikatai arba gyvybei, yra pagrįstas manymas? O jei jo nuogaštavimai nepasitvirtino? Ar tokius atvejus irgi vertinti kaip nepagrįstą atsisakymą? Darbuotojas įstatyminius atvejus, kai gali atsisakyti dirbti, gali vertinti subjektyviai. Jis gali klysti ir atsisakyti dirbti be pakankamo pagrindo. Manytina, kad sistemiškai aiškinant DK 275 bei 276 straipsnį atsisakymo dirbti kaip vienos iš darbuotojo teisės įgyvendinimo atžvilgiu, reiktų taikyti 275 straipsnio 7 dalies nuostatas, kuriose numatyta, kad „iškilus klausimams dėl saugos ir sveikatos, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, įmonės darbuotojų saugos bei sveikatos tarnybą ar komitetą, VDI ar kitą valstybės instituciją, kad gautų pritarimą atsisakyti dirbti“. Jei darbuotojas negauna pritarimo, turi tęsti nutrauktą darbą. Taip ir neaišku, koks turi būti kreipimasis: telefonu ar tiesiogiai? Jei telefonu, tai kaip gali, pavyzdžiui, darbo inspektorius, nematydamas realios padėties, duoti ar neduoti pritarimą? Jei tiesiogiai, vėl dilema – kaip palikti darbo vietą, kad darbdavys nelaikytų to drausmės pažeidimu? Manytina, kad reikia keisti šią teisę reglamentuojančias nuostatas, išdėstant tikslesnę atsisakymo dirbti procedūrą. Lietuvoje procedūra (išskyrus tai, kad atsisakymas turi būti pateiktas darbdaviui raštu) tokios teisės įgyvendinimui nedetalizuota. Neaišku, kam turi būti pranešama apie atsisakymą dirbti. Lietuvos teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą, trūksta aiškesnės teisės atsisakyti dirbti procedūros. Reikia turėti omenyje, kad darbuotojas, neturintis teisinio išsilavinimo, nežinos, kaip tinkamai pasinaudoti šia procedūra. O jei pasinaudos netinkamai, tai gali būti vertinama kaip drausmės pažeidimas ir už tą laiką nemokama.

Be kita ko, Lietuvos darbuotojai nepakankamai žino ir naudojami šia teise. Tai iš vienos pusės nulemta to, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis ir bijo pasinaudoti ja. Iš kitos pusės, darbuotojai retai naudojami šia teise, nes nežino jos. Būtina nuolat suteikti informaciją darbuotojams apie galimybę pasinaudoti šia teise, galbūt tada nelaimingų atsitikimų skaičius šalyje nors truputį sumažėtų. Informuoti apie šią teisę ir

¹⁰⁸ *Cit. op.* 12, 276 str. 4 d.

galimybę pasinaudoti ja turėtų darbdavys, darbuotojų atstovas, įmonių saugos ir sveikatos struktūros.

Kad Lietuvos darbuotojai dar neišnaudoja šios savo teisės, rodo ir teisminės praktikos šiuo klausimu nebuvimas. Skirtingai nei senesniosiose ES narėse, kur darbuotojai dažnai naudojasi šia savo teise ir aktyviai gina ją. Pavyzdžiui, Didžiosiose Britanijoje (byla *Harvest Press Ltd v McCaffrey*) darbuotojas apskundė darbdavio sprendimą atleisti jį iš darbo. Darbuotojas buvo atleistas, nes atsisakė dirbti dėl baimės būti sužalotam kito darbuotojo, kuri elgėsi itin agresyviai ir darbdavys dėl jo jokių priemonių nesiėmė. Teismas pripažino, kad atleidimas iš darbo, remiantis tuo, kad asmuo įgyvendino savo teisę į saugų darbą ir atsisakė dirbti, neteisėtas¹⁰⁹.

Skirtingai nei Lietuvos, Kanados Darbo kodeksas¹¹⁰ (toliau – Kanados DK) aiškiai nurodo, įtvirtindamas procedūrą, kaip elgtis darbuotojui, kai jis pagrįstai mano, kad darbas nesaugus. Šią procedūrą galima išdėstyti taip:

1. Pirma pakopa: 1) darbuotojas mano, kad darbas gali būti nesaugus, 2) darbuotojas atsisako dirbti, nedelsiant pranešdamas darbų vadovui, saugos atstovui, darbuotojų atstovui ar pan., 3) vadovas kartu su saugos atstovu ir darbuotoju tiria įvykį, a) problema išspręsta – darbuotojas grįžta dirbti, b) problemos nepavyksta išspręsti – seka antra pakopa.

2. Antra pakopa: 1) darbuotojas pagrįstai mano, kad dirbti nesaugu, tęsia atsisakymą dirbti, pasitraukia į saugią vietą, 2) saugos įmonėje atstovas kviečia valstybinį darbo inspektorių, 3) vyksta tyrimas, 4) inspektorius raštu informuoja apie savo sprendimą, 5) įgyvendinami darbo inspektoriaus patarimai ir reikalavimai (jei buvo rasta trūkumų), 6) darbuotojas grįžta dirbti.

Kanados DK 128 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad darbuotojas gali atsisakyti dirbti ar naudoti įrenginius, jei yra pagrįsta priežastis manyti, kad aplinkos veiksnys sukuria jam pavojų arba pats darbas sukelia pavojų darbuotojui ar aplinkiniams. Darbuotojas neprivalo daryti nieko ar naudoti priemonės, jei mano, kad tai gali būti nesaugu. Vien tik manymas, kad kažkoks veiksnys ar priemonė, ar darbo aplinka kenksmingas, yra pakankamas pradėti „atsisakymo dirbti tokį darbą“ procedūrą.

Darbuotojo teisė atsisakyti dirbti išplėtotą ir JAV praktikoje. JAV Aukščiausiojo Teismo išnagrinėta dviejų darbuotojų prieš korporaciją *Whirlpool* byla¹¹¹ buvo ta riba,

¹⁰⁹ *Cit. op.* 40, p. 304.

¹¹⁰ *Canada Labour Code (Part II)*. Prieiga per internetą <[http://laws.justice.gc.ca/en/ ShowTdm/cs/L-2](http://laws.justice.gc.ca/en/ShowTdm/cs/L-2)>. [Žiūrėta 2007-02-15].

¹¹¹ *When do we Have the right to refuse Work*. Prieiga per internetą <<http://www.cwa6228.org/>>. [Žiūrėta 2007-02-17]. *Dviems darbuotojams buvo liepta lipti ant 20 m, aukštyje esančio skydo, nuo kurio prieš 9 dienas buvo nukritęs ir žuvęs jų bendradarbis, ir sutaisyti detales, kurios nukrito nuo konvejerio sistemos.*

nuo kurios darbuotojo teisė atsisakyti dirbti pasidarė aiškesnė, labiau apibrėžta. Teismas pabrėžė, kad JAV Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato darbuotojo teisę atsisakyti vykdyti užduotį, jei yra pagrįstas manymas, kad galima susižeisti ar mirti ir jei nėra įmanomi jokie kiti būdai darbui saugiai atlikti. Darbuotojai, kurie pasinaudoja įstatymo teikiama apsauga negali būti už tai diskriminuojami. Teismas taip pat nurodė, kad darbuotojas, kuris atsisakė dirbti darbą pagal taisykles, gali būti atleistas iš darbo arba jam gali būti skirtas papeikimas skyrimą, jei teismas vėliau nustato, kad darbuotojas atsisakė dirbti nepagrįstai ar nesažiningai. Taip pat teismas pabrėžė, kad JAV darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nereikalauja darbdavio mokėti darbuotojui, kuri atsisako dirbti dėl galimo pavojaus; įstatyme tik nustatyta, kad tokias atvejais darbdavys negali diskriminuoti darbuotojų. Taigi, teismas paliko spręsti atlyginimo klausimą kolektyvinių derybų būdu.

Darbų sustabdymas reikšmingas įgyvendinant darbuotojo teisę į saugą ir sveiką darbą. Ši institutas Lietuvos teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą bei sveikatą, išplėtotas labiau nei aukščiau aptarta teisė atsisakyti nesaugaus darbo.

Darbų sustabdymo instituto teisinis pagrindas – DK 266 straipsnis, kuriame detaliam įtvirtinama darbų sustabdymo atvejai, tvarka, sustabdymo procedūra. Sąrašas, kada darbai privalo būti stabdomi, nėra baigtinis.

Darbai stabdomi norminių teisės aktų numatyta tvarka šias atvejais¹¹²: 1) kai darbuotojas (darbuotojai) neapmokytas saugiai dirbti, 2) sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui, 3) kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus, 4) kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprūpinti reikiamomis kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis, 5) kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei.

Darbai taip pat privalo būti sustabdyti, kai gamtinės sąlygos kliudo saugiai juos atlikti (LR DK 266 str. 9 d.). Įstatymų leidėjas sąmoningai išskyrė šį atvejį į atskirą dalį. Nuo aukščiau išvardytų darbų sustabdymo atvejų šis skiriasi tuo, kad priežastys, kurioms esant turi būti sustabdyti darbai, nepriklauso nuo niekieno valios, tai gamtos reiškiny (fource majeure), kurio negalima valdyti ir kontroliuoti (skirtingai nei, pvz., kai dirbama neįrengus kolektyvinių ar asmeninių apsaugos priemonių ar kai dirba neinstrukuotas darbuotojas – darbdavys netinkamai įgyvendina savi pareigas). Pavojaus atvejais

Skydas buvo skirtas apsaugoti darbuotojus nuo iš viršaus galinčių nukristi detalių. Motyvuodami tuo, kad skydas nesaugus, du darbuotojai atsisakė taisyti gedimus. „Whirlpool“ vadovai juos tą dieną išsiuntė namo ir nemokėjo algos už tą laikotarpį.

¹¹² Cit. op. 12, 266 str. 1 d.

darbdavys, siekdamas užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams darbe, vadovaudamasis įstatymais, turi teisę perkelti darbuotojus į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje įmonėje arba į kitą toje pačioje vietovėje esančią įmonę. Draudžiama perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl sveikatos būklės. Nesant darbo kitose darbo vietose, kur darbuotojai gali saugiai dirbti, įstatymų nustatyta tvarka skelbiama prastova.

Sustabdžius darbus pavojaus dėl gamtinių sąlygų atveju, darbuotojams mokama kaip už prastovą. Tai dar vienas bruožas, skiriantis darbų sustabdymą dėl gamtinių sąlygų (LR DK 266 str. 9 d.) ir darbų sustabdymą dėl priežasčių, išvardytų LR DK 266 str. 1 d., nes pastaruoju atveju už laiką, kurį darbai buvo sustabdyti, darbdavys darbuotojams moka vidutinį darbo užmokestį.

Tiek teisė atsisakyti dirbti, tiek darbų sustabdymo institutas reikšmingi nelaimingų atsitikimų prevencijai.

IV. Saugaus darbo kontrolės būdai

Tam, kad saugus darbas būtų ne vien tik deklaruojamas, o ir realiai įgyvendinamas, būtina kontrolė. Kalbant apie efektyvius kontrolės būdus, svarbu apibrėžti pačią sąvoką.

Kontrolė – tai procesas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad reali veikla atitiktų planuojamą, faktinę situaciją- norimą¹¹³.

Kontrolė numato sistemingą faktinės veiklos stebėjimą, siekiant nustatyti nukrypimus nuo veikiančių reikalavimų, taisyklių bei normų, analizuoti nukrypimų priežastis ir rengti pasiūlymus nukrypimams pašalinti.¹¹⁴

Kontrolės paskirtis – užtikrinti, kad tikslai būtų pasiekti, formuojant planus konkrečiam laiko tarpui. Įvertinant tai, jog organizacija, junginys funkcionuoja neapibrėžtumo sąlygomis, galimi nukrypimai nuo numatyto plano. Svarbu, kad valdymo subjektas laiku sužinotų apie esamus nukrypimus. Jei nesugebama išsiaiškinti nukrypimų ir jų ištaisyti, tai organizacija tikslo gali ir nepasiekti.

Kontrolė reikalinga tam, kad darbas vyktų pagal planus, instrukcijas, įsakymus. Jos tikslas – pastebėti klaidas ir silpnas veiklos vietas norint jas ištaisyti ir vėliau nekartoti. Kiekvienas įmonės vadovas privalo kontroliuoti, nes tai įeina į jo pareigas net tada, kai specialiai tas nepavedama. Kontrolę reikia pradėti tuoj pat, kai tik suformuluojami ar sužinomi jau suformuluoti įmonės tikslai ir paskirstytos užduotys ar tik įkurta organizacija¹¹⁵.

Kontrolės procesą sudaro šie etapai: 1) nustatomi standartai ar kriterijai (pareigybinės instrukcijos, vidaus tvarkos taisyklės, įsakymai ir kt.), 2) tikrinama, kaip laikomasi nustatytų standartų ar kriterijų (tikrinama, ar nėra nukrypimų, pažeidimų), 3) imamasi koregavimo veiksmų.

Saugaus darbo kontrolė pagal subjektus skirstoma į valstybinę, visuomeninę bei vidinę (vietinę).

¹¹³ *Vikipedija. Laisvoji enciklopedija*. Prieiga per internetą < <http://lt.wikipedia.org/wiki/Kontrol%C4%97>> [Žiūrėta 2007-04-04].

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ DREJERIS, Rolandas. *Maitinimo įmonių darbo organizavimas*, Vilnius, Kronta, 2004, p. 21.

1. Valstybinė kontrolė

Valstybinę saugaus darbo kontrolę Lietuvos Respublikoje atlieka VDI. Inspekcijos misija – siekti išsaugoti dirbančiųjų gyvybę, sveikatą ir darbingumą bei užtikrinti darbuotojų darbo garantijas.

Teisinis pagrindas VDI veiklai yra Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas¹¹⁶, VDI nuostatai¹¹⁷, kur įtvirtintos pagrindinės šios institucijos veiklos kryptys, teisės bei pareigos. VDI savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, TDO konvencijomis, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, DK, DSSĮ, kitais įstatymais ir norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius.

Lietuva 1994 06 23 ratifikavo TDO konvenciją Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“¹¹⁸, kurios 2 straipsnis įtvirtina, kad darbo inspekcijos sistema taikoma visoms darbo vietoms, kuriose darbo inspektoriai reikalauja laikytis teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbo metu.

DSSĮ numatyta, kad yra tam tikri ypatumai, kuriems esant DSSĮ taikomas su išimtimis. Pavyzdžiui, DSSĮ 4 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad „krašto apsaugos pareigūnams ir kariams, vidaus reikalų sistemos, muitinės, valstybės saugumo ir kitų institucijų pareigūnams, kurių tarnybinius santykius nustato atitinkami statutais“ DSSĮ nuostatos netaikomos tik tais atvejais, kai šie asmenys vykdo veiklą, kuriai būdingi specifiniai veiklos požymiai. Ši DSSĮ nuostata atitinka direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnį, kuriame įtvirtinta, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai netaikomi specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, kurioms būdingi tam tikri ypatumai, neišvengiamai prieštaraujantys darbuotojų saugos ir sveikatos principams. Tuo atveju darbuotojų sauga ir sveikata turi būti užtikrinama kuo geriau, atsižvelgiant į šioje direktyvoje nustatytus tikslus. Taigi savaiame suprantama, kad karys, atlikdamas pavojingą misiją, negalės skųstis darbo inspekcijai, kad jo sauga ir sveikata neužtikrinama, nes jis atlieka specifinę veiklą, nurodytą įstatymuose.

VDI pareigos saugaus darbo kontrolės sferoje, įvardytos VDI įstatyme, atitinka TDO konvencijos Nr. 81 reglamentavimą ir yra: 1) darbuotojų saugą bei sveikatą reglamentuojančių nuostatų užtikrinimas, 2) patarimai bei techninė informacija

¹¹⁶ Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymas Nr. A1-40 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatų tvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2004, Nr. 29-936.

¹¹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

darbdaviams bei darbuotojams dėl efektyviausių teisinių nuostatų laikymosi priemonių, 3) bendradarbiavimas su kompetentingomis valdžios institucijomis (įstatymų leidžiamąja bei vykdomąja valdžiomis) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais¹¹⁹.

VDI įstatyme prie pagrindinių funkcijų šiai institucijai priskiriama pareiga kontroliuoti, kaip darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, tirti sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas, analizuoti jų aplinkybes ir priežastis, kompetencijos klausimais tirti piliečių prašymus ir skundus, teikti siūlymus darbo įstatymų laikymosi, darbuotojų saugos ir sveikatos būklei šalyje gerinti. VDI taip pat vykdo švietėjišką misiją, įvairiomis formomis skleisdama pagal savo kompetenciją informaciją visuomenei, konsultuodama darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais.

VDI sudaro administracija ir visose apskrityse veikiančios teritoriniai skyriai. Lietuvoje VDI inspektoriai skirstomi į vyriausiąjį valstybinį darbo inspektorių, vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojus, skyrių vedėjus – vyriausiuosius darbo inspektorių, skyrių vedėjų pavaduotojus – vyriausiuosius darbo inspektorių, vyriausiuosius darbo inspektorių, vyresniuosius darbo inspektorių, darbo inspektorių. Iš esmės daugelis jų pareigų sutampa, tačiau yra laikomasi subsidiarumo principo, reiškiančio, kad VDI aukštesnio rango darbo inspektoriams neturi būti priskiriamos funkcijos, kurias gali atlikti žemesniojo rango darbo inspektoriai.

Siekdami užkirsti kelią darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės aktų pažeidimams, darbo inspektoriai per metus patikrina apie 10 proc. ūkio subjektų, dalyvauja nustatant tinkamumą naudoti apie 1,4 tūkst. naujų arba rekonstruotų įmonių (padalinių), atlieka beveik 20 tūkst. darbo aplinkos kontrolinių matavimų, konsultuoja per 170 tūkst. asmenų, išnagrinėja iki 5 tūkst. skundų ir prašymų. Remiantis statistiniais duomenimis¹²⁰, 2006 metų pradžioje buvo 167211 registruotų įmonių. VDI iš jų 2005 metais patikrino 14715 įmonių ir jose net 61,6 proc. padarytų pažeidimų sudarė darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimai. Vertinant realiai veikiančių įmonių ir patikrintų įmonių santykį, pastebima, kad patikrintų įmonių skaičius procentine išraiška mažas. Manytina, kad reikėtų didinti darbo inspektorių skaičių, kad prevenciškai būtų patikrinama kuo daugiau įmonių ir taip užkertamas kelias nelaimingiems atsitikimams bei profesinėms ligoms, juolab, kad nei TDO konvencija Nr. 81, nei VDI įstatymas jokio

¹¹⁹ TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. Prieiga per internetą <www.ilo.org>. [Žiūrėta 2007-04-15].

¹²⁰ *Cit.op.* 1.

konkreto (minimalaus ar maksimalaus) skaičiaus darbo inspektorių nenumato. Priešingai, TDO konvencijos Nr. 81 10 straipsnis deklaruoja, kad „darbo inspektorių turi būti **pakankamai**, kad būtų efektyviai atliktos inspekcijos pareigos“. 2005 m. pradžioje darbo inspektorių skaičius buvo 211¹²¹. Kad darbo inspektorių skaičius Lietuvoje nėra pakankamas, rodo ne tik veikiančių/patikrintų įmonių santykis, bet ir nelaimingų atsitikimų skaičiaus nemažėjimas.

Paminėtina Didžiosios Britanijos nacionalinės darbo inspekcijos struktūra. Saugos ir sveikatos vykdomoji tarnyba¹²² yra atsakinga už darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu laikymąsi. Ši institucija turi atskirus struktūrinius padalinius, kurių kiekvienas atsakingas už tam tikrą ekonominės veiklos sferą (pavyzdžiui, vienas padalinys atsakingas už DSS reikalavimų laikymąsi gamybos, statybų, žemės ūkio, paslaugų sektoriuose, kitas už pavojingus įrenginius eksploatuojančias įmones, trečias už DSS geležinkelių sferoje ir t.t). Manytina, kad toks diferencijavimas yra naudingas, nes kiekvienoje sferoje reikia specialių bei nuolat tobulinamų žinių, o išmanyti ir aprėpti visas ekonomines sferas ir ypatumus yra sudėtinga. Pabrėžtina, kad Lietuvoje taip pat egzistuoja panašus modelis, VDI šalia teritorinių skyrių turi specializuotus sprogių, degių gamybų ir technologijų, geležinkelio, kasybos ir sprogdinimo darbų skyrius.

VDI palaiko ryšius su savivaldybėmis bei apskričių administracijomis, LR valstybinėmis institucijomis, profesinėmis sąjungomis, darbdavių organizacijomis, kitų šalių analogiškoms tarnyboms. Inspekcija dalyvauja LR trišalės tarybos, LR darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos darbe.

Ši valstybinė institucija yra pagrindinis instrumentas, skirtas užtikrinti ir stebėti, vertinti, kaip įmonės, įstaigos bei organizacijos laikosi darbo įstatymų, tačiau ir jos sprendimai kartais kelia nuostabą. Pavyzdžiui, 2007 metų kovo mėnesį VDI paskelbė ir ėmėsi iniciatyvos siuntinėti darbdaviams elektroninius laiškus su prašymu užpildyti anketą¹²³ apie saugos būklę jų įmonėje ir taip užsitikrinti „pasitikėjimo statusą“ – tai yra, VDI žadėjo metus laiko pirmose 1000 įmonių, užpildžiusių ir atsiuntusių anketą, nevykdyti patikrinimų. Pati iniciatyva sužinoti apie esamų verslo subjektų saugos padėtį yra sveikintina, tačiau „pažadas nevažiuoti ir netikrinti“ labai keistas – pati VDI formuoja neteisingą įspūdį apie save, kaip apie „nepageidaujama svečią“, nors jos pareiga yra ne tik tikrinti, konstatuoti pažeidimus (ko labiausiai bijo darbdaviai), bet ir konsultuoti, teikti

¹²¹ Ataskaita, apimanti laikotarpį iki 2005-01-01 apie *Darbo inspekcijos konvencijos, 1947 (Nr. 81)*, nuostatų taikymą. p. 6. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?175103040>>. [Žiūrėta 2007-04-15].

¹²² angl. – Health and Safety Executive

¹²³ Lietuvos Respublikos vyriausiojo darbo inspektoriaus laiškas darbdaviams (su "Vadovo anketa") 2007-03-07. Prieiga per internetą <<http://www.vdi.lt/>>. [Žiūrėta 2007-03-18].

pagalbą darbdaviams darbo įstatymų klausimais¹²⁴. Turėdami geras intencijas jie neteisingai pasirinko priemones situacijai gerinti.

VDI atlieka įvairius verslo subjektų tikrinimus: reaguojamieji, kai išvykstama į įmones tirti nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų, tirti skundų; planiniai (kurie dar skirstomi į tikslinius, teminius, kompleksinius ir pan.), kurių objektu pasirenkamos įmonės atsižvelgiant į jose egzistuojančių pavojų lygį, darbo saugos būklę (nelaimingų atsitikimų skaičius, profesinės ligos, kenksminga darbo aplinka), socialinio pavojaus tikimybę (neišmokamos algos, maži atlyginimai, neapmokami viršvalandžiai, nelegalus darbas ir pan.).

Akcentuotina tai, kad nuo 2004 metų pradžios VDI pavesta nauja funkcija – kontroliuoti kolektyvinių sutarčių nuostatų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, darbo sutarties sudarymu bei nutraukimu, darbo bei poilsio laiko trukme ir kt., įgyvendinimą. Taigi, suinteresuoti subjektai gali kreiptis į VDI, kad ši savo ruožtu patikrintų ir duotų nurodymą darbdaviui laikytis kolektyvinių sutarčių nuostatų, net jei pagrindiniai įstatymai ir nėra pažeidinėjami, nes darbdavys privalo laikytis kolektyvinių sutarčių pagrindu atsiradusių darbuotojų sąlygų pagerinimo.

VDI įstatyme darbo inspektoriams taip pat numatyta teisė pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso¹²⁵ tvarką (toliau – ATPK) skirti pinigines baudas asmenims, pažeidusiems darbo įstatymus. Siekiant užtikrinti, kad teisės normose numatytos baudos būtų skiriamos nuosekliai, inspektoriams reikėtų suteikti gerokai platesnius įgaliojimus.

Darytina išvada, kad viena iš priežasčių, dėl kurių nelaimingų atsitikimų šalyje nemažėja, yra netinkamai sureguliuotas administracinių nuobaudų dydis. Nors ekonominė padėtis Lietuvoje gerėja, tačiau nuobaudų dydis nekinta. Siūlytina, kad būtų susimąstyta apie esamą situaciją šalyje ir padidinti baudų dydį. Juolab, kad kitose valstybėse narėse baudos ženkliai didesnės¹²⁶. Gal bent įstatyminis didesnių baudų reglamentavimas „sudrausmintų“ darbdavius ir lemtų didesnę rūpinimąsi darbuotojų sauga bei sveikata. Tai pabrėžė ir VDI inspektorius laiške darbdaviams¹²⁷, kuriame teigia, kad „nepasiekti administracinėje teisenoje <...> numatyti, skiriant nuobaudą kaip atsakomybės didinimo

¹²⁴ LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo dėl Nr. 20 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatų tvirtinimo“ (Žin., 1996, Nr.14-382) 6.22 punkte numatyta, kad VDI „konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. 64-2569) ir kitų darbo įstatymų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais“; ši funkcija taip pat VDI įstatymo 6 str. 20 p. – „konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, darbo įstatymų vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais“.

¹²⁵ Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

¹²⁶ Pavyzdžiui, Airijoje numatyta maksimali bauda – 3 mln. eurų, Didžiojoje Britanijoje maksimalios baudos viršutinis dydis iš viso nenustatytas.

¹²⁷ Cit. op. 123.

ir prevencijos stiprinimo priemonę, tikslai. Skiriamų baudų skaičius ir dydžiai yra akivaizdžiai neadekvatūs traumatizmo, profesinio sergamumo, darbų saugos bei teisenos garantijų užtikrinimo būklei”.

Gera praktika tiek Lietuvoje, tiek kitose ES narėse (pvz., Airijoje) yra tai, kad „nusikaltusiųjų“ darbuotojų saugai ir sveikatai verslo subjektų rekvizitai viešai skelbiami VDI internetinėje svetainėje; vis dėl to viešumas „ne iš gerosios pusės“ drausmina.

Darbo inspektoriams reikėtų veikti efektyviau, jų taikomos priemonės turi būti visiškai adekvačios – iki aukščiausio lygio sankcijų - įmonėje esančiai darbuotojų saugos ir sveikatos bei teisinių garantijų užtikrinimo būklei. Būtina vykdyti daugiau intervencinių tikrinimų, labiau išnaudojant suteiktas teises – nuo patarimų, konsultavimų ir nurodymų iki griežtesnio baudų skyrimo ir darbų stabdymo. Inspektoriai turėtų padidinti atsakomybę ir išnaudoti įstatymų numatytas galimybes rengti medžiagą bei atiduoti ją teisėsaugos institucijoms ir tais atvejais, kai įmonėje nevykdant teisės aktuose nustatytų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe.

Žmogaus teisė į tinkamas darbo sąlygas yra fundamentali teisė. Tiek TDO konvencija Nr. 81, tiek VDI įstatymas yra pagrindinis įrankis įgyvendinti šią teisę praktikoje. Tačiau vien tik konvencijų bei įstatymų reikalavimų laikymasis nepadaro darbo inspekcijos pakankamai veiksmingos. Yra būtina vystyti efektyvią ir veiksmingą darbo inspekcijos sistemą, kaip vieną iš įrankių, užtikrinančių darbuotojo teisę dirbti saugiai ir turėti saugias bei sveikas darbo sąlygas¹²⁸.

2. Visuomeninė kontrolė

Visuomeninę, dar vadinamą nevalstybine, kontrolę vykdo Lietuvos Respublikos **darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, įmonių profesinės sąjungos bei įmonių saugos darbe komitetai**. Visuomeninė kontrolė – socialinės partnerystės pasireiškimo forma.

DK 44 straipsnyje įtvirtina socialinės partnerystės sistemą, o 46 straipsnio numato, kad „įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu“.

¹²⁸ Integrating Labour Inspection: Functions, Effectiveness and Training. Conference Report. 21-23 September 2003, Borovetz, Bulgaria. International Association of Labour Inspection. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org>>. [Žiūrėta 2007-04-04].

Trišalis bendradarbiavimas remiasi derybomis, kurių metu šalys prisiima įsipareigojimus laikytis susitarimų arba veda konsultacijas su Vyriausybe. Tik įgyvendinant trišalį socialinių partnerių bendradarbiavimo principą, yra sudaromos galimybės atsižvelgti į visų suinteresuotų šalių interesus, darbo santykių reguliavimas tampa laisvesnis, efektyvesnis, savanoriškai priimti įsipareigojimai paprastai būna geriau ir sąžiningiau vykdomi.

Valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija¹²⁹. Šios institucijos veikla pagrįsta LR Vyriausybės patvirtintais nuostatais¹³⁰. Komisija formuojama iš vienodo valstybės institucijų ir įstaigų, darbdavių ir darbuotojų organizacijų ir jų atstovų skaičiaus. Bendras komisijos narių skaičius – 15 (po 5 atstovus iš kiekvienos šalies). Valstybės institucijos ir įstaigos atstovus jų vadovų siūlymu į komisiją skiria socialinės apsaugos ir darbo ministras. Lietuvos Respublikos trišalė taryba nustato darbdavių organizacijas ir darbuotojų organizacijas (profesines sąjungas), kurios deleguoja savo atstovus į komisiją. Darbdavių organizacijos ir darbuotojų organizacijos (profesinės sąjungos) atstovus skiria savo kolegialių valdymo organų nutarimais. Šios institucijos ir organizacijos apie savo atstovų delegavimą į komisiją praneša Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau vadinama – sekretoriatas). Savo atstovą (atstovus) delegavusi institucija ar organizacija gali bet kada pakeisti kitu atstovu (atstovais).

Komisijos darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės funkcijos išplaukia iš jos nuostatų, kuriuose įtvirtinta, kad ši komisija: 1) dalyvauja SDAM formuojant ir įgyvendinant saugos darbe valstybinę politiką, atitinkančią trišalius darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesus, 2) teikia inspekcijoms, kontroliuojančioms, kaip įmonėse laikomasi saugos darbe reikalavimų, pasiūlymus dėl saugos darbe būklės kompleksinių patikrinimų ekonominės veiklos srityse, 3) analizuoja saugos būklę darbe ir siūlo priemones jai gerinti, vertina saugos darbe būklę, 4) aptaria VDI metinę ataskaitą, vertina, kaip laikomasi saugos darbe įstatymų bei norminių aktų reikalavimų.

Akcentuotina tai, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos sprendimai yra patariamojo pobūdžio¹³¹.

¹²⁹ *Cit. op.* 8, 6 str.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios, 2002, Nr. 4-97.

¹³¹ *Ibidem*, 24 p.

DSSI 7 straipsnis numato, kad „darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu **steigiamos** apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos ir **gali būti** steigiamos savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos“.

Kaip viena svarbiausių apskrities darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijų numatyta bendradarbiavimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje su apskrityje veikiančiomis valstybės institucijomis ir įstaigomis, susijusiomis su darbuotojų sauga ir sveikata, įmonių vadovais, darbdavių organizacijomis, profesinėmis sąjungomis, įmonių darbuotojų atstovais, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais¹³².

Savivaldybės DSS komisija atitinkamai bendradarbiauja su savivaldybės institucijomis ir įstaigomis, susijusiomis su darbuotojų sauga ir sveikata darbe, su savivaldybės teritorijoje veikiančiomis darbdavių organizacijomis, apskrityje esančių įmonių darbuotojų atstovais, įmonių vadovais, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais.

Deja, apskričių bei savivaldybių komisijos sustabarėjusios, ir savo galiomis darbuotojų saugos ir sveikatos sferoje jos retai kada naudojasi. Manytina, kad reikėtų suteikti daugiau įgaliojimų šioms institucijoms, nes žiūrint iš praktinės pusės jos geriau žino jų teritorijoje esančių verslo subjektų padėtį ir galėtų būti kaip saugiklis ir priežiūros teritoriniu lygmeniu organas. VDI savarankiškai darbuotojų saugos ir sveikatos problemas išspręsti sudėtinga, būtinas bendradarbiavimas ir socialinių partnerių pagalba, efektyvus trišalis bendradarbiavimas, ypač sprendžiant darbo įstatymų laikymosi klausimus.

Kaip svarbus visuomeninis kontrolės organas paminėtinos profesinės sąjungos, kurios gina savo narių sveikatos ir gyvybės išsaugojimo darbe interesus vadovaudamosi Profesinių sąjungų įstatymu¹³³. Prof sąjunga siekia savo narių (dirbančiųjų) gerovės. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus¹³⁴. Jau pats faktas, kad darbovietėje egzistuoja profesinė sąjunga, drausmina darbdavį ir garantuoja darbo įstatymų minimumo laikymąsi darbuotojų atžvilgiu.

Pagrindinės profesinės sąjungos teisės darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės srityje išplaukia iš Profesinių sąjungų įstatymo 17 straipsnio, kuriame įtvirtinta, kad

¹³² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 24 d. įsakymas Nr. A1-183/V-687 „Dėl Apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų steigimo, sudarymo tvarkos patvirtinimo“. // Valstybės žinios, 2003 12 03, Nr. 113-5088.

¹³³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933 (su pakeitimais).

¹³⁴ *Cit. op. 2, 50 str.*

„profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus“. Taigi, nors nėra išskiriama atskirai, vis dėl to aišku, kad teisė į saugų darbą taip pat įeina į profesinių sąjungų kompetencijos sferą. Deja, profesinės sąjungos vangokai įgyvendina šią savo funkciją ir didesnę dėmesį skiria kitų darbuotojų (algų didinimo ir pan.) interesų gynimui.

Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto steigimo tvarką numato DSSĮ 13 str. 2 d. Komitetas sudaromas dvišaliu principu iš vienodo skaičiaus darbdaviui atstovaujančiųjų bei darbuotojams atstovaujančių asmenų. Komiteto funkcijos kontrolės sferoje pasireiškia darbdavio, įmonės tarnybų veiklos saugos darbe klausimais vertinimu, jis stebi ir kontroliuoja, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų įmonėje, svarsto ir teikia darbdaviui pasiūlymus dėl lėšų skyrimo saugai darbe gerinti, kontroliuoja darbuotojų mokymo bei instruktavimo tvarkos laikymąsi, informuoja darbuotojus apie įmonės komiteto veiklą ir jo rezultatus¹³⁵. Vis dėl to, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatuose yra spragų, dėl ko kartais gali būti sunku įgyvendinti kontrolės funkcijas. Pavyzdžiui, Nuostatų¹³⁶ 14 punkte numatyta, kad komitetas praneša VDI, kai padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo ar įmonės vadovas atsisako vykdyti komiteto reikalavimą sustabdyti darbus ir apsaugoti darbuotoją ar darbuotojus nuo galimo pavojaus saugai ir sveikatai. Tačiau nėra aišku, kokia pranešimo ir šio punkto įgyvendinimo tvarka. Be to, Nuostatuose nėra aptariamos komiteto nario teisės ir pareigos. Aptariama tik komiteto, kaip subjekto, kompetencija. Neaišku, ką gali ir kokias galias turi atskiras komiteto narys.

3. Vidinė kontrolė

Įmonėse turi būti nustatyta priežiūra, kaip saugiai darbuotojai dirba ir ar nekenkia jų sveikatai darbo aplinkos veiksniai. Ši priežiūra vadinama vidaus kontrole. Vidinė saugaus darbo kontrolė turėtų būti pirminė, pagrindinė ir svarbiausia kontrolės forma.

DSSĮ 19 straipsnio 1 ir 2 d. įtvirtinta, kad „darbdaviui atstovaujantis asmuo, organizuodamas darbą įmonėje, nustato darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę“ bei „darbdavys imasi priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir organizuoja darbuotojų saugos bei sveikatos būklės vidinę kontrolę“, „įpareigoja padalinių vadovus įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemones ir

¹³⁵ *Cit. op.* 56.

¹³⁶ *Ibidem*, 14 p.

kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos bei sveikatos reikalavimų“. Numatyta, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, nustatydamas darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės tvarką įmonėje, ją svarsto su: 1) darbuotojais, 2) darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai, 3) darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu.

Šiems subjektams turi būti praneša apie įpareigojimus, duotus padalinių vadovams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės ir priemonių įgyvendinimo įmonėje, padaliniuose, darbo vietose. DK 269 straipsnis taip pat numato, kad „darbdavys privalo informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės <...> klausimais“. Taigi, sprendžiant vidinės kontrolės klausimus įmonės vidiniame lygmenyje dalyvauja darbdavys, kuris turi pareigą konsultuotis ir tartis darbuotojų saugos klausimais su darbuotojais, jų atstovais bei darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu (kai jis įsteigtas).

Darbdaviams reikėtų aktyviau tikrinti, kaip vykdoma įmonėse vidinė kontrolė: atliekamas rizikos vertinimas, kontroliuojama darbuotojų saugos ir sveikatos būklė, planuojamos ir įgyvendinamos darbų saugos gerinimo priemonės, mokomi ir instruktuojami darbuotojai. Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į parengtų instrukcijų kokybę visoms profesijoms, darbams ir darbo vietoms, kontroliuoti, kad jose būtų įtrauktos naujų norminių aktų nuostatos, nurodyti visi rizikos veiksniai, būtinos saugos priemonės. Būtina tikrinti instrukcijų kokybę, apskaitą ir laikymą, instruktavimo kokybę, ypač atkreipiant dėmesį į darbus pagal nurodymus, darbų technologijų, darbo vietų pakeitimus, darbuotojų žinias.

Kontrolės funkcijas įmonėje vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba arba samdoma organizacija (asmenys). Tarnyba tiesiogiai pavaldi darbdaviui. Jeigu įmonėje tarnyba nesteigiama, jos funkcijas vykdo pats darbdavys.

Kontrolės funkcijos apima tikrinimą, kaip 1) įmonėje vykdomi teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais reikalavimai, ar padalinių vadovai sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas, ar aprūpina darbuotojus visomis darbo sąlygas atitinkančiomis asmeninėmis ir kolektyvinėmis apsauginėmis priemonėmis, ar užtikrina reikiamą jų priežiūrą, 2) asmenys, atsakingi už kenksmingų medžiagų laikymą ir naudojimą, statinių ir potencialiai pavojingų įrenginių eksploatavimą, darbų priežiūrą bei vykdymą, vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus.

Vidinė kontrolė atliekama atsižvelgiant į darbinės veiklos poreikius ir sąlygas. Darbdavys ir darbuotojai turi bendradarbiauti visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Bendradarbiavimas turi būti grindžiamas susidomėjimu, aktyviu dalyvavimu ir bendra nuomone dėl visus patenkinančių darbo sąlygų. Darbdavio atstovai su

dirbančiaisiais darbo vietoje arba grupėse aptaria iškilusius klausimus. Bendradarbiavimas ypač aktualus, kai keičiami veiksmų planai arba kai norima iširti rizikos veiksnius. Į veiksmų planą įtraukiamos įvairios darbo aplinką gerinančios priemonės. Darbdavys privalo įsitikinti, kad visiems dirbantiesiems būtų aiškios paskirstytos užduotys ir kad jie teisingai suprato informaciją. Vidinė kontrolė įmonėje vertinama ar ji atitinka nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos principus ir tvarką, ar parengti darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai norminiai aktai ir ar nustatyta jų laikymosi kontrolė, ar nustatyta darbuotojų instruktavimo, mokymo, atestavimo saugos ir sveikatos srityje tvarka, o taip pat rizikos vertinimo, prevencijos priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarka įmonėje.

Nepakankamos vidinės kontrolės išdavoje 70 proc. nelaimingų atsitikimų darbe įvyko dėl saugos ir sveikatos norminių teisės aktų 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; dėl nepakankamos vidinės kontrolės nustatyta 12 atvejų, kai darbuotojai neperkelti į kitą darbą pagal gydytojų rekomendacijas, 1434 atvejai, kai dirba nepasitikrinsusių sveikatą darbuotojų. Dėl nepakankamos vidinės kontrolės 2005 metais įvyko 42 proc. nelaimingų atsitikimų darbe, kai 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 priemonėmis¹³⁷.

Didelė problema Lietuvos įmonėse – darbuotojų neblaivumas. Darbdaviai neretai „nepastebi“ neblaivaus darbuotojo ir nenušalina jo nuo darbo, taip pažeisdamas savo įstatyminę LR DK 123 str. 1 d. įtvirtintą pareigą. Nėra jokios tikrinimo sistemos. Manytina, kad bent potencialiai pavojinguose ekonominiuose sektoriuose, tokiuose kaip autotransportas, statyba ir kt., būtina darbuotojų kontrolė prieš darbo pradžią ir bet kada darbo metu, jei kyla įtarimų, kad darbuotojas gali būti neblaivus. Kas ketvirtas žuvęs darbuotojas, o statybos sektoriuje beveik kas antras – buvo neblaivus. Akivaizdi drausmės ir vidinės kontrolės įmonėje stoka sąlygoja didelį nelaimingų atsitikimų skaičių. Žuvusių neblaivių darbuotojų statistika nesiejama su draudiminiais įvykiais, ji nepatenka į tarifų

¹³⁷ *Cit. op. 1.*

apskaičiavimo metodiką¹³⁸, nes šioje srityje akivaizdi kolizija tarp socialinio draudimo ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisinių normų. Nelaimingi atsitikimai, įvykę dėl neblaivaus darbuotojo kaltės, nepripažįstami draudiminiais įvykiais. Darbdaviai akivaizdžiai išvengia atsakomybės net ir tuo atveju, jei nelaimingas atsitikimas įvyko ne tik dėl neblaivumo, bet buvo ir kitų priežasčių. Būtina harmonizuoti socialinio draudimo ir darbuotojų saugos ir sveikatos teises nuostatas nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo tvarkos bei pripažinimo draudiminiais įvykiais srityje. Galbūt tada darbdaviai bus labiau suinteresuoti kontroliuoti ir imtis priemonių tokiai kontrolei įgyvendinti.

Šiuo metu yra svarstomas DSSĮ pakeitimo projektas¹³⁹ ir pasiūlyta keisti DSSĮ 25 straipsnio 13 dalį, įtvirtinančią, kad „darbdavio įgaliotas asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais <...> kontroliuoja, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų“, ir imperatyviai įpareigoti darbdavį nušalinti nuo darbo darbuotoją, kuris nesilaiko darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ar yra neblaivus. Autorės nuomone, toks straipsnio papildymas būtų perteklinis – šį klausimą reglamentuoja DK ir pareiga nušalinti neblaivų darbuotoją nuo darbo išplaukia iš DK 123 str. 1 d. (jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio). Tačiau, kaip minėta, nėra jokios neblaivumo tikrinimo sistemos įmonės viduje.

Paminėtina byla *A. Miežinskas v. Lygumų ŽŪB*¹⁴⁰, kurioje Aukščiausiasis teismas pabrėžė, kad „nelaimingo atsitikimo priežastis buvo paties nukentėjusiojo neblaivumas, nesusijęs (atsižvelgiant į jo darbinių pareigų pobūdį) su technologiniu procesu“. Buvo panaikintos pirmosios bei apeliacinės instancijos teismų nutartys, kuriose buvo teigiama, kad būtent „atsakovas, kaip žuvusiojo darbdavys, privalėjo sudaryti jam sąlygas saugiai dirbti bei tinkamai pailsėti, pasirūpinti, kad būtų saugu dirbti, taip pat tikrinti, ar darbuotojai negirtuokliauja darbo metu<...>, tačiau šios pareigos nevykdė (arimo niekas nestebėjo, darbuotojų nekontroliavo, ženklais, nurodančiais, kad šalia yra melioracijos griovys, nepasirūpino, nors buvo ariama tamsoje, darbo tabeliai neatspindėjo tikrosios darbuotojų darbo laiko apskaitos) ir, teismo nuomone, tokiu būdu savo neveikimu sudarė

¹³⁸ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5114.

¹³⁹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimo įstatymas. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=283349&p_query=&p_tr2=>>. [Žiūrėta 2007-04-24].

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 5 d. nutartis c.b. *A. Miežinskas v. Lygumų ŽŪB*, Nr. 3K-3-294/2004 m., kat. 7.1.

sąlygas nelaimingam atsitikimui įvykti bei pažeidė LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje garantuotą teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“.

Darbuotojas pripažįstamas visiškai kaltu dėl nelaimingo atsitikimo darbe net tada, kai jo girtumo laipsnis buvo nedidelis ir neturėjo jokios įtakos nelaimingam atsitikimui įvykti, o nelaimingas atsitikimas įvyko tik dėl darbdavio kaltės, nes darbuotojui, pažeidžiant Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytas garantijas ir DK reikalavimus, nebuvo sudarytos saugios ir sveikos sąlygos dirbti. Tai yra, neatsižvelgiama į kitas aplinkybes, turėjusias įtakos nelaimingam atsitikimui įvykti (pavyzdžiui, darbuotojas, būdamas lengvo girtumo laipsnio nedėvėjo asmeninių apsaugos priemonių, tačiau netiriama, ar iš viso tokios jam buvo suteiktos). Manytina, kad toks teisinis reglamentavimas, kai nelaimingas atsitikimas dėl darbuotojo neblaivumo nepriklausomai nuo nelaimingo atsitikimo priežasčių, pripažįstamas nedraudiminiu įvykiu, atima iš darbuotojo (jo šeimos narių darbuotojo mirties atveju) teisę gauti nelaimingų atsitikimų darbe socialinio draudimo išmokas net tais atvejais, kada darbuotojo neblaivumas neturėjo jokios įtakos nelaimingam atsitikimui ir dėl nelaimingo atsitikimo darbe kaltas ne darbuotojas, o darbdavys, tinkamai neįvykdęs savo pareigų saugaus darbo kontrolės sferoje. Galbūt situaciją išspręs Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas, išnagrinėjęs 2006 m. lapkričio 10 d. gautą Klaipėdos apygardos administracinio teismo prašymą¹⁴¹ ištirti, ar Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies 1 punktą (numatantis, kad draudiminiais įvykiais nepripažįstami nelaimingi atsitikimai darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo arba nustatytos ūmios profesinės ligos, kuriuos ištyrus nustatoma, kad jie įvykę apdraustajam esant neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų ir tai nebuvo susiję su jam draudėjo pavesto darbo technologijos ypatybėmis) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintam teisinės valstybės principui, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 1 daliai (įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs), 48 straipsnio 1 daliai (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) ir 52 straipsniui (valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais).

¹⁴¹ Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2006 m. spalio 16 d. nutartis administracinėje byloje Nr. 1-1262-162/2006 m., kat. 1.3.

Išvados

1. Saugaus darbo organizavimas reglamentuotas itin detaliai. Taip darbdavys, organizuodamas darbuotojų saugą ir sveikatą, yra priverstas dėmesį sutelkti ne į darbų saugą darbuotojų naudai, o į įstatyminių reikalavimų tenkinimą, kad įtiktų valstybinėms institucijoms. Būtina mažinti poįstatyminių aktų skaičių, paliekant tik pačius pagrindinius darbuotojo ir darbdavio santykių principus ir atsisakyti detalaus jų nustatymo.

2. Kiekvienas darbdavys, atsižvelgdamas į įmonės vykdomą veiklą, turėtų parengti, paskelbti ir nuolat, atsižvelgdamas į ekonominius bei technologinius pokyčius, peržiūrėti ir tobulinti rašytinę saugos ir sveikatos darbe politiką. Su politika darbuotojai turėtų būti supažindinami ta kalba, kurią jie supranta. Deja, įstatymų leidėjas kalbos barjero darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose neįtvirtina ir tai yra viena iš problemų, su kuriomis susiduriama įstojus į ES ir įgyvendinant laisvos darbo jėgos judėjimo principą. Būtina įtvirtinti nuostatą, kad darbuotojas turi būti supažindinamas su lokaliais teisės aktais jam suprantama kalba.

3. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos struktūrų steigimas – darbdavio pareiga. Būtina keisti DSSĮ 12 straipsnio 1 dalį ir įtvirtinti, kad samdyti tarnybą darbdavys gali tik tada, kai įmonėje nėra arba nepakanka darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, t.y. prioritetą turėtų būti teikiamas įmonėje paskirtiems darbuotojų saugos ir sveikatos specialistams ir darbdavio įsteigta tarnybai. Toks prioritetinis įmonės vidaus tarnybų įtvirtinimas atitiktų ES direktyvos 89/391/EEB 7 straipsnio 3 dalies nuostatas, kurios nustato, kad „jeigu prevencinės priemonės negali būti organizuojamos dėl to, kad įmonėje nėra kompetentingo personalo, darbdavys samdo tarnybas iš kitur“, tai yra, prioritetą yra teikiamas įmonėje paskirtiems specialistams.

4. Įstatymų leidėjas neretai sukuria per daug formalių, sunkiai praktikoje įgyvendinamų normų. Būtina keisti nuostatas dėl darbdavių privalomojo atestavimo iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities, darbuotojų instruktavimo tvarkos.

5. Taisytinės ir tikslintinos nuostatos, reglamentuojančios teisės atsisakyti dirbti tvarką. Būtina informuoti darbuotojus apie pasinaudojimo šia teise galimybę.

6. Nepasiekti administracinėje teisenoje numatyti, skiriant nuobaudą kaip atsakomybės didinimo ir prevencijos stiprinimo priemonę, tikslai. Skiriamų baudų skaičius ir dydžiai yra akivaizdžiai neadekvatūs nelaimingų atsitikimų, profesinio sergamumo, darbų saugos bei teisenos garantijų užtikrinimo būklei.

7. Būtina įtvirtinti griežtesnę vidinės kontrolės (tikrinimo) tvarką įmonėse bei harmonizuoti socialinio draudimo ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisinės nuostatas nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo tvarkos bei pripažinimo draudiminiais įvykiais srityje.

Santrauka

Saugaus darbo organizavimo, vykdymo, kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai

Ramunė Vildžiūnaitė

Vilniaus Universitetas Teisės fakultetas

Remiantis Lietuvos Respublikos bei tarptautiniais teisiniais aktais, magistro darbe analizuojami saugaus darbo organizavimo, vykdymo bei kontrolės teisiniai ir instituciniai pagrindai. Atlikus darbo analizę, galima daryti išvadą, kad Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą bei sveikatą, suderinti su tarptautiniais ir ES teisės aktais. Nepaisant to, magistro darbo tema ypatingai aktuali dėl didelio nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų skaičiaus.

Pirma, nagrinėjama saugaus darbo samprata ir raida.

Antra, analizuojami saugaus darbo organizavimo pagrindai, valstybės vykdoma politika saugaus darbo klausimais ir saugaus darbo organizavimo tvarka įmonės lygmenyje.

Trečia, nagrinėjama, kaip vykdomos saugaus darbo teisės aktų nuostatos praktikoje, kaip juos interpretuoja darbdavys, darbuotojai bei teismai, su kokiomis problemomis susiduriama įgyvendinant teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų saugą bei sveikatą.

Ketvirta, svarstomi saugaus darbo kontrolės subjektų bei jų vykdomos veiklos ypatumai, privalumai bei trūkumai.

Summary

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

Ramunė Vildžiūnaitė

Vilnius University Law Faculty

On the ground of the Republic of Lithuania and international legal deeds, the legal and institutional basis of organization, implementation and control of safety at work are described in the work of master. After analyzing the work one can make a conclusion that Lithuanian legal deeds which regulate workers safety and health are coordinated with the international and EU legal deeds. Besides the topic of the master work is especially urgent because of the frequent accidents at work and a great number of professional diseases.

Firstly, the conception and development of safe work is described.

Secondly, the basis organization of safety at work, the state's policy on the matter of safe work and the procedure of organizing safe work at an enterprise level are analysed.

Thirdly, the work describes how the provision of legal deeds of safe work are accomplished in practice, how they are interpreted by employers, employees and law courts, what problems they come across realizing the legal deeds which regulate the workers' safety and health.

Fourthly, the peculiarities, advantages and disadvantages of the safe work control subjects and the activity of the subjects are also discussed in the master work.

Literatūros sąrašas

Lietuvos Respublikos teisės aktai (su pakeitimais ir papildymais):

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, išgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34–933.
6. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.
7. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 67-1656.
8. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.
9. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (negalioja nuo 2003 m. liepos 16 d.). // Valstybės žinios. 2000, Nr. 95-2968
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimas Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 66-1916.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 24 d. nutarimas Nr. 926 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 67-1961.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 4-97.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 26 d. nutarimas Nr. 1072 „Dėl įstaigų, teikiančių mokymo ir kitas paslaugas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įmonėms, kompetencijos reikalavimų aprašo patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2004, Nr. 133-4801.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 292 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2007 03 31, Nr. 37-1365.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 13 d. nutarimas Nr. 20 „Dėl Darbdavio ar jo įgalioto asmens žinių iš darbuotojų saugos ir sveikatos srities privalomojo tikrinimo tvarkos ir Darbdavių, kurie atleidžiami nuo darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinių patikrinimo (atestavimo), sąrašo patvirtinimo“(negalioja nuo 2007 m. balandžio 1 d.) // Valstybės žinios. 2003, Nr. 5-190.

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 44-1448.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gruodžio 20 d. nutarimas Nr. 1368 „Dėl Draudėjų priskyrimo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos tarifų grupėms metodikos patvirtinimo“. // Valstybės žinios, Nr. 149-5437.

18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr. 44-1224.

19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5186.

20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 17 d. įsakymas Nr. A1-40 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos nuostatų tvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2004, Nr. 29-936.

21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-1588/V-611 „Dėl įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso tipinės formos ir pildymo tvarkos patvirtinimo“. Informacinis priedas „Darbuotojų saugos ir sveikatos aktai, kuriais vadovaujantis reikia atlikti profesinės rizikos vertinimą“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4503.

22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2003 10 24, Nr. 100-4504.

23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1998 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr.77 „Dėl Darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsauginėmis priemonėmis nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1998, Nr.43-1188.

24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr. A1-223/V-792 „Dėl Mokymo ir atestavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2004, Nr. 13-395.

25. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos 2003 m. spalio 29 d. posėdžio protokolas Nr. 6-PV5-36 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 110-4923.

26. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2005 m. balandžio 20 d. įsakymas Nr. 1-107 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos patvirtinimo“. // Valstybės žinios, 2005, Nr. 53-1817.

27. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2002 12 05 įsakymas Nr. 282 „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarkos patvirtinimo“ (negalioja nuo 2005 04 27) // Valstybės žinios, 2002, Nr. 117-5293.

28. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos 2003 m. spalio 29 d. posėdžio protokolas Nr. 6-PV5-36 „Dėl Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės žinios, 2003, Nr. 110-4923.

29. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo pakeitimo įstatymas. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=283349&p_query=&p_tr2=>>. [Žiūrėta 2007-04-24].

Tarptautiniai ir ES teisės aktai:

1. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Valstybės žinios. 1995. Nr. 40-987.

3. TDO konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-652.

4. TDO konvencija Nr. 187 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos“. [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

5. TDO rekomendacija Nr. 164 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos“. [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>.

6. Tarybos 1989 m. birželio 12 d. direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“. // OL L 183, 1989 6 29, p. 1—8.

7. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/654/EEB „Dėl būtiniausių darbovietai taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų (pirmoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 393, 1989 12 30, p. 1—12.

8. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/655/EEB „Dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). // OL L 393, 1989 12 30, p. 13—17.

9. Tarybos 1989 m. lapkričio 30 d. direktyva 89/656/EEB „Dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones (trečioji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 393, 1989 12 30, p. 18—28.

10. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/269/EEB „Dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis, pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą (ketvirtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 156, 1990 6 21, p. 9—13.

11. Tarybos 1990 m. gegužės 29 d. direktyva 90/270/EEB „Dėl saugos ir sveikatos apsaugos būtiniausių reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais (penktoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 87/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)“. // OL L 156, 1990 6 21, p. 14—18.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1998 m. spalio 28 d. nutartis c. b. *G.Milčiukienė v. UAB "Antriniai metalai"*, Nr. 3K-161/98, kat. 3.

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. *Vilniaus teritorinė muitinė v. Lietuvos respublikos valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001 m., kat. 6.1.

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis c. b. *I.Brazdeikienė v. UAB "Žardė"*, Nr. 3K-3-1588/2002 m., kat. 7.1.; 7.2.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. lapkričio 15 d. nutartis c. b. *Norkus v. A.Donėlos komercinė firma*, Nr. 3K-3-1188/2000 m.,

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 5 d. nutartis c. b. *A. Miežinskas v. Lygumų ŽŪB*, Nr. 3K-3-294/2004 m., kat. 7.1.

6. Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2006 m. spalio 16 d. nutartis administracinėje a. b. *Natalija Nikitina v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius*, Nr. 1-1262-162/2006 m., kat. 1.3.

7. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. balandžio 6 d. sprendimas byloje *Europos Bendrijos Komisija v. Austrijos Respublika*, Nr. C-428/04, dėl 2004 m. spalio 6 d. pagal EB 226 straipsnį pareikšto ieškinio dėl išipareigojimų neįvykdymo. Prieiga per internetą [http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=LT&Submit=Rechercher\\$docrequire=alldocs&numaff=C-428/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100](http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=LT&Submit=Rechercher$docrequire=alldocs&numaff=C-428/04&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100) [Žiūrėta 2007-03-28].

Specialioji literatūra, straipsniai ir informacija internete:

1. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003.

2. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002.

3. SELWYN, N. M. *Law of employment, 14th edition*. – UK: Lexis Nexis, 2006.

4. TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos* // Jurisprudencija. 2005, Nr. 66.

5. WOOLFSON, Charles. *Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai* // Pinigų studijos, 2005/3.

6. BLAINPAIN R. *European Labour Law*. – The Hague: Kluwer Law International, 2000.
7. MARTINKUS, Bronislavas. *Darbo procesų valdymas*. Vadovėlis, VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2003.
8. APPLEBY, Robert C. *Šiuolaikinio verslo administravimas*. Vilnius: Charibidė, 2003.
9. KUČINSKAS, V. *Ergonomika*. Vilnius, Jandrija, 2001.
10. DREJERIS, Rolandas. *Maitinimo įmonių darbo organizavimas*, Vilnius: Kronta, 2004.
11. STANKIUVIENĖ, Aušra; ŠUKYS, Ritoldas; ČYRAS, Petras. *Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare*. // Ūkio technologinis vystymas. 2006, Vol. XII, Nr. 2.
12. *Trylikta derybinė pozicija* // „Integracijos žinios“. 2000, Nr. 11 (20).
13. *Darbdavių atsakomybė tikrinama atliekant profesinės rizikos vertinimą*. // Juristas. Nr. 3, 2006.
14. BRUNDZA, Jonas; BUTKUS, Ričardas. Iš „*Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinė bazė. Europos sąjungos saugos darbe nuostatų propagavimas. Phare Access programos Lietuvai projektas Nr. ZZ.9914.LT.030.07*“. Prieiga per internetą <http://www.lzuu.lt/dstl/html/phare/sem1/1_1_sk.html>. [Žiūrėta 2007-02-02].
15. *Kad darbe būtumėm saugūs. Darbuotojų instruktavimas saugos ir sveikatos klausimais*. // Juristas, Nr. 2, 2004 vasaris.
16. *Valstybinės darbo inspekcijos informacija apie darbuotojų aprūpinimo asmeninėmis apsaugos priemonėmis nuostatų įgyvendinimą Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose*. Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-04-07].
17. *Global Strategy on Occupational Health for All The Way to Health at Work. Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health*. 11-14 October 1994 Beijing, China. GENEVA, 1995.. Prieiga per internetą <http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/>. [Žiūrėta 2006-11-23].
18. *Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra*. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://europe.osha.eu.int>>.
19. *Darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistema įmonėje. Bendrieji principai*.. Prieiga per internetą. <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-03-28].
20. *Five steps to risk assesment*. HSE, Didžioji Britanija. Prieiga per internetą <www.hse.gov.uk>. [Žiūrėta 2006-12-15].

21. *Rizikos vertinimas ir prevencija - Kas? Kaip? Kodėl?* Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-03-25].
22. *Europos Sąjungos šalių patyrimas.* Prieiga per internetą <http://osha.vdi.lt/good_practice/>. [Žiūrėta 2007-02-02].
23. Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos trišalis forumas. „Vieninga Europa – bendrieji saugos ir sveikatos darbe prevencijos principai statybu objektuose“. Prieiga per internetą <<http://osha.vdi.lt>>. [Žiūrėta 2007-04-01].
24. *Pokalbis su Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros direktoriumi Hans-Horst Konkolewsky apie jaunų žmonių pažeidžiamumą darbe ir ką šioje srityje galima padaryti.* Prieiga per internetą <http://osha.vdi.lt/PDF/jaunimas/LT_Q&A_interview.doc>. [Žiūrėta 2007-04-15].
25. *European Statistics on Accidents at Work.* Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/apr/esaw_en.html>. [Žiūrėta 2007-04-07].
26. *Competence, Organisation and Activities of the Labour Inspectorate..* Prieiga per internetą <www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/english/Annual_report_2005.pdf>. [Žiūrėta 2007-04-07].
27. *Canada Labour Code (Part II).* Prieiga per internetą <<http://laws.justice.gc.ca/en/ShowTdm/cs/L-2>>. [Žiūrėta 2007-02-15].
28. *When do we Have the right to refuse Work.* Prieiga per internetą <<http://www.cwa6228.org>>. [Žiūrėta 2007-02-17].
29. *Ataskaita, apimanti laikotarpį iki 2005-01-01 apie Darbo inspekcijos konvencijos, 1947 (Nr. 81), nuostatų taikymą.* Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?175103040>>. [Žiūrėta 2007-04-15].
30. KANCEVIČIUS, Romas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo sąlygų skyriaus vedėjas. *Profesinių pakenkimų prevencijos priemonių 2005-2006 m. planas.* Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2007-04-15].
31. *Laisvoji enciklopedija.* Prieiga per internetą. <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Organizavimas>>. [Žiūrėta 2007-03-14].
32. Valstybinės darbo inspekcijos ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ar organizacijose 2005 metais. Prieiga per internetą <www.vdi.lt>. [Žiūrėta 2006-12-13].