

Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto  
V kurso  
Darbo ir socialinės apsaugos specializacijos  
studentės Ievos Girskytės

Magistro darbas

## **Darbuotojų teisė saugiai dirbti**

Darbo vadovas  
Doc. Dr. V. Tiažkijus

Recenzentė  
Lekt. Dr. D. Petrylaitė

Vilnius, 2006

## TURINYS

IVADAS.....	3
1. DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI SĄVOKA IR TURINYS .....	7
1.1. Darbuotojų teisės saugiai dirbti sąvoka ir teisiniai pagrindai .....	10
1.2. Darbdavių ir darbuotojų teisės ir pareigos darbų saugos srityje.....	15
2. TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS UŽTIKRINIMAS .....	21
2.1. Darbų saugos kontrolė ir jos formos.....	22
2.2. Reikalavimai darbo vietai ir darbo priemonėms.....	29
2.3. Potencialiai pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai.....	36
2.4. Darbdavių ir darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas.....	39
3. ATSAKOMYBĖ UŽ DARBŲ SAUGOS REIKALAVIMŲ PAŽEIDIMUS.....	43
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	52
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	55
SANTRAUKA (lietuvių ir anglų kalbomis).....	60

## ĮVADAS

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>1</sup> 3 str. 1 dalyje numatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties pobūdį, darbo vietą, darbo dienos arba darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Darbuotojų teisę saugiai dirbti garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>2</sup>, minėtas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas bei kiti darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys nacionaliniai teisės aktai, taip pat tarptautiniai teisės aktai, numatantys darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatą visais su jo darbu susijusiais aspektais, sudaryti tinkamas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, Darbo kodekso 2str. yra įtvirtintas principas „Saugių ir sveikatai nekenksmingų sąlygų sudarymas“.

Darbo saugos institutas - tai visuma abejoms darbo sutarties šalims privalomų organizacinių-techninių priemonių, kuriomis siekiama užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šio instituto teisinius pamatus įtvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 dalis, kurioje numatyta, 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. Konstitucijos garantuotą teisę saugiai dirbti detalizuoja ir išplečia pagrindines darbuotojų saugos darbe nuostatas įtvirtinantys darbo teisės šaltiniai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kurių (atitinkamai) 259 str. ir 2 str. 12 punkte nurodyta, kad darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Iš šios darbuotojų saugos ir sveikatos sampratos matyti, kad *plačiaja prasme* darbuotojų sauga suprantama ne tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema, bet taip pat apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų tinkamai įforminta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos, užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas, apskritai visa Darbo teisė yra skirta užtikrinti darbuotojų teisę saugiai dirbti.

Baigiamajame darbe, atsižvelgiant į griežtus reikalavimus jo apimčiai, bus nagrinėjami tik pagrindiniai darbo saugos instituto aspektai. Darbuotojų teisę saugiai dirbti bus nagrinėjama siaurąja prasme. Bendrai aptarus darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas darbų saugos srityje,

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės Žinios. 1992, Nr. 31-953.

išanalizavus šiuos teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pagrindines nuostatas, bus pereita prie darbo saugos kontrolės formų analizės, pavojingus darbus, darbuotojų atestavimą, mokymą reglamentuojančių teisės aktų nuostatų nagrinėjimo, paliesta darbo saugos problematika pandemijos atveju, o taip pat atsakomybės už darbo saugos nuostatų pažeidimus taikymo atveju analizės.

*Temos aktualumas ir mokslinis naujumas.* Valstybės įstatymai, žmonių saugos darbe norminiai aktai, darbų saugai skiriamos lėšos, saugos darbe būklė parodo valstybės rūpinimąsi kiekvieno žmogaus konstitucinių teisių bei Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>3</sup> nuostatų dėl darbo sąlygų įgyvendinimu. Piliečių sveikata ir darbingumas yra valstybės ekonominės ir socialinės gerovės kūrimo pagrindas.

Žmonių saugos darbe problema ypač aktuali, nes, pažeidžiant šios sistemos pagrindus, žmonėms padaroma ne tik moralinė žala, bet dažnai ir žala sveikatai, kartais sukeliama rizika jų gyvybei. Teisiniu požiūriu įvertinti tokius įstatymo, o dažnai net konstitucinių garantijų pažeidimus yra nelengva, nes abi darbo teisinių santykių šalys - darbdavys ir darbuotojas - stengiasi konfliktinę situaciją interpretuoti savo naudai.

Akcentuotina, kad visų pirma reikia skatinti darbo sutarties šalis apskritai išvengti darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės pažeidimų. Atliekant prevencinį darbą, nustatyta, kad šių pažeidimų skaičius daugeliu atveju priklauso nuo to, ar darbdaviai yra apsišvietę darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, ar išmano darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, ar įmonėse yra įsteigtos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komitetai, ar efektyvi jų veikla, ar aktyviai veikia darbuotojų saugos, sveikatos specialistai, socialiniai partneriai darbo, saugos ir sveikatos klausimais. Darbdavių (ypač tų, kurie vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas) teisės aktų (taip pat ir Europos Sąjungos direktyvų, reglamentų) išmanymas, nuoseklus jų sekimas ir reikalavimų vykdymas padėtų sudaryti saugias ir sveikas darbuotojų darbo sąlygas, išvengti nepageidaujamų pasekmių.

Taip pat, norint užtikrinti efektyvų žmonių saugos darbe teisinį reguliavimą, būsimam teisininkui būtina gerai žinoti įstatyminius ir poįstatyminius aktus, nutarimus, kurie susiję su šia sfera. Teisinių aktų darbų saugos klausimais kūrimas ir tobulinimas yra nepertraukiamas procesas, kuriam reikia nemažai intelektualaus potencialo ypač dabar, Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, kurios direktyvų taikymas padeda iš esmės pertvarkyti saugos darbe teisės aktų sistemą.

*Baigiamojo darbo tyrimo objektas* – darbuotojų teisės saugiai dirbti samprata, turinys, sudėtiniai elementai, reglamentavimo ir įgyvendinimo ypatumai.

---

<sup>3</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. // Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1993.

*Tyrimo dalykas* - valstybės politika užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatos išsaugojimą darbe, darbuotojų ir darbdavių teisinė padėtis darbų saugos srityje, Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos praktika.

*Darbo tikslas* – atskleisti darbuotojų teisės saugiai dirbti sampratą, turinį, išanalizuoti valstybinio reguliavimo, darbų saugos nuostatų įgyvendinimo problemas bei pasiūlyti galimus problemų sprendimo būdus.

Siekiant šio tikslo, darbe keliami *uždaviniai*:

1. Apibrėžti darbų saugos ir sveikatos esmę;
2. Susipažinti su darbo saugos ir sveikatos teisinių santykių pagrindais;
3. Išskirti valstybės politikos užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatos išsaugojimą darbe principines nuostatas;
4. Atskleisti darbų saugos kontrolės formų turinį;
5. Išnagrinėti atsakomybės už darbų saugos pažeidimus formas.

*Tyrimo šaltiniai* - tarptautinės bendrijos dokumentai ir Lietuvos Respublikos teisinė bazė, reglamentuojanti darbų saugos klausimus ir teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimą, taip pat mokslinė teisinė literatūra, darbų saugos reikalavimų laikymąsi kontroliuojančių institucijų veiklos praktinė medžiaga.

Faktų, gautų skaitant literatūrą ir sukauptų idėjų apibendrinimui, darbe bus naudojami loginis, lyginamasis, analizės, abstrakcijos, teleologinis ir kiti metodai.

Loginis metodas būtinas atskleidžiant bet kokio mokslinio tiriamojo darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus.

Lyginamasis metodas šiame darbe bus naudojamas atskleidžiant įvairiuose šaltiniuose pateikiamų darbuotojų saugos darbe sampratų panašumus ir skirtumus, lyginant įvairiuose teisės aktuose (tiek nacionaliniuose, tiek Europos Sąjungos) įtvirtintų darbuotojų teisių apimtį.

Analizės bei abstrakcijos metodai naudoti išskiriant pagrindinius teisės saugiai dirbti ir jos elementų aspektus, analizuojant juos.

Teleologinis (arba teisės akto leidėjo ketinimo) metodas leidžia daryti išvadas dėl teisės normų turinio.

*Darbo struktūra.* Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmame skyriuje aptariama darbuotojų teisės saugiai dirbti esmė, samprata, išskiriamos pagrindinės šią teisę reglamentuojančių teisės aktų nuostatos, aptiriamos darbuotojų ir darbdavių teisės bei pareigos darbų saugos srityje.

Antrasis skyrius skirtas teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimo formų analizei. Jame aptiriamos darbų saugos kontrolės formos, darbo su pavojingais įrenginiais ypatumai, darbuotojų atestavimo, mokymo tvarka, paliečiama darbo saugos problematika pandemijos atveju.

Trečiojoje baigiamojo darbo dalyje analizuojami atsakomybės už darbų saugos reikalavimų pažeidimus taikymo pagrindai.

*Praktinė darbo reikšmė.* Į tyrimo duomenis bei pateiktas rekomendacijas gali būti atsižvelgiama rengiant su darbų sauga susijusius įstatymus ir jų pataisas. Be to, tyrimo metu gauti rezultatai gali būti panaudojami mokomajam procesui ir realizuojant šį institutą Lietuvoje.

## 1. DARBUOTOJŲ TEISĖS SAUGIAI DIRBTI SAŲVOKA IR TURINYS

Žmogaus teisės bei laisvės - tai neatskiriama teisinės valstybės bei pilietinės ir atviros visuomenės dalis, o jų užtikrinimas - būtina šių siekių kūrimo sąlyga<sup>4</sup>.

Teisė socialine svarba prilygsta tokioms fundamentinėms kategorijoms kaip visuomenė, moralė, valstybė, kultūra ir kitos. Mat teisė, kaip ir minėtos kategorijos, padeda žmogui tapti žmogumi ne kaip biologinei rūšiai, o kaip socialinei būtybei, sugebančiai būti ne tik savaime, bet ir drauge su kitais.<sup>5</sup>

*Teisės teorijoje* pats teisės terminas suvokiamas nevienareikšmiškai: yra žmogaus teisė, prigimtinė teisė, objektinė teisė, pozityvioji teisė, subjektinė teisė. Tai yra skirtingos sąvokos. A.Vaišvila apibrėžia teisę kaip socialinį interesą, paverstą visuotinai privalomo elgesio taisykle, skirta norminti žmogaus elgesį, derinti priešingus interesus. Suvokiant teisę kaip pozityviają teisę, ji suvokiama kaip valstybės sukurta teisė, kaip prigimtinių teisė- teisę, duotą Dievo. Taip pat teisė gali būti suvokiama kaip objektyvioji teisė arba kaip subjektinė teisė. Objektyvioji teisė – tai teisės normų sistema, subjektinė teisė – pareigų vykdymu konkretaus asmens susikurtas leistinas elgesys. Tarp objektyviosios teisės ir subjektinės teisės yra neatsiejamas ryšys, organinė priklausomybė ir glaudi tarpusavio sąveika. Teisė- tai ne vien teisės normos, esančios įstatymuose ir kituose šaltiniuose, bet ir fizinių bei juridinių asmenų subjektinės teisės, jų teisinė galia. Objektyvioji teisė tik santykiškai yra nepriklausoma nuo žmonių, nes žmonės tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvauja kuriant teisę. Sukuriamos bendrosios teisės normos ir jų pagrindu atsiranda teisiniai santykiai, t. y. teisės normos reikalavimas individualizuojamas, konkretinamas pagal faktinę padėtį subjektyvių teisių ir teisinių pareigų forma santykiuose dalyvaujančioms šalims. Pats subjektas sprendžia pasinaudoti savo teise ar ne. Subjektinės teisės parodo šalies sistemos demokratiškumą ir pažangą. Tik ištyrus, kaip naudojamosi subjektinėmis teisėmis ir kaip vykdomos teisinės pareigos, galima kalbėti apie teisingumą ir teisėtumą bei šalies teisinę tikrovę.

Taigi objektyvioji darbuotojų teisė saugiai dirbti yra tai, kas įtvirtinta tarptautiniuose dokumentuose, LR Darbo kodekse ir įstatymuose. *Siaurąja prasme* darbuotojų teisė saugiai dirbti apibrėžta LR Darbo kodekse– tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

*Plačiąja prasme* darbuotojų teisė saugiai dirbti, kaip jau minėta, suprantama ne tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema, bet taip pat apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų

<sup>4</sup> Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 282-283.

<sup>5</sup> A.Vaišvila „Teisės teorija“, - Vilnius, 2000. P.57.

tinkamai įforminta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos, užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas ir pačia plačiausia prasme visa darbo teisė yra skirta darbuotojų teisės saugiai dirbti užtikrinimui.

Objektyvinę teisę, įtvirtintą teisės aktuose, darbuotojai patys gali paversti subjektyviomis teisėmis, jomis pasinaudodami ir susidarius teisės aktuose nurodytoms situacijoms begindami savo teises.

Darbuotojų teisė saugiai dirbti yra viena iš socialinių teisių. Pasaulio valstybių bendrijos veikloje žmogaus ekonominių bei socialinių teisių apsauga užima deramą vietą. Pamatiniai žmogaus teisės į darbą, pakankamą pragyvenimo lygį bei socialinę apsaugą principai paskelbti dar 1948 m. priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, vėliau jie pakartotinai įtvirtinti ir išplėsti kituose svarbiuose tarptautiniuose dokumentuose: 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinių ekonominių, socialinių ir politinių teisių pakte<sup>6</sup>, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)<sup>7</sup>, skelbiančioje svarbiausias socialines, ekonomines ir kultūrinės žmogaus teises, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje<sup>8</sup>, Europos Bendrijos (Europos Sąjungos) direktyvose ir reglamentuose ir kt.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad samdomų darbuotojų teises gina ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos, sudaromos taip, kad būtų priimtinos visoms pasaulio valstybėms, nepaisant jų ekonominio ir socialinio išsivystymo lygio<sup>9</sup>. Iš šios organizacijos priimtų teisės aktų pagrindine darbų saugos srityje taikoma Konvencija laikytina TDO Konvencija Nr. 155 „Dėl darbo saugos, darbo higienos ir gamybos aplinkos“<sup>10</sup>. Pastebėtina, kad Lietuva yra prisijungusi prie daugelio Tarptautinės darbo organizacijos ir kitų tarptautinių organizacijų bei sąjungų priimtų tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų teisės į saugų darbą pamatinius dėsnius, bei įsipareigojusi minėtuose tarptautiniuose dokumentuose numatytus principus įtvirtinti nacionaliniuose įstatymuose, o esant nacionalinės ir tarptautinės teisės kolizijai - tiesiogiai taikyti tarptautinius aktus.

Taigi socialinė politika, kurioje ypatingą vietą užima darbo teisinių santykių reguliavimas, yra tarptautinės bendrijos dėmesio centre. Socialinės-ekonominės žmogaus teisės - tai viena svarbiausių žmogaus teisių rūšių turinio atžvilgiu. Šios teisės iš esmės yra susijusios su įvairiais

<sup>6</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. // Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1991.

<sup>7</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), (neoficialus vertimas). // Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius, 2000.

<sup>8</sup> 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Žmogaus teisės. Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. Vilnius, 2000

<sup>9</sup> Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. - Vilnius: LTU, 2001. P. 21.

<sup>10</sup> Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations. International Labour Office. Geneva, 1984. P. 42-49.



darbo teisinių santykių klausimais, tokiais kaip laisvė pasirinkti darbą ir verslą, teisė turėti tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, taip pat teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju bei kt. Socialinių ekonominių teisių pripažinimas pasaulyje turėjo didelę reikšmę<sup>11</sup>, kadangi jau XX amžiuje buvo suprasta, kad darbo sąlygas būtina gerinti ne tik nacionalinės teisės mastu, tačiau šios teisės reikalauja ir tarptautinio bendradarbiavimo bei koordinavimo. Šiandien socialinėms-ekonominėms teisėms priskiriama teisė į darbą, teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė į saugias darbo sąlygas, į teisingą darbo apmokėjimą ir lygų apmokėjimą už lygiavertį darbą, teisė į poilsį, laisvalaikį, apmokamas atostogas, teisė jungtis į profesines sąjungas, teisė streikuoti, teisė į socialinį aprūpinimą, teisė laisvai sudaryti santuoką, moterų teisių, apsauga po gimdymo, vaikų ir paauglių teisių apsauga, teisė į pakankamą gyvenimo lygį, teisė būti apsaugotam nuo bado, teisė į sveikatą ir t.t.<sup>12</sup>

Kadangi Lietuva yra pilnateisė Europos Sąjungos narė, svarbu atkreipti dėmesį į šios tarptautinės organizacijos socialinės politikos principus bei saugos darbe esminius aspektus. Visų pirma, reikėtų pabrėžti tai, kad sauga ir sveikata darbe šiuo metu Europos Sąjungoje tapo vienu svarbiausių ir didžiausio dėmesio susilaukiančių socialinės politikos sektorių. Dar 1951 m. Europos Anglies ir Plieno Bendrija ėmėsi priemonių darbuotojų, dirbančių anglies ir plieno pramonėje, saugumui užtikrinti<sup>13</sup>, o Romos sutartis šias priemones išplėtė iki saugumo visiems dirbantiems žmonėms. Nuo pat Bendrijos susikūrimo norminius bei programinius dokumentus priimančios institucijos buvo įpareigosios nustatyti saugos ir sveikatos darbe standartus, todėl šiuo metu Europos Sąjunga gali remtis gausiais darbo saugos srities šaltiniais, turinčiais lemiamą įtaką numatant būsimą Bendrijos socialinę strategiją. Dabartinė - 2002-2006 metų – Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategija pasižymi keliais svarbiausiais bruožais<sup>14</sup>:

1. Jos pamatas - globalios gerovės darbe metodas, kuris, atsižvelgiant į pokyčius darbo rinkoje, įvertinant naujas rizikas darbo saugos srityje, akcentuoja darbo kokybės gerinimą, darbo aplinkos saugumą ir darbuotojų sveikatą kaip vienus iš pagrindinių saugaus darbo komponentų.

2. Ji įtvirtina nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų rizikos prevencijos priemones, apimančias įvairių politinių instrumentų - įstatymų leidybos, socialinio dialogo, progresyvių techninių, intelektinių priemonių ir geriausių bei naujausių praktikų - sąveiką, savyje derinančias socialinę atsakomybę ir ekonominę iniciatyvą kuriant bendradarbiavimo tarp visų darbo teisinių santykių dalyvių sistemą.

---

<sup>11</sup> Eide A. Economic, social and cultural rights as human rights // Economic, social and cultural rights. Edited by Asbjorn Eide, Catarina Krause and Allan Rosas. – Martinus Nijhoff Publishers, 1995. P. 27-28.

<sup>12</sup> Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 282-283.

<sup>13</sup> Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. -Phare, 1999. P. 21.

<sup>14</sup> Europos Komisijos 2002 m. kovo 11 d. pranešimas „Dėl pasikeitimų darbe ir visuomenėje įgyvendinimo naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos 2002 - 2006 metais“. // /\* COM/2002/0118 final \*/. Puslapis internete: <http://www.vdi.lt/ivykiai/pranesimas1.htm> - lankymosi data 2006-03-01

3. Strategijoje akcentuojama, kad pretenzinga socialinė politika yra „sudėtingas lygties faktorius“, tačiau, vis dėlto, jokių socialinių priemonių, kuriomis siekiama paskatinti darbdavius užtikrinti darbuotojų saugą darbe, nesiėmimas dar labiau atsiliepia valstybės ekonomikai bei visuomenės nuotaikoms.

Strategijos 31 straipsnyje numatoma, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į darbo sąlygas, kurios patenkina jo sveikatos būklę, saugumą ir orumą. Strategija pabrėžia, kad greitai kintančiame darbo pasaulyje labai svarbu pastebėti progresyvius metodus, paremtus aiškiais ir patikimais duomenimis ir indikatoriais, socialinių partnerių veiksmis ar apgalvotomis kompanijos schemomis, svarbu gilinti žinias ir kiekvieno dalyvaujančiojo žinojimą bei užtikrinti, jog susidomėjimas sauga ir sveikata darbe yra svarbus faktorius kitų svarbių bendruomenių politikoje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą, minėti socialinės politikos bruožai yra labai svarbūs, todėl tiek Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose saugą darbe, tiek ir valstybės vykdomoje socialinėje politikoje turi būti atsižvelgiama į Europos Sąjungoje dominuojančias idėjas bei keliamus tikslus darbų saugai gerinti.

#### 1.1. Darbuotojų teisės saugiai dirbti sąvoka ir teisiniai pagrindai

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 3 straipsnis numato, kad pagrindinis valstybės politikos darbo saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinkos srityje tikslas - gerinti darbo saugą, sveikatos sąlygas ir užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams bei traumoms darbo metu<sup>15</sup>. Siekiant tinkamai įgyvendinti ir nuolat tobulinti nuoseklią valstybės politiką darbo saugos, profesinės sveikatos ir darbo aplinkos srityje, visų pirma, priimami norminiai aktai dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų.

Kaip minėta, pagrindiniai valstybės politikos darbo saugos srityje principai yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis numato, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Darbuotojų teisė dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis yra tiesiogiai susijusi su valstybės politika dėl darbų saugos, profesinių ligų profilaktikos ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo<sup>16</sup>. Siekiant šių tikslų svarbų vaidmenį vaidina ir kitas – 49-as Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnis, įtvirtinantis tai, kad „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Šiame Konstitucijos straipsnyje nustatyta kiekvieno dirbančio

<sup>15</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), (neoficialus vertimas). // Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius, 2000.

<sup>16</sup> Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras. // Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000. P.424-440.

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

Pabrėžtina, kad konstitucinės nuostatos - tai tik principiniai atitinkamų visuomenės gyvenimo klausimų pagrindai, reikalaujantys išsamesnio aiškinimo, detalizavimo, kurį atlieka žemesnės teisinės galios teisės aktai - įstatymai ir poįstatyminiai aktai. Kaip teigia A.Vaišvila, teisių, įtvirtintų konstitucijoje negalima laikyti subjektinėmis teisėmis. Konstitucijoje yra įtvirtintos ne pačios subjektinės teisės, o tik asmens teisnumas, t.y. jam iš anksto valstybė suteikia leidimą įgyti konstitucijoje nurodytą teisę ir kartu valstybė įsipareigoja, kad asmens pareigų vykdymu įgyta subjektinė teisė bus pripažįstama valstybės ir ginama įstatymo. Objektinė teisė virsta subjektine tik pareigai tarpininkaujant.<sup>17</sup> Siekiant užtikrinti žmonių saugą darbe, Lietuvoje yra patvirtinta apie penkiasdešimt svarbiausių saugos darbe teisės aktų.

Pastebėtina, kad po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo 1990 m., šalyje vis dar tebevyksta esminė pertvarka žmonių saugos ir darbo medicinos srityje. 1991 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė sprendimą dėl Lietuvos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų, o 1992 m. Lietuva tapo Tarptautinės darbo ir Pasaulinės sveikatos organizacijų nare. Šių Lietuvai svarbių sprendimų priėmimas įpareigojo laikytis Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos normų ir socialinės gerovės principų. Todėl, siekiant įgyvendinti tarptautiniuose dokumentuose pripažintus teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas aspektus, mūsų valstybė ėmėsi teisiškai reguliuoti ir įstatymiškai įtvirtinti socialinės gerovės principus.

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys į 1993 m. spalio 7 d. Lietuvos Respublikos Seimo priimtą Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymą<sup>18</sup> - pagrindinį teisinį dokumentą, kuriuo valstybė nustatė darbuotojų darbingumo, sveikatos ir gyvybės išsaugojimo principus. Įstatymas suteikė teisinį pagrindą darbų saugos ir darbo medicinos reformai Lietuvoje. Po minėto įstatymo sekė teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reglamentavimo detalizavimas: 1994 metais buvo pradėti įgyvendinti nacionalinės darbų saugos sistemos pagrindai, Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir vyriausybės institucijos patvirtino Įmonės saugos darbe tarnybų, Nelaimingų

<sup>17</sup> A.Vaišvila „Teisės teorija“, -Vilnius, 2000. P.-101.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. // Valstybės Žinios, 1993, Nr.55-1064.

atsitikimų tyrimo ir apskaitos, Saugos darbe mokymo, instruktavimo ir atestavimo, Higieninio darbo sąlygų pavyzdinius vertinimo nuostatus, Profesinių ligų tyrimo tvarką, Potencialiai pavojingų techninių įrengimų bei pavojingų gamybų (darbų) sąrašus, Saugos darbe instrukcijų rengimo taisyklės bei kitus norminius aktus; Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. spalio 25 d. priėmė Valstybinės darbo inspekcijos įstatymą<sup>19</sup> (nauja įstatymo redakcija patvirtinta 2003 m. spalio 14 d.), Lietuvos Respublikos normatyviniai dokumentai pradėti derinti su Europos Sąjungos direktyvomis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1995 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 404 pritarė Lietuvos Respublikos valstybinei darbų saugos ir darbo medicinos programai<sup>20</sup>, kuri numatė esmines priemones nelaimingiems atsitikimams ir profesiniam susirgimams darbe išvengti, gerinti darbo aplinkos sąlygas, realizuojant Žmonių saugos darbe įstatymo nuostatus ir laikantis tarptautinių įsipareigojimų. 1999 m. gruodžio 23 d. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą<sup>21</sup> (nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. sausio 1 d.), kuriuo įtvirtintas nelaimingų atsitikimų darbe socialinis draudimas, nurodomos kategorijos asmenų, kurie draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu privalomuoju draudimu, detalizuojamos draudėjų pareigos ir atsakomybė, apdraustųjų asmenų teisės. 2001 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatus, tais pačiais metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė patikslino 1994 m. nutarimą Dėl potencialiai pavojingų įrenginių ir pavojingų darbų (gamybos procesu) sąrašų patvirtinimo.

Vadovaujantis Respublikos Konstitucijos 48 ir 49 straipsniais, taip pat atsižvelgiant į tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir rekomendacijas bei kitų šalių patirtį, taip pat atsižvelgiant į Europos Sąjungos direktyvas, 2000 m. buvo priimtas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (nauja įstatymo redakcija priimta 2003 m.: Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170), reglamentuojantis žmonių saugą įmonėse, įstaigose, organizacijose, neatsižvelgiant į jų nuosavybių formas ir pavaldumą. Įstatyme numatyta, kad, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais, darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimas yra prioritetas. Šiame teisės akte akcentuojamas būtinumas plėtoti mokslus, susijusius su darbų sauga. Įstatymas numato visų darbuotojų teisę saugiai dirbti nepriklausomai nuo įmonių veikios rūšies, rentabilumo, darbo vietos, darbo aplinkos, darbo pobūdžio, pilietybės, rasės, tautybės, amžiaus, socialinės kilmės, politinių ar religinių įsitikinimų.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nustato principines darbo saugos nuostatas: bendrąsias teises nuostatas ir reikalavimus, siekiant darbuotojus apsaugoti nuo

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 102-4585.

<sup>20</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 404 „Dėl Valstybinės darbų saugos ir darbo medicinos programos“. // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 27-615.

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas//Valstybės Žinios. 1999, Nr. 110-3207 (Nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. sausio 1 d.: Nr. IX-1819, 2003-11-11, Žin., 2003, Nr. 114-5114).

profesinės rizikos, profesinės rizikos įvertinimo ir sumažinimo principus, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų tyrimo tvarkos, darbo ir poilsio organizavimo bendrąsias nuostatas, valstybės ar savivaldybių institucijų kompetenciją, darbdavių ir darbuotojų teises bei pareigas siekiant sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, taip pat atsakomybės už darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimus bendruosius principus.

Valstybės politikos žmonių saugos darbe srityje gairės nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo preambulėje. Joje teigiama, kad žmonių saugos darbe valstybės politika yra pagrįsta šiais principais:

1. Darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetas, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais;
2. Trišalis valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimas;
3. Saugos darbe mokslo plėtojimas;
4. Saugių darbo priemonių, asmeninių ir kolektyvinių apsauginių priemonių gamybos skatinimas;
5. Vienodų saugos darbe reikalavimų įmonėms nustatymas;
6. Darbdavių ir darbuotojų atsakomybė už saugos darbe norminių aktų pažeidimus;
7. Saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų steigimas;
8. Ekonominių svertų, skatinančių saugų darbą, nustatymas;
9. Saugos darbe specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymas;
10. Valstybinė saugos darbe kontrolė.

Galima konstatuoti, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme darbų sauga apibūdinama kaip organizacinių, techninių, ekonominių, teisinių, higienos, gydymo, profilaktikos priemonių, skirtų žmonių sveikatai ir gyvybei, darbingumui išsaugoti darbe, visuma<sup>22</sup>. Svarbu paminėti, kad šiuo metu Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija ruošia naują Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakciją. Bus pakeista daugiau nei pusė įstatymo straipsnių. Tačiau profesinių sąjungų nuomone, tai toli gražu nebus idealus variantas palankiausias darbuotojui ir ateityje matyt jis dar bus ne kartą keistas ir tobulinamas. Vienas iš paminėtinų projekto netobulumų - darbdavys savo įsakymu nustato darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką.

Kalbant apie darbo saugos sampratą, atkreiptinas dėmesys ir į 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, reglamentuojantį ne tik darbuotojų priėmimo į darbą tvarką, darbo sąlygas, darbo ir poilsio laiką, darbo sutarties nutraukimo sąlygas, bet ir darbo saugos principus. LR Darbo kodekse darbuotojų sauga ir sveikata suprantama kaip visos darbuotojų

---

<sup>22</sup> Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. VI dalis. Darbo saugą reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. - Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002. P. 22.

darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (LR Darbo kodekso 259 str.).

Norėtusi pastebėti, kad iki įsigaliojant Kodeksui, kai kuriuos klausimus, susijusius su teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimu, reglamentavo pavieniai įstatymai, pavyzdžiui, atostogų suteikimo tvarką reglamentavo Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, darbo apmokėjimo tvarką ir kitus su tuo susijusius klausimus numatė Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. Pabrėžtina, kad iki 2003 m. egzistavęs teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas reglamentavimas iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efektyvumu jau vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias teisės normas. Taigi darbo apmokėjimo bei atostogų klausimų reglamentavimas 2003 m. LR Darbo kodekse - tai svarbus žingsnis siekiant tinkamo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimo Lietuvoje.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija pateikė Trišalei tarybai projektą dėl LR Darbo kodekso 168 straipsnio pirmos dalies pakeitimo ir 192 straipsnio panaikinimo. Šis projektas 2004 ir 2005 metais buvo svarstomas, tačiau galutinis sprendimas nebuvo priimtas. Šiuo metu pagal 168 str. yra suteikiamos kasmetinės papildomos atostogos darbuotojams už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų, o pagal 192 str. esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis darbo sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, tarifinis atlygis. Tačiau Socialinės apsaugos ir darbo ministerija teigia, kad apmokėjimas pagal 192 str. sudaro darbdaviui prielaidas nesudaryti darbuotojams sveikų ir saugių darbo sąlygų bei jų negerinti. Padidintas apmokėjimas darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimų nuo saugių ir sveikų darbo sąlygų, draudžiamas, nes prieštarauja Europos Sąjungos saugos ir sveikatos teisės aktams. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, atsižvelgdama į Europos komisijos užimtumo ir socialinių reikalų generalinio direktorato vadovės Odilės Quintin išvadą, bei į tai, kad padidintas apmokėjimas ir papildomos kasmetinės atostogos darbuotojams negali kompensuoti darbuotojų prarastos sveikatos parengė minėtą projektą, kuris gali būti vertinamas dviprasmiškai, kadangi nukrypimai nuo saugių ir sveikų sąlygų išlieka, tačiau darbuotojai, dirbantys kenksmingomis sąlygomis, netenka privilegijų pagal 168 ir 192 straipsnius.

Kalbant apie svarbiausius darbo saugą reglamentuojančius teisės aktus, paminėtinas ir Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, numatantis šios valstybinės įstaigos uždavinius, funkcijas, darbo inspektorių teises, pareigas, atsakomybę, tikrinant saugą darbe ir darbo organizavimą; taip pat 1996 m. priimtas (2000 m. keistas) Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas<sup>23</sup>, Privalomojo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe

---

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. // Valstybės Žinios, 1996, Nr. 46-1116; įstatymas keistas žr.: Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2742.

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

Be minėtų įstatymų, darbo saugą reglamentuoja ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba įmonių standartai, normos ir taisyklės, instrukcijos, numatančios veiksmų, veikimo metodų, techninių ir kitų priemonių, užtikrinančių saugų ir sveiką darbą, privalomumą, įdiegimą ir naudojimą. Minėti norminiai aktai yra parengti ar rengiami atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos pastabas ir pasiūlymus.

Apibendrinant darbo saugą reglamentuojančių teisės aktų apžvalgą, pažymėtina, kad teisės aktų, reguliuojančių saugą darbe, darbo teisėje yra ypač daug. Reguluojama viskas: įmonėje atliekamo darbo saugos organizavimas ir kontrolė; saugumo technikos ir gamybinės sanitarijos taisyklės; darbuotojų aprūpinimas individualiomis apsaugos priemonėmis ir kenksmingus veiksnius pašalinančiomis medžiagomis; nelaimingų atsitikimų darbe, susirgimų profesinėmis ligomis, pramoninių avarių tyrimo tvarka, jų prevencija, profilaktika. Nemaža dalis šių nuostatų yra perimta iš Europos Sąjungos teisės, tačiau ne mažesnė dalis yra atkeliavusi dar iš sovietmečio teisės. Vis dėlto siekiant gerinti saugą darbe, būtinas ne tik tikslus teisinis reglamentavimas, bet ir tinkamas įtvirtintų teisės normų vykdymas. Šioje srityje svarbų vaidmenį atlieka darbo sutarties šalių - darbuotojo ir darbdavio - pareigos, kurių realizavimas - vienas pirmųjų ir esminių žingsnių užtikrinant saugą darbe.

## 1.2. Darbdavių ir darbuotojų teisės bei pareigos darbų saugos srityje

Šiame poskyryje bus apibrėžiamas darbuotojų teisės saugiai dirbti turinys – tai konkrečios darbdavių ir darbuotojų teisės bei pareigos, įgyvendinant darbuotojų teisę saugiai dirbti.

Kaip minėta, darbuotojų sauga ir sveikata - tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (LR DK 259 str.). Darbo kodekso XVIII skyrius, reglamentuojantis darbuotojų saugą ir sveikatą, apima 26 straipsnius, numatančius priemones darbuotojų saugos užtikrinimo srityje.

Darbo kodekso 260 straipsnis ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su

darbu susijusiais aspektais. Įgyvendindamas šią pareigą, darbdavys privalo imtis visų priemonių, būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti. Pastebėtina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės įmonėse finansuojamos darbdavio lėšomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 264 str. numato, kad organizuodamas darbų saugą, darbdavys privalo vadovautis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais, pats rengti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinius (lokalinius) norminius teisės aktus, t.y. darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, saugaus darbo atlikimo taisykles bei kitus reikiamus įmonės vietinius teisės aktus.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 19 straipsnis įpareigoja darbdavį imtis priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir savarankiškai organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę. Diegdamas darbo aplinkos vidinę kontrolę, darbdavys privalo įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, nustatyti esamas ir numatomas rizikas, parengti priemones joms šalinti ar išvengti ir apie tai informuoti darbuotojus.

Pastebėtina, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje ar teritorijoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuotas visų darbuotojų saugus darbas, neatsižvelgiant į tai, su kuriuo iš darbdavių yra sudaryta darbo sutartis.

Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnyje pateiktas darbdavio pareigų užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą sąrašas. Į jį įeina pareiga užtikrinti, kad įmonės statiniai, kuriuose įrengtos darbo vietos, darbo vietos, darbo priemonės, darbo aplinka atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus; organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklės įvertinimą ir priemonių jai gerinti parengimą bei įgyvendinimą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės paso pildymą ir prireikus šio paso kasmetinį patikslinimą; įvertinus darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos būklę įmonėje, spręsti, kokias kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones naudoti, aprūpinti jomis įmonę, darbo vietas, darbuotojus, nustatyta tvarka organizuoti tokių priemonių patikrinimus, aprūpinti darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, diegti saugius darbo bei technologijos procesus, pagal darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus įrengti buitines, sanitarines ir asmens higienos patalpas; užtikrinti, kad darbuotojai gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos organizavimą įmonėje, apie esančią ar galimą profesinę riziką, parengtas priemones rizikai šalinti ar išvengti, taip pat informaciją apie Valstybinės darbo inspekcijos atlikto įmonės inspektavimo rezultatus; tvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas, darbuotojų pareigines instrukcijas ar valstybės tarnautojų pareigybių aprašymus, vykdyti kolektyvinės sutarties įsipareigojimus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo; pagal Įmonių darbuotojų saugos ir



sveikatos tarnybų pavyzdinius nuostatus<sup>24</sup> nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje, tvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus arba įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigines instrukcijas, duoti įpareigojimus padalinių vadovams įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (*pastebėtina*, kad pastaroji įstatymo nuostata kol kas Lietuvoje nėra tinkamai įgyvendinama, saugos darbe struktūros kuriamos tik “dėl akių”, siekiant išpildyti formalų įstatymo reikalavimą, ir yra neveiksmingos (realiai veikiančios tarnybos reikalautų didelių lėšų ir laiko sąnaudų, kurios kitaip galėtų būti panaudotos tiek įmonės gamybiniam efektyvumui didinti, tiek darbo aplinkai gerinti. Suprantama, kad darbo aplinka turi būti saugi, tačiau, autorės nuomone, tai, kokiais teisėtais būdais darbdavys tai pasiekia, turėtų būti jo pasirinkimas); organizuoti darbuotojų instruktavimą, mokymą ir jų saugaus darbo žinių tikrinimą, instruktuoti darbuotojus apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir jiems privalomus vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminius dokumentus - priimant į darbą, perkeltant į kitą darbą, pakeitus darbo organizavimą, pradėjus naudoti naujas ar modernizuotas darbo priemones, pradėjus naudoti naujas technologijas, pakeitus ar priėmus naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, taip pat kitais darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų numatytais atvejais (darbuotojų privalomi saugos darbe instruktavimai yra 5 rūšių, o įvadinis instruktavimas yra privalomas visiems. Darbdavys (ar jo įgaliotas asmuo) taip pat turi būti atestuojamas prieš pradėdamas eksploatuoti įmonę (teikti paslaugas) ir vėliau kas penkis metus. Darbdavių, kurie atleidžiami nuo atestacijos, sąrašas patvirtintas Vyriausybės nutarimu. Atleidžiami nuo atestacijos daugiausia valstybės, savivaldybės įstaigų, visuomeninių organizacijų ir bendrijų vadovai. Ne mažiau problemų sukelia ir išankstinis darbo vietų higieninis vertinimas bei sveikatos tikrinimas, kurie privalomi visiems. Siekiant sutelkti dėmesį į tikrai pavojingus atvejus ir neužkrauti biurokratijos naštos visiems, teisės aktais reikėtų apibrėžti, kokių profesijų darbuotojams bei kokiose veiklos srityse darbų saugos instruktavimai, mokymas, atestavimas, o taip pat sveikatos tikrinimas bei darbo vietų higieninis vertinimas yra privalomi ir taikyti tuos reikalavimus tik tiems darbuotojams ir tik tose srityse). Darbdavys privalo sudaryti sąlygas įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto veiklai; užtikrinti šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytą darbuotojų darbo ir poilsio režimą, organizuoti darbuotojų darbą pagal fiziologiškai pagrįstą darbo ir poilsio režimą, organizuoti darbuotojų dirbto darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymą; sudaryti sąlygas privalomiems sveikatos patikrinimams, organizuoti pirmąją medicinos pagalbą ir medicinos paslaugas; perkelti darbuotojus (jų sutikimu) į kitą darbą, atsižvelgdamas į

---

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. lapkričio 27 d. nutarimas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5186.

Valstybinės socialinės medicinos ekspertizės komisijos arba sveikatos priežiūros įstaigos, patikrinusios darbuotojų sveikatą, išvadą; pranešti Valstybinei darbo inspekcijai apie įmonės, jos padalinių eksploatavimo pradžią; nustatyta tvarka apdrausti darbuotojus privalomu draudimu nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų; vadovaujantis Vyriausybės patvirtintais Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatais, Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatais<sup>25</sup>, pranešti apie nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas atitinkamoms valstybės institucijoms, sudaryti sąlygas tirti nelaimingus atsitikimus darbe bei profesines ligas; kontroliuoti, kaip darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

Atkreiptinas dėmesys į darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimą, ypatingomis sąlygomis. Darbo kodekso 263 str. numato, kad jeigu įmonės gamybos procese naudojamos, gaminamos, laikomos, gabenamos žmonių sveikatai pavojingos cheminės medžiagos, darbdavys privalo imtis visų įmanomų priemonių darbuotojų sveikatai, aplinkos saugai užtikrinti. Pavojingų cheminių medžiagų pakuotė privalo būti paženklinta pavojingų cheminių medžiagų ženklų, įspėjančiu apie jų kenksmingumą ir pavojingumą. Darbuotojai privalo būti apmokyti, instrukuoti saugiai dirbti su konkrečiomis pavojingomis cheminėmis medžiagomis, o darbo vietose reikalinga įrengti kolektyvinės apsaugos priemones, nustatyti specialias šių medžiagų kiekio darbo aplinkoje registravimo, darbuotojų įspėjimo apie pavojų sistemas.

Be to, siekiant pasirūpinti dirbančiųjų sveikata, Darbo kodekse nurodomi atvejai, kai asmuo privalomai turi pasitikrinti savo sveikatą:

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

Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, o vidutinį darbo užmokestį darbuotojams už darbo laiką, kurio metu darbuotojas tikrinasi sveikatą moka darbdavys. Jeigu darbuotojas atsisako nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šturkščiu darbo teisių pažeidimu.

Kalbant apie darbdavio ir darbuotojo pareigas ir teises darbų saugos srityje, negalime pamiršti ir Darbo kodekso 266 str., reglamentuojančio darbų sustabdymo tvarką. Minėta nuostata numato, kad darbai sustabdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka tokiais atvejais: kai darbuotojas neapmokytas saugiai dirbti, sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai - pavojui, taip pat, kai dirbama pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus, kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių arba kai darbuotojai neaprupinti reikiamomis

---

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5186.

kolektyvinėmis ir (ar) asmeninėmis apsaugos priemonėmis, taip pat kitais atvejais, kai darbo aplinka yra kenksminga, pavojinga sveikatai ir gyvybei.

Pažymėtina, kad užtikrinant teisę į saugų darbą, ne mažiau svarbus yra ir darbuotojams numatytų pareigų tinkamas vykdymas. Darbuotojai, rūpindamiesi savo ir kitų darbuotojų sauga bei sveikata, privalo:

1. Darbo priemones naudoti pagal darbo priemonių dokumentuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus jų saugaus naudojimo reikalavimus;

2. Tinkamai naudoti kolektyvines ir (ar) asmenines apsaugos priemones;

3. Savavališkai neišjungti, nekeisti arba nešalinti naudojamose darbo priemonėse ar kituose įrengimuose, pastatuose, kitose įmonės vietose įrengtų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos įtaisų (priemonių), naudoti tokius įtaisus tinkamai ir apie jų gedimus pranešti darbuotojų atstovui, padalinio vadovui, darbdaviui;

4. Nedelsdami informuoti darbdavį, padalinio vadovą, darbuotojų atstovą, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą apie situaciją darbo vietose, darbo patalpose ar kitose įmonės vietose, kuri, jų įsitikinimu, gali kelti pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat informuoti padalinio vadovą ir darbdavį apie darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus, kurių patys pašalinti negali arba neprivalo;

5. Bendradarbiauti su darbuotojų atstovais, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos darbuotojais, padalinio vadovu, darbdaviu įgyvendindami darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus ir priemones;

6. Imtis priemonių pagal galimybes bei turimas žinias pašalinti priežastis, galinčias sukelti traumas, ūmius apsinuodijimus, avarijas, apie tai nedelsiant informuoti padalinio vadovą ir darbdavį;

7. Informuoti padalinio vadovą ir darbdavį apie darbo metu gautas traumas, kitus su darbu susijusius sveikatos sutrikimus;

8. Pasitikrinti sveikatą Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 str. numatyta tvarka;

9. Vykdyti teisėtus darbdavio, padalinio vadovo bei pareigūnų, kontroliuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje, nurodymus.

Darbo kodeksas ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įvardina konkrečias darbuotojo ir darbdavio pareigas įgyvendinant saugos darbe taisykles. Darbdavys privalo vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus ir kaip galima labiau rūpintis darbuotojų sauga, sveikata, o darbuotojai savo ruožtu turi teisę reikalauti, kad darbdavys užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą, įrengtų kolektyvinės apsaugos priemones, aprūpintų asmeninės apsaugos priemonėmis, sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai pavojingus, kenksmingus veiksnius, susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatos

tikrinimų rezultatais, įgalinti darbuotojų atstovą ar pačiam tartis su darbdaviu dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo, atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti jis nėra apmokytas, įstatymų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų, o, iškilus klausimų dėl saugos ir sveikatos, kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą, darbdavi, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą, komitetą, valstybinę darbo inspekciją ar instituciją.

Konkrečios darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę nustatomos: darbuotojams, dirbantiems su darbo priemonėmis, - darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, kitiems įmonėms darbuotojams - pareiginėse instrukcijose. Įvairūs normatyviniai dokumentai (standartai, instrukcijos, higienos normos, saugos darbe taisyklės, saugos darbe nuostatai) rengiami darbo grupėse, įtraukiant ministerijų. Vyriausybės įstaigų specialistus, mokslininkus. Į darbo grupių sudėtį gali būti įtraukiami darbdavių ir profesinių sąjungų atstovai. Darbo grupė, parengusi norminio akto projektą, pateikia jį įvertinti suinteresuotoms ministerijoms, Vyriausybės įstaigoms, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad standartų registravimą ir apskaitą vykdo Lietuvos standartizacijos departamentas, darbo medicinos nuostatų, darbo higienos normų registravimą ir apskaitą - Sveikatos apsaugos ministerija, saugos darbe nuostatų, taisyklių, tipinių instrukcijų registravimą ir apskaitą - Valstybinė darbo inspekcija ir ministerijos, Vyriausybės įstaigos pagal jų kompetencijai priskirtas valdymo sritis. Valstybinė darbo inspekcija turi teisę sustabdyti įmonių, įstaigų, organizacijų saugos darbe instrukcijų galiojimą, jeigu jos neatitinka reikalavimų, patikrinti kaip įmonėse laikomasi naujų teisės aktų reikalavimų.

Be abejo, visi norminiai dokumentai, nesvarbu, ar tai instrukcijos, ar nuostatai, ar taisyklės, ar kiti aktai, privalo būti ypatingai kruopščiai paruošti bei suderinti su reikiamomis institucijomis. Be to, ne mažiau svarbus ir darbuotojų bei darbdavių supažindinimas su šių normatyvinių dokumentų turiniu ir jų pasikeitimais. Autorės nuomone, vykdant saugos standartizacijos politiką, darbdaviams derėtų remtis P.Čyro ir J.Tartilo siūlomų priemonių planu<sup>26</sup>:

1. Darbuotojus supažindinti su tvarkomuoju dokumentu patvirtintais vietiniais ir naujais šalies darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktais pasirašytinai.
2. Imtis priemonių, kad įmonėse būtų kuo detaliau įgyvendinami naujų darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimai.
3. Rengiant naujas bei pertvarkant veikiančias darbo vietas vadovautis Darboviečių įrengimo bendraisiais nuostatais<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> Čyras P., Tartilas J. Darbu saugos įstatyminis reglamentavimas. - Vilnius: Technika, 1998. P. 6-11.

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1998, Nr. 44-1224.

4. Vykdančių statybos darbus įmonių darbdaviams griežtai laikytis Statybos reglamento<sup>28</sup>, o įrengiant darbo vietas - Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų<sup>29</sup> reikalavimų.

5. Investuoti daugiau lėšų darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonėms įgyvendinti.

6. Siekti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pasikeitimus ir laiku įgyvendinti jų reikalavimus, geriau pasinaudoti Valstybinės darbo inspekcijos teikiama informacija, metodine medžiaga.

Apibendrinant pažymėtina, kad teisės aktais nustatytų darbų saugos reikalavimų toli gražu ne visada yra laikomasi, visų jų laikytis kartais apskritai yra neįmanoma. *Darbų saugos reglamentavimą būtina supaprastinti, racionalizuoti ir minimalizuoti.* Darbdavys turėtų būti pats atsakingas už įstatymo nustatytų ar visuotinai priimtinių saugumo standartų laikymąsi. Valstybės institucijų dėmesys turėtų būti nukreiptas į realios darbo aplinkos kokybę ir į darbdavio pareigą atlyginti žalą, jei ji susidaro, o ne į formalių biurokratinių reikalavimų pildymą. Tai, kaip darbdavys įgyvendins teisės aktų reikalavimus, turėtų būti jo reikalas ir atsakomybė. Siekiant sumažinti nereikalingą biurokratiją ir realiai užtikrinti darbo saugumą, reikia keisti požiūrį į darbų saugą ir dėmesį sutelkti tik ties darbais, kurie iš tiesų yra pavojingi. *Vietoje principio "visiems privaloma, išskyrus..." (norint būti išskirtam reikia gauti leidimą ir pereiti ilgus biurokratijos labirintus) turėtų būti taikomas principas "visiems neprivaloma, išskyrus..."*. Kai pastangos ir lėšos bus labiau sutelktos, jos duos ir didesnę rezultatą - žmonės, dirbantys pavojingus darbus, bus tikrai apsaugoti, o kiti - be reikalo neapkrauti.

## 2. TEISĖS Į SAUGIAS IR SVEIKAS DARBO SĄLYGAS UŽTIKRINIMAS

Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 19 straipsnis numato, kad „kiekvienas darbuotojas privalo turėti sveikas ir saugias darbo sąlygas. Turi būti imamasi atitinkamų priemonių siekiant toliau derinti darbo sąlygas, išlaikant pasiektą darbo saugos lygį.“<sup>30</sup> Europos socialinės chartijos (pataisytos) 3 straipsnis, reglamentuodamas socialinės politikos tikslus, tuo pačiu šalis įpareigoja imtis priemonių, kad būtų laikomasi norminių aktų dėl darbo saugos ir sveikatos sąlygų vykdymo kontrolę.<sup>31</sup> Vadinasi, ir Lietuvai nepakanka vien tik priimti reikiamus teisės aktus darbų saugos srityje, būtina juos tinkamai įgyvendinti bei kontroliuoti šių aktų nuostatų

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 1999 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 420 patvirtintas Techninių reikalavimų statybos reglamentas STR 2.01.01(3):1999.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Aplinkos ministerijos 1998 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 184/282 „Dėl darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 7-155.

<sup>30</sup> 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Žmogaus teisės. Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. Vilnius, 2000.

<sup>31</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), (neoficialus vertimas). // Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius, 2000.

vykdymą. Būtent darbų saugos kontrolės formas bei darbų saugos teisės aktų įgyvendinimo kontrolės ypatumus ir pabandydysime paanalizuoti šioje darbo dalyje.

## 2.1. Darbų saugos kontrolė ir jos formos

Pažymėtina, kad darbų saugos kontrolė yra vykdoma keliomis formomis. *Darbų saugos būklei įmonėse tikrinti Lietuvoje yra įvesta valstybinė, visuomeninė ir vietinė kontrolė.*

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

1. Tikrinti, kaip įmonėse laikomasi teisės aktų, reglamentuojančių saugą ir sveikatą darbe, darbo santykius;

2. Šiais klausimais konsultuoti darbuotojus, profesines sąjungas, darbdavius, įmonių saugos darbe tarnybas;

3. Nustatyta tvarka tirti profesinių ligų atsiradimo, nelaimingų atsitikimų darbe aplinkybes bei priežastis, kaupti iš įmonių gautą informaciją apie nelaimingus atsitikimus darbe, tirti pareiškimus ir skundus Darbo inspekcijos kompetencijos ribose;

4. Teikti pastabas bei pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos darbe, darbo santykių klausimais rengiamų projektų ir kt.

5. Pažymėtina, kad pastaruosiu metu Valstybinei darbo inspekcijai taip pat buvo pavesta inicijuoti įmonių bankroto procedūras, kai darbuotojams ilgą laiką nemokamas darbo užmokestis.

Pažymėtina, kad, plečiantis VDI funkcijoms, darbo inspektorių skaičius nuolat didėjo, keitėsi ir jų kokybinė sudėtis, intensyvėjo darbas. 1993 m. dirbo 46 darbo inspektoriai; tarp jų — tik vienas juristas. Dabar VDI dirba apie 190 darbo inspektorių; tarp jų yra 30 juristų, 15 gydytojų higienistų. Šiuo metu vienas inspektorius vidutiniškai per metus aplanko apie 110 įmonių, t.y. du kartus daugiau, nei VDI veiklos pradžioje. Palyginimui taip pat galima nurodyti, kad pirmaisiais VDI veiklos metais buvo išnagrinėta 100 skundų ir pareiškimų dėl darbų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų, o 2004 m. - jau 5261 (atitinkamai nustatyta 17,3 tūkst. ir 82,3 tūkst. pažeidimų). Rastų pažeidimų struktūroje vyrauja saugos ir sveikatos darbe organizavimo klausimai. Dauguma privačių, naujai susikūrusių įmonių vadovų nežino saugos ir sveikatos darbe organizavimo reikalavimų, būdų ir priemonių. Todėl inspektoriai vis daugiau laiko skiria įstatymų

aiškinimui, darbuotojų ir darbdavių konsultavimui, mokymui, t.y. vis didesnę reikšmę įgyja Valstybinės darbo inspekcijos patariamoji, o ne baudžiamoji funkcija<sup>32</sup>.

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

Kalbant apie Valstybinės darbo inspekcijos vykdomą darbo saugos reikalavimų kontrolę, pastebėtina, kad siekiant tinkamai kontroliuoti darbo saugos ir sveikatos teisinius santykius reglamentuojančių teisių aktų laikymąsi, darbo inspektoriui turi būti priskirtos ne tik tam tikros pareigos, bet suteiktos ir gana plačios teisės (Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 7 str.):

1. Pateikus tarnybinį pažymėjimą, bet kuriuo paros metu įeiti į įmones ir tikrinti, ar laikomasi Darbo inspekcijos kompetencijai priskirtų norminių aktų;

2. Gauti iš įmonių duomenis ir dokumentus (jų nuorašus, išrašus), reikalingus Darbo inspekcijos funkcijoms vykdyti;

3. Gauti iš darbdavių, darbuotojų, o tiriant nelaimingus atsitikimus - ir iš kitų asmenų, pasiaiškinimus, paaiškinimus žodžiu ar raštu dėl darbo, darbų saugos įstatymų, kitų norminių aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbo santykius, pažeidimų, taip pat dėl teisėtų Darbo inspekcijos nurodymų nevykdymo;

4. Sustabdyti Valstybinės darbo inspekcijos išduotų leidimų galiojimą, kai nustatomas veiklos, kuriai išduoti šie leidimai, pažeidimas;

5. Teikti nurodymus dėl statomų, rekonstruojamų įmonių, jų padalinių bei darbo priemonių projektų, kai paaiškėja, kad projektuose numatyti sprendimai neatitinka darbų saugos reikalavimų ir kt.

Per 2004 metus Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai, vykdydami darbo įstatymų laikymosi kontrolę ir pažeidimų prevenciją, patikrino 21 081 įmonių ir nustatė 52 833 darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų. *Tokie statistiniai rodikliai leidžia daryti dvi prielaidas:*

1. *Darbuotojų saugos ir sveikatos santykiai darbe visiškai neatitinka šiuos santykius reglamentuojančių įstatymų reikalavimų;*

2. *Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai ypač uoliai atlieka savo pareigas.*

Be abejo, norėtusi tikėti antrąja prielaida, juolab, kad tokį didelį pažeidimų skaičių galima būtų paaiškinti naujų teisės aktų, reglamentuojančių darbų saugą ir darbuotojų sveikatą darbe,

---

<sup>32</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-03-16

priėmimu ir įsigaliojimu per pastaruosius kelis metus. Remiantis genetiniu bei prognostiniu metodais, galime daryti išvadą, kad 2005 metų statistiniai rodikliai bus „kuklesni“, kadangi įmonių administracija jau turėtų prisitaikyti prie naujų teisės aktų reikalavimų, įsisavinti Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas.

2004 metais Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės srityje atliko didžiulį darbą. Neabejotinai įdomus ir svarbus padarytų pažeidimų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje rūšys ir jų pasiskirstymas bendrame kontekste(1 grafikas).

Kaip matyti iš pateikto grafiko(1 grafikas), organizacinio pobūdžio darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimai aiškiai dominuoja tarp visų nustatytų pažeidimų. *Tai leidžia daryti išvadą, kad Lietuvoje daugumoje įmonių vis dar nėra sukurtos tinkamos darbo sąlygos: darbdaviai nesugeba (arba nenori) tinkamai ir pagal teisės aktų reikalavimus organizuoti darbo.* Be abejo, tokia praktika yra neigiama jau vien todėl, kad žmogui nėra užtikrinama teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Siekiant išvengti tokios padėties, būtina ieškoti netinkamo saugos darbe organizavimo priežasčių ir kuo skubiau jas šalinti. *Autorės manymu, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų skaičius daug kuo priklauso nuo darbdavių žinių apie darbuotojų saugą ir sveikatą apimties, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų išmanymo, nuo to, ar įmonėse įsteigtos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos ir ar jų veikla yra aktyvi, efektyvi (o ne fiktyvi).* Gerinant darbų saugos reikalavimų laikymąsi, neatmestina ir Valstybinės darbo inspekcijos veiklos tobulinimo, vykdytino keliomis pagrindinėmis kryptimis, galimybė<sup>33</sup>:

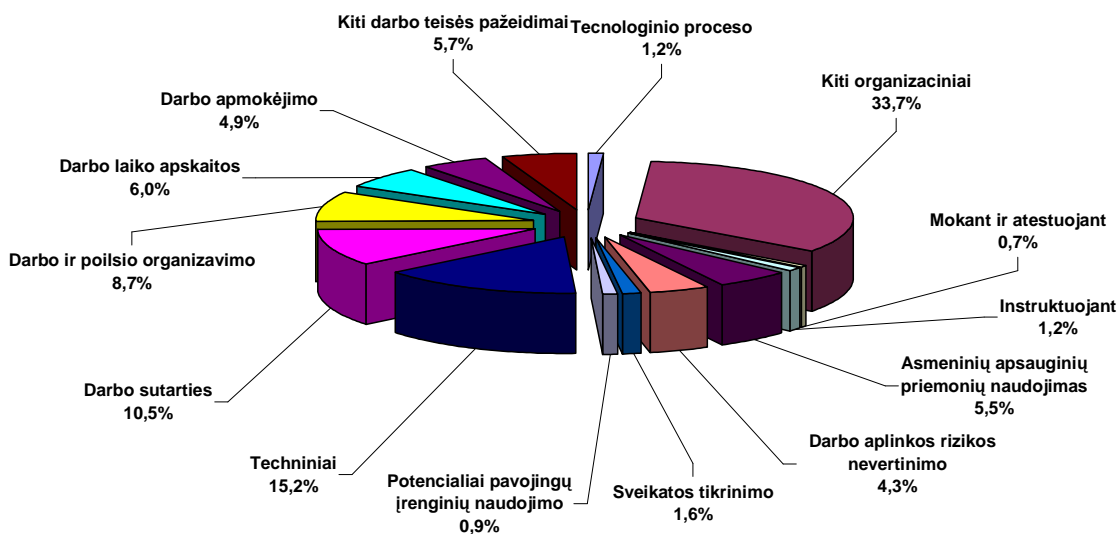
1. Įmonių reitingavimo sistemos įdiegimas;
2. Darbo inspektorių darbo efektyvumo didinimas, atliekant jų rotaciją (keičiant kontroliuojamas įmones);
3. Potencialiai pavojingų įrenginių registro įdiegimas;
4. VDI institucinės plėtos priemonių parengimas, vadovaujantis Valstybinės saugos ir sveikatos darbe programa;
5. Vietinių norminių aktų, reglamentuojančių atskirų Valstybinės darbo inspekcijos funkcijų vykdymą, parengimas, įvertinant teigiamą darbo patirtį tam tikrose srityse;

---

<sup>33</sup> Čyras P., Tartilas J. ir kt. Žmonių sauga darbe. - Vilnius, 2000. P. 28.



**DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS, DARBO TEISĖS AKTŲ PAŽEIDIMŲ  
STRUKTŪRA 2004 M. (PROC.)**



6. Kompiuterinės apskaitos ir analizės programų parengimas, atsižvelgiant į Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų tyrimo nuostatus bei inspekcinės veiklos rodiklius;

7. Informacijos pateikimo apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę šalies įmonėse organizavimas žiniasklaidoje ir kt.

Aptariant darbų saugos reikalavimų laikymosi kontrolės tobulinimą, svarbu apžvelgti ir kitos valstybinę darbų saugos kontrolę vykdančios institucijos - *Valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos* - veiklą. Ši tarnyba, atsižvelgdama į Vyriausybės (ar jos įgaliotos institucijos) parengtą Visuomenės sveikatos priežiūros programų rengimo, finansavimo, įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, koordinuoja ir kontroliuoja visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų bei asmens sveikatos priežiūros įstaigų, teikiančių visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas, veiklą.

Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas<sup>34</sup> numato, kad visuomenės sveikata užtikrinama saugant sveikatos aplinką, gerinant sveiką mitybą, diegiant Nacionalinį aplinkos sveikatingumo veiksmų planą, gerinant asmenų gyvenamosios aplinkos saugą, užtikrinant darbo higieną, vartojamų produktų saugą. Šalies įmonėse darbo vietų higieninis įvertinimas atliekamas nuo 1994 m. Daugumoje įmonių jis jau atliktas, todėl pastebimai mažėja bendrovių, atliekančių darbo vietų higieninį įvertinimą; be to, galima daryti išvadą, kad nedidelėse įmonėse darbo vietų higieninis įvertinimas vyksta vangiai. Neigiamos įtakos turi tai, kad kai kuriuose Visuomenės sveikatos centro filialuose panaikintos laboratorijos, atliekančios darbo aplinkos kenksmingų veiksnių matavimus, bei tai, kad pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 56-2225.

sveikatos įstatymo 39 straipsnio 3 dalį, darbo vietas, kurių darbo aplinka privalo būti įvertinta, nustato darbdavys (dažnai darbdaviai, taupydami įmonės lėšas, higieniškai įvertina ne visas darbo vietas, kuriose yra kenksmingi darbo aplinkos veiksniai).

Pažymėtinos ir kitos valstybinės institucijos, žymiai prisidedančios prie darbų saugos ir darbuotojų sveikatos užtikrinimo:

1. *Valstybinės energetikos inspekcija prie Ūkio ministerijos*, kurios pagrindinis tikslas – vykdyti Lietuvos fizinių ir juridinių asmenų energetikos įrenginių valstybinę priežiūrą ir kontrolę, siekiant užtikrinti patikimą, efektyvų ir saugų energijos išteklių, energijos tiekimą ir vartojimą.

2. *Valstybinė atominės energetikos inspekcija*, kurios pagrindinė funkcija - užtikrinti saugų branduolinių ir radioaktyviųjų medžiagų ir atominės energijos naudojimą ir priežiūrą inspekcijos kontroliuojamuose objektuose.

3. *Priešgaisrinės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos* bei jam pavaldžios miestų, rajonų, gyvenviečių ir objektų priešgaisrinės apsaugos dalys, daliniai ir tarnybos. Pagrindiniai jų uždaviniai - vykdyti gaisrų prevenciją ir užtikrinti technines bei organizacines priemones gaisrams gesinti ir atlikti gelbėjimo darbus, kontroliuoti, kaip vykdomi gaisrinės saugos normų ir taisyklių reikalavimai projektuojant, statant ir eksploatuojant pastatus, taip pat vykdant darbus, galinčius sukelti gaisrą.

*Visuomeninę* darbų saugos kontrolę vykdo, darbuotojų ir darbdavių tarpusavio interesus ir santykius reguliuoja, saugos darbe politiką formuoja ir įgyvendina trišaliu principu sukurta *Lietuvos Respublikos saugos darbe komisija*, kuriai priskirtos šios funkcijos<sup>35</sup>:

1. Dalyvauti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai formuojant ir įgyvendinat saugos darbe valstybinę politiką, atitinkančią trišalius (darbuotojų, darbdavių, valstybės) interesus;

2. Teikti inspekcijoms, kontroliuojančioms, kaip įmonėse laikomasi saugos darbe reikalavimų, pasiūlymus dėl saugos darbe būklės kompleksinių patikrinimų ekonominės veiklos srityse;

3. Analizuoti saugos darbe būklę ir siūlyti priemones jai gerinti, vertinti saugos darbe būklę šalyje, teikti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, kitoms ministerijoms ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei pasiūlymus, kaip gerinti saugą darbe, rengti atitinkamas rekomendacijas bei priemonių projektus;

4. Analizuoti Lietuvos ūkio ekonominės veiklos sričių saugos darbe gerinimo valstybines programas, teikti dėl jų išvadas;

5. Teikti socialinės apsaugos ir darbo ministrui pasiūlymus dėl įstatymų ir kitų normatyvinių aktų saugos darbe klausimais projektų, dėl atitinkamų normatyvinių aktų pakeitimų ir

---

<sup>35</sup> Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas : mokomasis leidinys. Vilnius : MRU Leidybos centras, 2003. P. 13.

papildymų bei mokslo tiriamųjų darbų šioje srityje ir kt.

*Įmonių profesinės sąjungos* taip pat vaidina svarbų vaidmenį darbų saugos ir sveikatos teisinių santykių organizavime, vykdyme ir kontrolėje. Jos gina savo narių sveikatos ir gyvybės išsaugojimo darbe interesus vadovaudamosi Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu. Profesinių sąjungų atstovai dalyvauja tiriant lengvus, sunkius ir mirtinus nelaimingus atsitikimus. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas darbuotojams ir jų atstovams dalyvauti svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos arba jų išrinkti atstovai, kurie dalyvauja atliekant vidinę kontrolę, įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones.<sup>36</sup> Statistika rodo, kad profesinė sąjunga veikia kas dešimtoje įmonėje, o žemės ūkio, apdirbamosios pramonės, statybos ir transporto bei sandėliavimo - kas šeštoje, elektros, dujų ir vandens tiekimo - kas antroje. 40 proc. VDI patikrintų įmonių darbuotojams niekas neatstovauja, kas antroje įmonėje atstovauja darbuotojų išrinkti atstovai, kas dešimtoje - įmonės profesinių sąjungų atstovai, kas penkioliktoje - profesinių sąjungų ir darbuotojų išrinkti atstovai. 12 proc. įmonių profesinių sąjungų ir (ar) darbdavių iniciatyva sudaromos kolektyvinės sutartys, kuriose gali būti nustatyti papildomi ir palankesni negu galiojančiuose teisės aktuose darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai. Tokias sutartis sudaro kas dešimta apdirbamosios pramonės ir statybos, kas penkta - transporto ir sandėliavimo bei žemės ūkio, kas trečia - elektros, dujų ir lėkimo įmonė. Nuo 31 iki 42 proc. tikrintų įmonių darbuotojai dalyvauja nustatant darbo ir poilsio režimus, parenkant ir išduodant asmenines apsaugines priemones, atstovaujant nukentėjusiųjų darbuotojų interesams, tiriant nelaimingus atsitikimus ir profesines ligas, planuojant priemones darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti<sup>37</sup>. Be abejo, tokia praktika sveikintina ir todėl turi būti skatinama ateityje.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato, kad darbuotojai, kurių įmonėje dirba daugiau kaip 50, dalyvauja šioje įmonėje įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones per savo atstovus darbuotojų saugos ir sveikatos komitete. Komitetai gali būti steigiami pasižyminčiose didesne profesine rizika įmonėse, taip pat darbdavio ar profesinės sąjungos iniciatyva arba daugiau kaip pusės darbuotojų reikalavimu įmonėse, kuriose dirba ir mažiau negu 50 darbuotojų.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis<sup>38</sup>, 89 proc. darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų yra parengę komiteto nuostatus, 69 proc. - sudarę darbo planus. Komitetų posėdžiai nuolat vyksta kas ketvirtoje įmonėje, o įvykus mirtinam ar sunkiam nelaimingam atsitikimui, jo priežastims nagrinėti ir numatyti priemones tokiems atsitikimams išvengti komiteto posėdžius kviečia 60 proc. įmonių. 56 proc. įmonių komitetai analizuoja darbdavio organizuojamą veiklą,

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. // Valstybės Žinios, 1991. Nr. 34-933.

<sup>37</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-03-16

<sup>38</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-03-16

darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų laikymąsi. Pusėje įmonių, kuriose įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, jis teikia pasiūlymus dėl lėšų skyrimo darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti, trečdalis įmonių komitetai naudojami suteikta teise reikalauti, kad darbdavys sustabdytų darbus įstatyme numatytais atvejais, nagrinėti nesutarimus dėl darbuotojų atsisakymo dirbti, kai neužtikrinta darbų sauga, siūlyti taikyti drausmines nuobaudas darbuotojams, pažeidusiems darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus. 42 proc. įmonių organizuoja komitetų narių mokymą. Kaip matome, komitetas vaidina išties didelį vaidmenį darbo saugos ir sveikatos teisinių santykių srityje, todėl jam turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys. *Autorės nuomone, panašūs komitetai turėtų būti steigiami dažniau, tačiau tam, deja, trukdo įstatyminės nuostatos, nubrėžiančios konkrečią ribą, nuo kurios iškyla būtinybė kurti komitetus - tai 50 darbuotojų įmonėje.* Tokia riba yra netikslinga ir neteisinga, kadangi iš dalies apriboja kai kurių dirbančiųjų žmonių (tų, kurie dirba mažesnėse įmonėse) teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Todėl *derėtų atsisakyti tokios aukštos ribos, arba, geriausiu atveju - visiškai neįtvirtinti konkretaus darbuotojų skaičiaus, kuriam esant privalo būti steigiamas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas. Visi darbuotojai, nesvarbu, ar jų įmonėje dirba 10, ar 50, esant reikalui privalo turėti galimybę įsteigti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą ir išnaudoti jo suteikiamas galimybes.*

Pagrindinės Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui suteiktos funkcijos yra šios<sup>39</sup>:

1. Išklaustyti, analizuoti ir vertinti darbdavio, įmonės padalinių vadovų, saugos darbe ir darbo medicinos tarnybų specialistų veiklą saugos darbe klausimais ir teikti pasiūlymus šiai veiklai gerinti;
2. Analizuoti saugos darbe norminių aktų laikymąsi įmonėje ir rengti pasiūlymus, atitinkančius darbdavio ir darbuotojo interesus saugai darbe gerinti;
3. Svarstyti ir teikti pasiūlymus darbdaviui dėl lėšų skyrimo saugai darbe gerinti, vertinti jų naudojimo efektyvumą;
4. Rengti pasiūlymus saugai darbe gerinti, sudarant kolektyvines sutartis, prižiūrėti, kaip įgyvendinamos saugos darbe priemonės;
5. Dalyvauti tiriant profesines ligas, nelaimingus atsitikimus darbe, pakeliui į darbą ar vykstant iš darbo;
6. Analizuoti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų priežastis bei aplinkybes, siūlyti darbdaviui konkrečias priemones joms išvengti ateityje ir kt.

Be to, darbdavys, vykdydamas vietinę kontrolę, saugos darbe, darbo higienos ir gaisrinės saugos profilaktikai, priežiūrai ir kontrolei bei konsultavimui steigia *Įmonės saugos darbe ir darbo medicinos tarnybą* arba šioms funkcijoms vykdyti samdo kitą organizaciją (asmenis). Tarnyba yra tiesiogiai pavaldi darbdaviui. Jeigu įmonėje tarnyba nesteigiama, jos funkcijas vykdo pats

---

<sup>39</sup> Profesinė sauga ir sveikata: Ergonomikos pagrindai: vadovėlis / P. Čyras ... [et al.]. Vilnius: Technika, 2003. P. 57.

darbdavys. Vykdydama kontrolės funkcijas, tarnyba tikrina kaip įmonėje vykdomi normatyviniai aktai saugos darbe klausimais, ar padalinių vadovai sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas, ar aprūpina darbuotojus visomis darbo sąlygas atitinkančioms asmeninėms ir kolektyvinėms apsauginėms priemonėms, ar užtikrina reikiamą priežiūrą ir kt.

*Apibendrinant pasakytina, kad, remiantis statistiniais duomenimis, darbdavių ir darbų saugos bei sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolę atliekančių įstaigų dar negalima pagirti dėl puikiai funkcionuojančios darbų saugos sistemos, efektyviai veikiančio socialinio dialogo Lietuvoje. Ateityje būtina skatinti „kalbėjimąsi“, tarimąsi tarp darbo teisinių santykių šalių, ypač darbų saugos srityje, nes nuo tinkamų, sveikų ir saugių darbo sąlygų priklauso ne tik darbuotojų sveikata ir gyvybė, bet ir efektyvus, našus darbas. Autorės nuomone, siekiant optimizuoti darbų saugos reikalavimų vykdymą, būtina:*

1. Analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimo įmonėse galimybes, parengti socialinio dialogo metodines rekomendacijas įmonės lygmenyje.
2. Parengti keitimosi informacija apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę tvarką.
3. Siekiant aktyvesnio darbuotojų dalyvavimo įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, pakeisti Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 2 dalies 1 punkto redakciją, nenustatant konkretaus darbuotojų skaičiaus, kuriam esant, gali būti steigiamas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas;
4. Skatinant darbdavius vykdyti nelaimingų atsitikimų prevenciją, pakeisti Socialinio draudimo įstatymą, dalį fondo lėšų nukreipiant prevencinėms programoms.

## 2.2. Reikalavimai darbo vietai ir darbo priemonėms

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (14 straipsnis) numato bendruosius reikalavimus darbo vietoms ir jų įrengimui. Šioje normoje numatyta, kad kiekvieno darbuotojo darbo turi būti įrengta taip, kad joje dirbantis darbuotojas būtų apsaugotas nuo galimų traumų, darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių. Be to, įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojo fizinės galimybės.

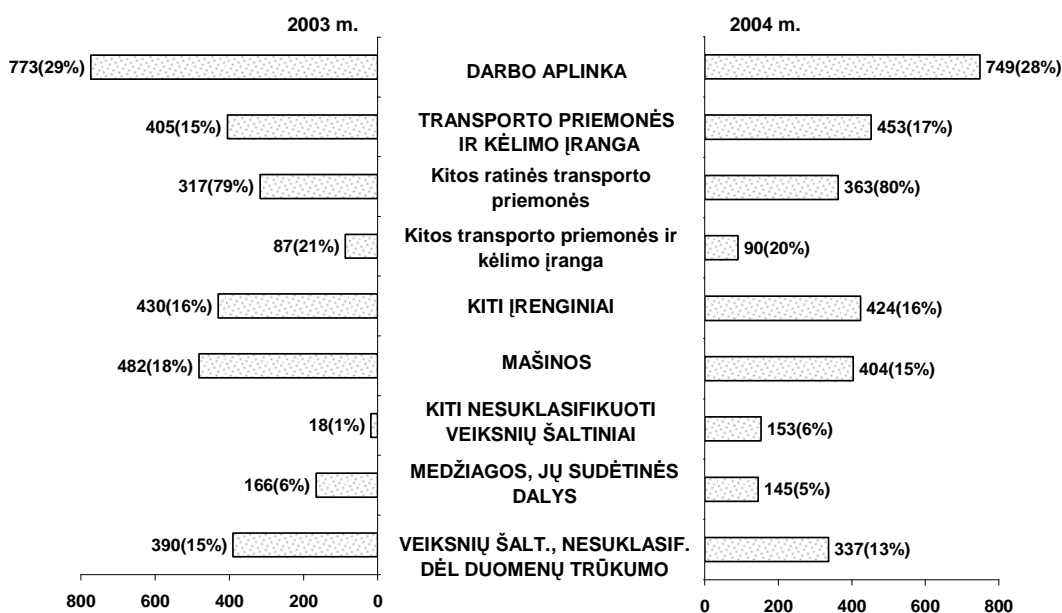
Reikalavimų darbo vietos įrengimui ir darbo priemonėms nesilaikymas dažnai sukelia daug nepageidaujamų, dažnai netgi tragiškų pasekmių. Kaip rodo Valstybinės darbo inspekcijos atliktas tyrimas, darbo aplinka ir darbo priemonės (transporto priemonės, kėlimo įranga, darbe naudojami įrenginiai) yra svarbiausi traumavimo veiksnių, nelaimingų atsitikimų darbe šaltiniai (2 grafikas).

Detalius reikalavimus statinių ir jų patalpų, kuriuose įrengiamos darbo vietos, stabilumui ir tvirtumui, darbo vietų įrengimui, patalpose ir įmonės teritorijoje esantiems judėjimo keliams bei evakuaciniams išėjimams (evakuaciniams keliams), elektros instaliacijos įrengimui, darbo vietų,

esančių ne statiniuose įmonės teritorijoje (įmonei priklausančiame nuosavybės teise arba įstatymų nustatyta tvarka įmonės valdomame ar naudojamame žemės, vidaus ar jūros priekrantės vandens plote su nustatytais ribomis) įrengimui, sveikatos apsaugos reikalavimus darbo vietoms nustato Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai. Juose taip pat numatyti reikalavimai darboviečių vėdinimo priemonėms, patalpų temperatūrai, natūraliam ir dirbtiniam patalpų apšvietimui, durims ir vartams, persirengimo kambariams, atskirai reglamentuojamos nėščių moterų, neįgalių asmenų ir kitų socialiai pažeidžiamų, ypatingų darbo vietos sąlygų reikalaujančių grupių darbo sąlygos.

## 2 grafikas

**NELAIMINGŲ ATSTIKIMŲ DARBE (N-1 FORMOS AKTAI) SKAIČIUS PAGAL TRAUMAVIMO VEIKSNIŲ ŠALTINIUS 2003 - 2004 M.**



2002 metais Europos profesinės saugos, sveikatos ir aplinkos centro direktorius Dr. Charles Woolfson kartu su kolega Audriumi Ščeponavičiumi iš Kauno Visuomenės sveikatos centro, aktyviai remiami LR Valstybinės darbo inspekcijos, organizavo darbo vietų tyrimą Lietuvoje<sup>40</sup>. Šio tyrimo metu nustatyta, kad Lietuvos įmonių darbuotojai svarbiausiomis problemomis darbo vietoje laiko (pagal reikšmingumą): triukšmą, dulkes, chemikalus, vibraciją ir netinkamą temperatūrą.

<sup>40</sup> Tyrimas „Darbuotojų dalyvavimas saugos ir sveikatos sistemoje įmonės lygmenyje“: autoriai: Dr. Charles Woolfson, Audrius Ščeponavičius, Dr. Matthias Beck. 2002 m. gruodžio 9 d. [http://osha.vdi.lt/pdf/research/VDI\\_files/frame.htm](http://osha.vdi.lt/pdf/research/VDI_files/frame.htm) - lankymosi data 2006-03-16

Triukšmo žalą darbo vietoje akcentavo ir Socialinės apsaugos darbo ministerijos specialistas Romas Kancevičius<sup>41</sup>, VDI darbuotoja Asta Einikienė<sup>42</sup>, rašę apie triukšmo sukkeliamas problemas bei priemones joms šalinti (mažinti). Šie autoriai nurodė, kad triukšmas gali tapti tokių neigiamų reiškinių, kaip klausos sutrikimai, klausos pakenkimai dėl pavojingų cheminių medžiagų poveikio, su darbu susijusio streso, padidėjusios nelaimingų atsitikimų darbo vietoje rizikos, kenksmingo poveikio būsimam kūdikiui, priežastimi arba juos sukeliančiu veiksniumi. Minėti autoriai pateikia „nelinksma“ statistiką, rodančią, kad triukšmo darbo vietose problema Lietuvoje tampa vis svarbesnė (3 grafikas).

A. Einikienės nuomone, siekiant spręsti problemas, susijusias su triukšmo keliamos rizikos sumažinimu, reikia:

1. Atlikti profesinės rizikos vertinimą;
2. Imtis priemonių rizikai išvengti arba kontroliuoti;
3. Nuolat sekti ir peržiūrėti vietoje naudojamų priemonių veiksmingumą.

Pratęsiant reikalavimų darbo vietos įrengimui apžvalgą, pastebėtina, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei kituose norminiuose aktuose (pavyzdžiui, Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatuose) ypatingai akcentuojamas reikalavimų statyviečių įrengimui laikymasis. Daugeliu atvejų šie reikalavimai yra netgi griežtesni už reikalavimus, skirtus kitose pramonės srityse dirbančių darbuotojų darbo vietų įrengimui (tarkime, numatyta, kad statinio statytojas (užsakovas) arba užsakovo įgaliotas statybos darbų vadovas negali pradėti statinio statybos darbų, kol neparengtas statybos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos priemonių planas – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 15 str. 1 d.). Saugos reikalavimų statybų sferoje laikymosi svarbą lemia tai, kad vykdant statybos darbus įvyksta gana daug nelaimingų atsitikimų. Atsižvelgdami į statyviečių įrengimo problematiką, Valstybinės darbo inspekcijos Technikos skyriaus specialistai, pasinaudodami Vokietijos statybininkų profesinio susivienijimo parengtomis metodinėmis rekomendacijomis, atrinko ir pagal dabar galiojančius Lietuvos teisės aktus pritaikė 10 metodinių rekomendacijų<sup>43</sup> kai kuriems statybos darbams. Reikia tikėtis, kad VDI parengtos metodinės rekomendacijos bus reali pagalba darbdaviams gerinant saugą darbe.

LR Darbo kodeksas (262 str.) ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (16 str.) taip pat numato, kad įmonėse turi būti naudojamos tik techniškai tvarkingos darbo priemonės, atitinkančios darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo priemonės turi būti suprojektuotos, pagamintos ir įrengtos darbo vietoje taip, kad nebūtų sudaryta galimybė darbuotojui patekti į darbo priemonės pavojingas zonas, ypač zonas, kur yra judančios dalys; aukštos ar žemos

<sup>41</sup> Kancevičius R. Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo poveikio teisinis reguliavimas. <http://osha.vdi.lt/PDF/triuksmas/R.Kancevicius.pdf> - lankymosi data 2006-03-16

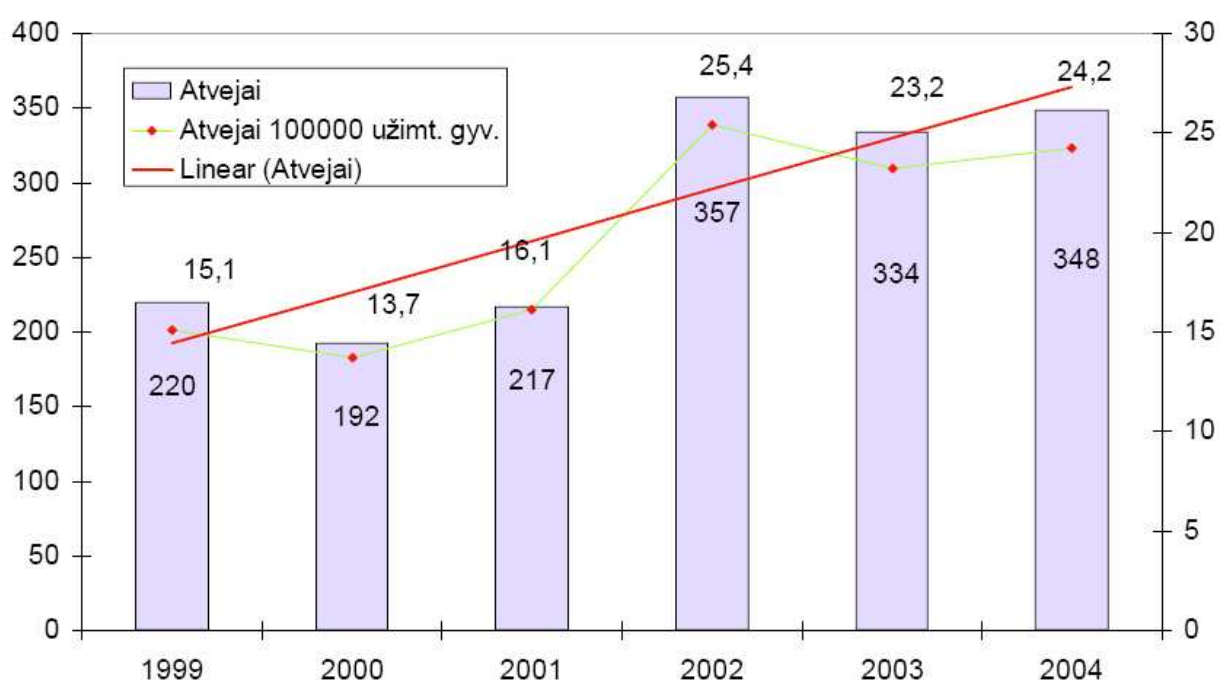
<sup>42</sup> Einikienė A. Darbo aplinkos triukšmo problema Lietuvoje ir Europoje. <http://osha.vdi.lt/PDF/triuksmas/triuksmas.pdf> - lankymosi data 2006-03-16

<sup>43</sup> [http://www.vdi.lt/sauga\\_statyboje/10rekomendaciju.htm](http://www.vdi.lt/sauga_statyboje/10rekomendaciju.htm) - lankymosi data 2006-03-16

temperatūros darbo priemonių paviršiai turi būti izoliuoti; darbo priemonių valdymo įtaisai turi atitikti ergonominius reikalavimus; neturi būti galimybės darbo priemonę atsitiktinai įjungti, turi būti numatyta, kaip darbo priemonę operatyviai išjungti; darbo priemonių keliamas triukšmas, vibracija ar kita darbo aplinkos tarša neturi viršyti higienos normose nustatytų ribinių verčių (dydžių).

3 grafikas

## Profesinių klausos pažeidimų dinamika 1999-2004 m



Apsilankius darbo inspekcijos Nelaimingų atsitikimų skyriuje teko susipažinti su Nelaimingų atsitikimų darbe aktais. Kaip pavyzdys, kai nesilaikoma reikalavimų ir dėl to įvyksta mirtini sužalojimai yra šis atvejis, užfiksuotas Darbo inspekcijos Nelaimingo atsitikimo darbe akte AK 20053060417. Gamybos cecho direktoriaus nurodymu operatorius kartu su kitais darbuotojais jungė virves ir darė kilpas. Bandant pasiekti virvių ritę, ši krisdama smūgiu nubloškė operatorių ir nukentėjusiam sužalotos kepenys. Nuo sužalojimo nukentėjusysis ligoninėje mirė. Ričių kilnojimui buvo naudojamas specialus elektrinis krautuvas. Nukentėjusysis nebuvo apmokytas dirbti su juo. Direktorius neatestuotas saugos ir sveikatos klausimais. Nelaimingas atsitikimas įvyko todėl, kad buvo naudojamas elektrinis krautuvas neatitinkantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų ir dėl netinkamo darbo organizavimo. Pažeisti LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 16str. 2 dalis ir 25 str. 1d. 3p. reikalavimai: neturi būti galimybės atsitiktinai įjungti



įrenginio ir darbdavys aprūpina darbuotojus saugiomis darbo priemonėmis, diegia saugius darbo bei technologinius procesus.

Kitas pavyzdys, užfiksuotas Darbo inspekcijos Nelaimingo atsitikimo darbe akte AK 20053050364. Įmonėje darbuotojas mirė lėtinės išėminės širdies ligos pasekmėje maudantis tam tikslui nepritaikytoje vonioje esant sunkiam girtumo laipsniui. Užfiksuoti šie darbo saugos pažeidimai – saugos ir sveikatos darbe vidinės kontrolės nepakankamumas. Darbdavys privalėjo nušalinti girtą darbuotoją nuo darbo. Taip pat užfiksuoti vidaus tvarkos pažeidimai – įmonė neįrengė tinkamų buitinių patalpų darbuotojams. Pažeista Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 23str. 1 dalis.

Detaliau darbo priemonėms keliamus reikalavimus aptaria Juozas Baublys ir Pranas Jankauskas monografijoje „Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai“. Šie autoriai nurodo, kad visiškai išvengti rizikos veiksnių gamyboje ir kitose žmonių veiklos srityse neįmanoma, taip pat nėra universalių apsaugos priemonių nuo visų rizikos veiksnių<sup>44</sup>. Tačiau naudojantis keliomis būtinomis apsaugos priemonėmis, saugančiomis skirtingas žmogaus funkcijas, organus, galima bent iš dalies apriboti profesinių ligų ar nelaimingų atsitikimų pavojų darbe.

Išskirtinos kelios apsaugos priemonių rūšys:

1. Priemonės, skirtos klausai apsaugoti. Klausos apsaugos įtaisai sumažina triukšmo lygį iki leistinų ribų. Yra žinomi du populiariausi klausos apsaugos būdai: ausinės, kurios uždengia ausis, ir ausų kaštukai, įstatomi į ausies kanalą.

2. Priemonės, skirtos galvai apsaugoti. Galva saugoma šalmu nuo smūgių, elektros šoko ir gaisro. Be to, šalmai atlieka ir kitokias funkcijas: juose įtaisomi garsiniai elektros įtampos signalizatoriai, suvirinimo kaukė, apšvietimo lempa, šiltas įdėklas. Tokie šalmai gali apsaugoti darbuotojo galvą statyboje, gamyboje (transporte naudojamos specialios priešsmūginės kepurės).

3. Priemonės, skirtos kvėpavimo organų apsaugai. Šios priemonės (dažniausiai tai būna respiratoriai) apsaugo darbuotojus nuo ore esančių dujų, dulkių.

4. Priemonės, skirtos akių ir veido apsaugai. Akys saugomos įvairias akiniais, o veidas – ekranais ir specialiais gaubtais.

5. Priemonės, skirtos rankoms ir kojoms apsaugoti. Rankos dirbant saugomos nuo įvairių cheminių medžiagų, karščio, šalčio, mechaninių sužalojimų, elektros srovės. Tam reikalui tinka įvairios pirštinės. Standartizuotos yra tik guminės izoliacinės pirštinės, kurias naudoja elektrikai.

Kojų apsaugai tinka speciali avalynė, specialūs skydai, dangos, tepalai, įdėklai į batus. Kojos dažniausiai saugomos nuo krentančių daiktų, smūgių, įdūrimų ir kitokių sužalojimų, nudegimų.

---

<sup>44</sup> Baublys J., Jankauskas P. Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai: mokomoji knyga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003. P. 110.

Darbuotojui apsaugoti nuo kritimo iš aukštai dirbant, nuslydimo, griuvimo ir pan., naudojami saugos diržai, pririšimo virvės, saugos lynai, aptvaros. Ypač pavojingose situacijose būtina naudoti saugos priemonių komplektą.

Saugaus darbo priemonių naudojimo reikalavimus nustato Darbo įrenginių naudojimo bendrieji nuostatai<sup>45</sup>. Privalomi konkrečios darbo priemonės saugaus naudojimo reikalavimai nustatomi darbo priemonės dokumentuose (naudojimo taisyklėse, naudojimo instrukcijose). Juos kartu su darbo priemone privalo pateikti jos gamintojas. Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai rengiami įvertinant darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, nurodytus Darbo įrenginių naudojimo bendruosiuose nuostatuose, kituose darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose, darbo priemonių naudojimo dokumentuose.

Kalbant apie saugią darbo aplinką ir saugias darbo priemones įdomu paliesti pastaraisiais metais labai aktualią paukščių gripo temą ir *darbo saugos problematiką paukščių gripo atveju*.

Paukščių gripas – virusas, nuo kurio miršta ne tik paukščiai, bet ir žmonės. Tai pavojingas virusas, kadangi nėra atrasta efektyvių apsaugojimo nuo jo priemonių. Pasaulio šalys rengia bendrus pasitarimus ieškodamos naujų apsaugojimo nuo gresiančios pandemijos būdų. Paukščių gripo virusas pasižymi dideliu paplitimu. Tai šiuo metu aktualus klausimas, todėl įdomu paanalizuoti darbo saugos problematiką pandemijos atveju.

Paukščių gripas perduodamas tiesioginio kontakto būdu su sergančių paukščių išskyromis, ypač fekalijomis. Taip pat per apkrėstus pašarus, vandenį, inventorių, rūbus, avalynę.

Sudužę užkrėsti kiaušiniai inkubatoriuje apkrečia kitus ir taip gali išplatinti ligą. Mechaniškai virusą gali platinti visi vaikščiojantys, šliaužiojantys ar nuo fermos prie fermos.

Darbuotojai, dirbantys mėsos perdirbimo įmonėse bei paukštynuose turi padidintą riziką užsikrėsti paukščių gripu, kadangi jų darbas yra tiesiogiai susijęs su paukštiena. Kaip žinia paukščių gripo virusas perduodamas tiesioginio kontakto metu su sergančių paukščių išskyromis, ypač fekalijomis. Tokiu atveju net ir naudojamos guminės pirštinės apsaugai yra mažai veiksmingos, kadangi jos gali tapti tolesniu viruso platintoju, nes paukščių gripo virusas plinta ir per užkrėstą inventorių, rūbus, avalynę. Pandemijos atveju darbuotojai kažkokiu būdu privalėtų dezinfekuoti tiek rūbus, tiek avalynę, o užfiksavus paukščių gripo atvejus paukštynuose turi būti taikomos karantino priemonės. Teisiškai tokia situacija – tai Darbo kodekse įtvirtinto vieno iš principų-darbuotojų teisės turėti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas- pažeidimas. Sudaryti saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas yra darbdavio pareiga. Tačiau pandemijos atveju tai gali būti per didelis uždavinys darbdaviui, kadangi šiuo atveju saugių ir nekenksmingų sąlygų sudarymas priklauso ne tik nuo jo,

---

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. 102 „Dėl darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2000, Nr. 3-88.

bet ir nuo nekontroliuojamos situacijos, t.y. nuo labai pandemiško viruso plitimo. Darbdavio pastangos apsaugoti darbuotojus gali būti susijusios ir su didelėmis ekonominėmis išlaidomis: karantinas paukštynuose, reikalingu atveju paukščių skerdimas, taip pat dezinfekcija paukštynuose bei mėsos perdirbimo įmonėse. Tačiau iš kitos pusės darbuotojai remdamiesi Darbo kodekso 275 straipsniu gali atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus saugai ir sveikatai. Pandemijos atveju realus pavojus yra. Taigi darbuotojai gali įgyvendinti savo teises pagal darbo kodekso 276 straipsnį, pagal kurį jie turi teisę nutraukti darbą, apie tai raštu pranešdami darbdaviui atsisakymo dirbti priežastis. Darbdavys gali šį atsisakymą dirbti ginčyti. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti, darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis. Tačiau susidaro tokia situacija, pagal kurią darbuotojai gali masiškai atsisakyti dirbti pandemijos atveju. Ir jie, autorės manymu, būtų teisūs, nes paukščių gripo atveju rizika yra labai didelė: jie rizikuoja ne susižeisti, ne patirti laikinus sveikatos sutrikimus, o netekti gyvybės. Taigi teisiniu požiūriu pandemijos atveju susidaro labai problematiška situacija nulemta specifinių paukščių gripo plitimo savybių, susiduria darbuotojo ir darbdavio interesai. Darbuotojas yra suinteresuotas nedirbti taip apsaugojant savo sveikatą ir gyvybę ir už tai gauti vidutinį darbo užmokestį, o darbdavys suinteresuotas turėti kuo mažiau ekonominių išlaidų ir turėti kuo didesnę darbo našumą. Autorės manymu, pandemijos atveju darbas paukštynuose, mėsos perdirbimo įmonėse ir kitose su padidėjusiu rizikos faktoriumi užsikrėsti įmonėse, turi būti sustabdomas pagal Darbo kodekso 266 straipsnio pirmos dalies penktą punktą, kuris įtvirtina darbų sustabdymą norminių teisės aktų nustatyta tvarka kitais atvejais, kai darbo aplinka yra kenksminga ir(ar) pavojinga sveikatai, gyvybei.

Tačiau į pandemijos atvejį galima pažiūrėti ir kitu aspektu. Pandemijos atveju ne tik darbinė aplinka, bet apskritai gyvenamoji aplinka yra su padidėjusiu rizikos faktoriumi sveikatai ir gyvybei. Taigi darbdavys tokiu požiūriu nėra atsakingas už padidėjusį pavojų jo darbovietėje, kadangi jo darbovietė yra tikrai dalis pavojingos gyvenamosios aplinkos ir darbdavys turi daryti viską, kad savo darbuotojus apsaugoti, tačiau iš jo reikalauti sukurti absoliučiai sterilią aplinką viruso plitimo atveju būtų reikalaujama per daug ir tai viršytų jo galimybes.

Apibendrinant reikalavimų darbo vietai ir priemonėms apžvalgą, pastebėtina, kad šių reikalavimų nesilaikymas sukelia daugiausiai nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų darbe. Todėl darbdavius būtina instrukuoti, informuoti apie minėtų priemonių sistemą, aktyviai kontroliuoti šių reikalavimų laikymąsi, skatinti darbuotojus nevengti reikalauti jiems priklausančių priemonių, nuolat sekti ir peržiūrėti įmonėje naudojamų priemonių veiksmingumą. Tik ėmusi bendrų efektyvių socialinių partnerių veiksmų, galima sumažinti profesinę riziką darbe.

Taip pat akcentuotina, kad Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų dėmesys turėtų būti sutelktas tik ties pavojingus darbus vykdančiomis įmonėmis, o profesinės rizikos nekeliančius darbus vykdančios įmonės neturėtų būti apkrautos biurokratiniais darbo inspektorių reikalavimais.

### 2.3. Potencialiai pavojingi įrenginiai ir pavojingi darbai

Potencialiai pavojingi įrenginiai (toliau – PPI) yra tokie, kurie gali ūmiai pakenkti žmonių sveikatai, sukelti pavojų gyvybei, aplinkai dėl sukauptos energijos ar juose vykstančių procesų. Potencialiai pavojingų įrenginių kategorijai priskiriami garo katilai, vandens šildymo katilai, slėginiai indai, įranga dujoms, suskystintoms ar birioms medžiagoms supilti ar išpilti slėgimo būdu ir jų talpyklos, kėlimo kranai, liftai, keltuvas, elektros įrenginiai, branduolinės energijos ar radioaktyvių medžiagų panaudojimo įrenginiai ir kt.<sup>46</sup>

Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros tvarką nustato Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. Jis numato, kad potencialiai pavojingų įrenginių nuolatinę privalomą priežiūrą atlieka jų savininkai; be to, pareigas, susijusias su šių įrenginių nuolatinę priežiūra, įrenginio savininkas gali tiesiogiai pavesti kitam juridiniam asmeniui, kai jis atlieka įrenginių nuolatinę priežiūrą pagal sutartį su įrenginio savininku.

Įgyvendinant Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymo pakeitimą, 2004 metais parengti Vyriausybės ir valstybės institucijų, atsakingų už atskirų kategorijų įrenginių priežiūros organizavimą, poįstatyminiai teisės aktai: 2005 metais pakeisti Potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro nuostatai<sup>47</sup>, taip pat pakoreguota registro programa. Tačiau išlieka problema dėl to, kad nėra parengtų potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros aktų pavojingų medžiagų talpykloms, platforminiams įrenginiams, lynų keliams, kėlimo platformoms.

Vykdydami Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymą, įmonių savininkai iki 2004-12-31 dienos Potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registre įregistravo 14 514 potencialiai pavojingų įrenginių. Vis dėlto šioje srityje išlieka nepatenkinama padėtis: daugelis savininkų iš viso neregistruoja minėtų įrenginių, be to, 2004 metais patikrinus 1670 įmonių, kurios naudojo potencialiai pavojingus įrenginius, iš jų kas ketvirtoje nustatyta pavojingų įrenginių naudojimo pažeidimų (viso 745)<sup>48</sup>. Atliekančių įrenginių technines patikras organizacijų nuomone, gerintina PPI techninės priežiūros ir remonto darbų kokybė, nes dažni atvejai, kai jų priežiūrai atlikti nepaskirti nustatyta tvarka atestuoti darbuotojai. Krovinių liftų ir eskalatorių priežiūrėtojai, nors ir nustatyta tvarka atestuoti, tačiau dažnai jiems pavedama kelių tokių įrenginių priežiūra, kai tai fiziškai neįmanoma. Savininkai ar įmonių darbuotojai, dirbantys ir

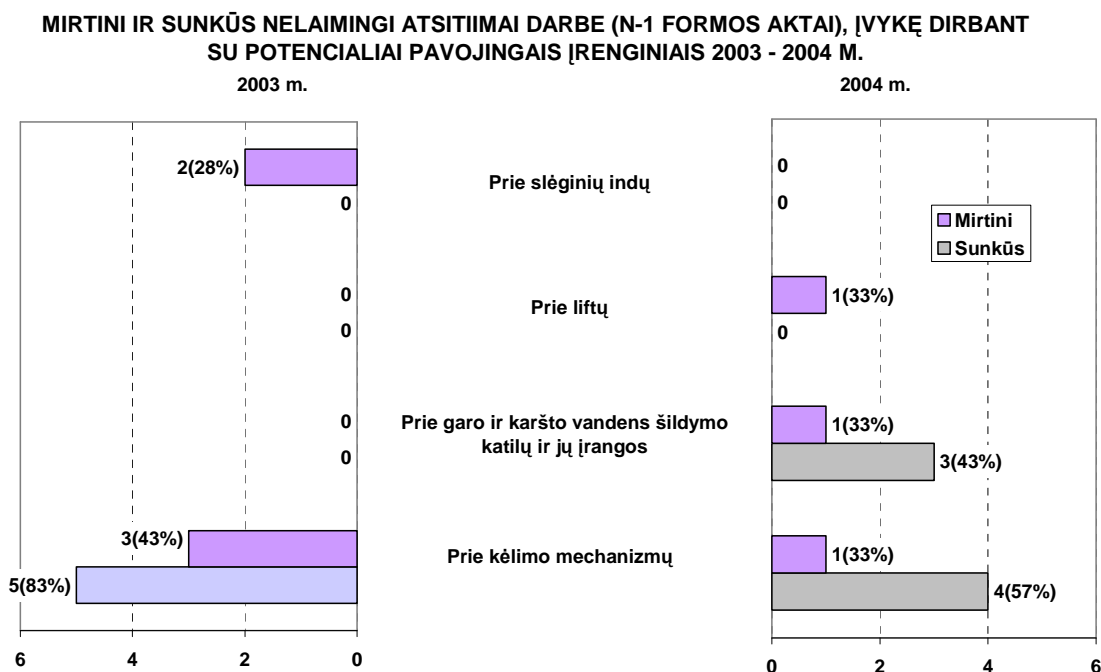
<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2004 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. 4-457 „Dėl įgaliotų įstaigų priežiūrinių ir valstybės registre registruojamų potencialiai pavojingų įrenginių (nurodant jų parametrus) sąrašo patvirtinimo“. // Valstybės Žinios, 2004, Nr. 184-6801.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 645 „Dėl potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro įsteigimo ir potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro nuostatų patvirtinimo“ // Žin., 2002, Nr. 48-1844.

<sup>48</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-03-16

prižiūrintys PPI, dažnai nepildo taisyklėse nustatytų techninių dokumentų: techninių aptarnavimų ir apžiūrų žurnalų, pamainų žurnalų. Trūksta su PPI susijusių kai kurių norminių teisės aktų: nepatvirtintos pavojingų medžiagų stacionarių talpyklų naudojimo taisyklės, nepriimtas sprendimas dėl senų įrenginių, kurių darbo resursas (naudojimo laikas) pagal gamintojo parengtas naudojimo instrukcijas yra išnaudotas (arba iš viso nenumatytas), įvertinimo ir naudojimo pratęsimo reglamentavimas. Visa tai didina PPI avarijų ar nelaimingų atsitikimų, dirbant su šiais įrenginiais, tikimybę (2004 metais dirbant su potencialiai pavojingais įrenginiais ar juos aptarnaujant įvyko 3 mirtini ir 7 sunkūs nelaimingi atsitikimai darbe – 4 grafikas):

4 grafikas



Taip pat aptartinos ir saugos reikalavimų dirbant pavojingus darbus laikymosi problemos.

Pavojingu darbu (gamybos procesu) laikomas rizikos turintis darbas, kurio metu galimas atsitiktinis pavojingo, kenksmingo veiksnio, susijusio su darbo pobūdžiu, arba anomaliai pasikeitusio kenksmingo veiksnio poveikis. Šių darbų kategorijai priskiriamas darbas su potencialiai pavojingais įrenginiais (jų derinimas, išbandymas, eksploatavimas, techninė priežiūra), išvardytais potencialiai pavojingų įrenginių sąraše, darbai su kenksmingomis medžiagomis, užsiliepsnojančiomis dujomis, naudingomis medžiagomis, darbai šuliniuose, tuneliuose, darbai atliekami aukščiau kaip 5 m nuo žemės, perdengimo ar darbo pakloto, darbai po vandeniu, darbai veikiančiuose elektros įrengimuose ir pan. (pagal nurodytą Vyriausybės patvirtintą sąrašą).

Įmonių vadovai privalo sudaryti ir patvirtinti įmonėse eksploatuojamų potencialiai pavojingų įrenginių, kurių privalomą priežiūrą vykdo inspekcijos (tarnybos) bei pačios įmonės, ir pavojingų darbų (gamybos procesų) sąrašus. Be to, pavojingus darbus atliekančių darbuotojų ir darbų vadovų apmokymui ir atestavimui keliami specialūs reikalavimai:

1. Pavojingiems darbams, numatytiems norminiuose dokumentuose, atlikti darbdavio paskirtas asmuo išrašo dviejų egzempliorių paskyrą-leidimą, kurią patvirtina technikos direktorius. Vienas egzempliorius lieka administracijai, kitas įteikiamas darbo vadovui. Paskyrų - leidimų išdavimas registruojamas specialiame žurnale.

2. Darbų vadovas, gavęs paskyrą- leidimą, prieš darbų pradžią privalo:

- a) patikrinti darbo vietą ir numatyti visas reikiamas priemones darbo saugumui garantuoti;
- b) aprūpinti darbuotojus darbo įrankiais ir asmeninėmis apsauginėmis bei saugos priemonėmis;
- c) surengti darbuotojams specialųjį instruktavimą.

3. Pasikeitus darbų atlikimo sąlygomis, paskyros-leidimo galiojimas naikinamas. Tolesnis darbų atlikimas leidžiamas tik išrašius naują paskyrą-leidimą.

4. Jeigu pavojingi darbai atliekami veikiančioje įmonėje, šių darbų atlikimą reikia derinti su tos įmonės tarnybomis.

Deja, darbdaviai ne visada laikosi šių teisės aktų nuostatų. Pažeidimų pasekmės: vykdant pavojingus darbus 2004 metais buvo mirtinai traumuoti 27 ir sunkiai sužaloti 43 darbuotojai. 9 darbuotojai žuvo ir 15 sunkiai susižalojo atlikdami Darboviečių įrengimo statybvietėse nuostatuose nurodytus darbus, po 3 mirtinus – vykdant miško ruošos darbus, darbus šuliniuose ir iškasose bei atliekant krovinių kėlimą mechaniniais ir savaeigiais krautuvais, po 4 sunkius – atliekant darbus aukščiau kaip 5 metrai nuo žemės paviršiaus, perdengimo, pastolių paviršiaus, keliant krovinius mechaniniais krautuvais ir vykdant miško ruošos darbus.

Tokia padėtis darbų saugos srityje turėtų priversti susimąstyti darbuotojus ir darbų saugos kontrolę vykdančias institucijas. Darbdaviai privalo analizuoti nelaimingus atsitikimus bei profesinius susirgimus, įvykusius dėl organizacinių priežasčių ir užtikrinti, kad visi naudojami PPI būtų įregistruoti Valstybės registre, laiku atlikta jų techninė patikra, o dirbantys ir prižiūrintys darbuotojai nustatyta tvarka atestuoti saugos ir sveikatos klausimais, bei imtis poveikio priemonių prieš nesilaikančius saugos ir sveikatos reikalavimų darbuotojus. Prieš pradėdant pavojingus darbus derėtų įsitikinti, ar darbuotojai turi teisę juos atlikti, papildomai informuoti apie galimus pavojus, priemones nuo jų apsisaugoti. VDI savo ruožtu turėtų sparčiau vystyti pavojingų darbų organizavimą, potencialiai pavojingų įrenginių naudojimą, atsižvelgiant į naują potencialiai pavojingų įrenginių grupavimą, parengti Potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro nuostatų pakeitimą ir papildymą.

## 2.4. Darbdavių ir darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas

Nustatyta, kad daugiausia (iki 75 proc.) nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta dėl to, kad darbuotojai nežino saugaus darbo reikalavimų ir metodų, nepažįsta įrenginių konstrukcijų, nesusipažinę su technologiniais procesais, nežino, kaip organizuoti darbo vietą, ir t.t.<sup>49</sup> Kad darbuotojai galėtų sąmoningai laikytis saugumo technikos taisyklių, visapusiškai išsilinti į gamybos procesus, dirbti su įrenginiais, prietaisais ir įrankiais, pirmiausia juos reikia supažindinti su tomis taisyklėmis, su specifiniais reikalavimais ir technologiniais bei kitais pasikeitimais darbo vietose.

Visi įmonės darbuotojai, nepriklausomai nuo darbo stažo, turi būti instruktuojami saugos darbe klausimais. Instruktuojama pagal įmonėje patvirtintas instrukcijas, o instruktavimai įforminami registravimo žurnale. Instruktuojant vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 26-28 straipsnių nuostatomis, reglamentuojančiomis ne tik darbuotojų instruktavimo tvarką, bet ir darbdavių ir jų įgaliotų atstovų, saugos tarnybų specialistų, potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų, pavojingų darbų (gamybos procesų) vadovų ir darbuotojų, rengiamų darbui su potencialiai pavojingais įrenginiais bei pavojingiems darbams, atestavimo ir mokymo darbų saugos klausimais tvarką.

*Privalomi saugos darbe instruktavimai yra šių rūšių: įvadinis, pirminis darbo vietoje, periodinis darbo vietoje, papildomas darbo vietoje, specialusis.* Visi instruktavimai atliekami žodžiu.

*Įvadinį instruktavimą*, sudarydami darbo sutartį, privalo išklausti visi darbuotojai. Įvadinio instruktažo tikslas – supažinti visus naujai priimtus į darbą darbuotojus su gamybos specifiką, saugumo technikos, gamybinės sanitarijos, priešgaisrinės saugos ir asmeninės higienos taisyklėmis, kurios yra svarbios visiems įmonėms darbuotojams, kad ir kokia būtų jų profesija ar darbo vieta. Šį instruktažą organizuoja darbdavys ar jo įgaliotas įmonės darbų saugos ir saugumo technikos inžinierius, pagal darbdavio patvirtintą programą, pritaikytą įmonės specifikai. Be įvairių taisyklių, instruktuojant nurodomos pavojingiausios darbo vietos ir darbo operacijos, kur gali ištikti traumos. Supažindinama, kaip reikia elgtis įvykus avarijai ar nelaimingam atsitikimui, kokių priemonių imtis gesinant gaisrą, kam pranešti, kam skambinti telefonu ir t.t. Įvadinio instruktavimo žurnalas saugomas įmonėje 75 metus po paskutiniojo įrašo.

*Pirminį instruktavimą* darbo vietoje privalo išklausti naujai atėję arba perėję iš kitos darbo vietos darbuotojai, gaminantys produkciją, teikiantys paslaugas, dirbantys su medžiagomis,

---

<sup>49</sup> Baublys J., Jankauskas P. Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai: mokomoji knyga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003. P. 11.

žaliavomis, įrankiais, įrenginiais arba kurių darbas susijęs su kenksmingais bei pavojingais veiksniais, potencialiai pavojingais įrenginiais. Instruktuojantis padalinio vadovas supažindina darbuotoją su darbo vieta, įrenginiais ir mašinomis, saugaus darbo sąlygomis ir apsaugos priemonėmis. Prieš leisdamas darbuotojui dirbti, meistras ar kitas inžinerinis darbuotojas jį instruktuoja pačioje darbo vietoje. Kartais darbuotojas keletą pamainų (kai labai pavojingas darbas) mokosi ir tik po to jam įforminamas leidimas savarankiškai dirbti.

*Papildomą (pakartotinį) instruktavimą* būtina išklaudyti visiems darbuotojams, nepaisant jų kvalifikacijos ir darbo stažo. Šio instruktažo tikslas – priminti darbuotojams pagrindines saugaus darbo taisykles, taip pat supažindinti su naujais technologiniais įrenginiais ir naujomis saugumo technikos priemonėmis. Papildomai instruktuoti darbuotojus darbo vietoje privalo pasikeitus gamybos, technologiniams procesams, patvirtinus naujas saugos darbe instrukcijas arba padarius jose pakeitimų, pakeitus darbo vietą ar darbo pobūdį, įsitikinus, kad darbuotojo žinios yra nepakankamos, įvykus nelaimingam atsitikimui<sup>50</sup>. Pakartotinius instruktažus veda meistras, cecho viršininkas ar darbo apsaugos ir saugumo technikos inžinierius.

*Periodinis instruktavimas* atliekamas ne rečiau kaip kartą per 12 mėnesių. Šio instruktažo tikslas – nuolat priminti darbuotojams pavojingų darbų saugumo taisykles, palaikyti saugaus darbo drausmę. Periodiniai instruktavimai būtini tiems darbuotojams, kurie dirba pagal paskyras-leidimus.

*Specialųjį instruktavimą* taip pat privalo išklaudyti darbuotojai, dirbantys pagal paskyras-leidimus ar rašytinius nurodymus. Instruktavimas apiforminamas paskyroje-leidime ar raštiškame nurodyme. Jie taip pat gali būti rengiami tuomet, kai pasikeičia technologiniai procesai, pavedama dirbti kitą darbą ir pan.

Instruktavimus atlieka padalinio vadovas pagal įmonėje sudarytas ir darbdavio patvirtintas instrukcijas. Jei įmonėje yra saugos darbe komitetas, prieš tvirtinant instrukcijos suderinamos su komitetu. Kiekviena instrukcija privalo turėti pavadinimą ir numerį. Patvirtintą instrukciją saugos darbe tarnyba registruoja instrukcijų apskaitos žurnale. Padalinio vadovas privalo turėti visų to padalinio profesijų atliekamų darbų instrukcijų komplektą.

Visi surengti instruktavimai, išskyrus nuolatinius, registruojami specialiame žurnale ar kituose registravimo dokumentuose. Juose daromi įrašai apie tai, kokiais klausimais darbuotojai buvo instruktuoti, kaip jie suprato instrukcijas. Darbuotojai dokumentuose turi pasirašyti, nurodydami datą, kada buvo surengtas instruktažas, kas jį vedė ir kas instruktažo išklauė.

Be nurodytų žodinių instruktavimų, kiekvienai darbo vietai turi būti parengiamos trumpos ir aiškios instrukcijos raštu, kurios pakabinamos darbo vietoje.

---

<sup>50</sup> Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas : mokomasis leidinys. Vilnius : MRU Leidybos centras, 2003. P. 22.



Kalbant apie darbuotojų mokymą, pažymėtina, kad dažniausiai šiuo metu Lietuvoje pasitaikanti darbuotojų mokymo forma – tai mokymas kursuose. Kursų metu įgyvendinantys sudėtingus technologinius procesus, dirbantys prie specialių ir pavojingų mašinų, staklių, prietaisų, įrankių arba turintys atlikti pavojingus darbus asmenys privalo išklaudyti saugumo technikos minimumo mokomąjį kursą ir išlaikyti egzaminus, kurie suteikia teisę dirbti atitinkamą darbą. Darbuotojai darbui su potencialiai pavojingais įrenginiais bei pavojingiems darbams (gamybos procesams) rengiami darbų saugos mokymo institucijose pagal mokymo planus, suderintus su saugos darbe numatytais valstybinėmis darbų saugos kontrolės institucijomis.

Darbų saugos mokymo institucija – tai mokslo, mokymo, studijų įstaiga arba įmonė, turinti Švietimo ir mokslo ministerijos išduotą licenciją mokyti darbų saugos ir tikrinti šio dalyko žinias. Teisę atestuoti darbuotojus, dirbančius su potencialiai pavojingais įrenginiais, vykančius pavojingus darbus (gamybos procesus), turinčius mokymo institucijos išduotus mokymo programos baigimo nustatytos formos pažymėjimus, ir jiems išduoti atestacijos pažymėjimus įmonėms suteikia Valstybinė darbo inspekcija. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, suderinusi su Valstybine darbo inspekcija ir Vyriausybės įgaliotomis potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros institucijomis, nustato išduodamų pažymėjimų formas, kuriais prirėikus įregistruoja Švietimo ir mokslo ministerijoje.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 268 str. ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 26 str. 1 d. numato, kad įmonės, įstaigos ar organizacijos naujai skiriamas vadovas turi būti atestuojamas saugos darbe klausimais. Jei darbdavys yra atestuotas kaip saugos darbe tarnybos specialistas, nuo atestavimo atleidžiama. Atestavimas darbų saugos klausimais kartojamas kas 5 metai. Darbdaviai, jų įgalioti asmenys mokomi darbų saugos mokymo institucijose, tačiau turi teisę ruošti šiam atestavimui ir savarankiškai. Mokymas vyksta pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintus mokymo planus (programas). Darbdavius, jų įgaliotus asmenis atestuoja darbų saugos mokymo institucijos sudaryta ne mažiau kaip trijų asmenų atestacinė komisija, kurioje dalyvauja atestuoti saugos darbe klausimais darbdaviai arba saugos darbe tarnybų specialistai, turintys ne mažesnę kaip 3 metų darbo stažą, ir Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius. Teigiamai įvertinus žinias, išduodamas nustatytos formos pažymėjimas. Atestuojamojo žinias įvertinus nepatenkinamai, pakartotinis žinių tikrinimas leidžiamas ne anksčiau kaip po dviejų savaičių. Atestavimo rezultatai informinami atestavimo protokole, kuris saugomas 10 metų.

Pasitaiko, kad atestuojamųjų žinios organizacinių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų funkcijų srityje būna paviršutiniškos. Ypač tai pasakytina apie mokymo, kultūros, kai kurias socialinio darbo ekonominės veiklos įmones. Pagal Valstybinės darbo inspekcijos statistiką, dėl nepakankamų žinių 2004 metais neatestuoti 5 darbdaviai ir 3 darbuotojų saugos bei sveikatos

tarnybų specialistai<sup>51</sup>. Pažymėtina, kad įsigaliojus naujiems darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantiems teisės aktams, mokymo įstaigos, turinčios Švietimo ir mokslo ministerijos leidimą mokyti darbdavius ir padalinių vadovus bei darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus, į mokymus įtraukė naujas programas (pavyzdžiui, programas, susijusias su profesinės rizikos vertinimu). Ši aplinkybė taip pat gali sąlygoti tai, kad darbdavių ir darbuotojų saugos bei sveikatos tarnybų specialistų žinios „vėluoja“ lyginant su nūdienu, nespėjama įsisavinti dažnai besikeičiančių teisės aktų nuostatų.

Saugos darbe tarnybų specialistai privalo turėti aukštąjį ar aukštesnįjį techninį išsilavinimą. Jie atestuojami tokia pat tvarka, kaip ir darbdaviai. Darbdavys dalį savo teisių ir pareigų saugos darbe klausimais konkrečiame padalinyje perduoda tik atestuojamam saugos darbe klausimais padalinio vadovui. Padalinių vadovai, turintys potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros meistrų ar pavojingų darbų vadovų pažymėjimus, privalo būti atestuojami ir kaip padalinių vadovai. Padalinių vadovams, turintiems tos ekonominės veiklos saugos darbe tarnybų specialistų pažymėjimus, papildomas atestavimas nebūtinai. Padalinių vadovai gali būti mokomi arba darbų saugos mokymo institucijoje, arba pačioje įmonėje. Jie atestavimui gali pasiręsti ir savarankiškai.<sup>52</sup>

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

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktą medžiagą, konstatuotina, kad nors informacinės ir konsultacinės veiklos tobulinimui Lietuvoje skiriamas vis didesnis dėmesys, pastangos informuojant darbdavius, darbuotojų saugos, sveikatos specialistus, socialinius partnerius darbo saugos ir sveikatos klausimais kol kas neduoda laukiamų rezultatų. Autorės nuomone, taip yra dėl to, kad didžioji dalis darbdavių (ypač tie, kurie vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas) ne visada nuosekliai seka norminių teisės aktų pakeitimus ir nenoriai vykdo jų reikalavimus, tuo nesudarydami darbuotojams saugių ir sveikų darbo sąlygų. Siekiant spręsti šias problemas, ypatingai svarbu organizuoti tobulesnę informacinę ir konsultacinę sistemą bei vykdymo strategiją, neapkrauti darbdavių nereikalingais biurokratiniais reikalavimais.

---

<sup>51</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-03-17

<sup>52</sup> Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas : mokomasis leidinys. Vilnius : MRU Leidybos centras, 2003. P. 22.

### 3. ATSAKOMYBĖ UŽ DARBŲ SAUGOS REIKALAVIMŲ PAŽEIDIMUS

*Įmonių, organizacijų, statybų vadovai ir darbuotojai už darbų saugos norminių aktų reikalavimų nevykdymą ar pažeidimą dėl jų kaltės traukiami drausminėn, administracinėn, materialinėn ir baudžiamojon atsakomybėn įstatymų numatyta tvarka.*

Baigiamajame darbe norėtume atskirai aptarti kiekvieną atsakomybės už darbo saugos reikalavimų pažeidimus formą.

*Drausminė atsakomybė* – tai viena iš atsakomybės rūšių, kuri yra taikoma darbuotojui jo darbdavio (įgaliotų asmenų) už pareigų, tiesiogiai susijusių su darbine veikla, nesilaikymą<sup>53</sup>. Šią teisinės atsakomybės rūšį reglamentuoja LR Darbo kodeksas ir kai kurių specialių darbuotojų kategorijų statusą nustatantys teisės aktai, drausmės statutai. Minėtų kategorijų darbuotojams (policininkams, muitininkams, kitiems visaus reikalų sistemos pareigūnams) LR Darbo kodekso nuostatos taikomos tiek, kiek neprieštarauja specialiosioms normoms.

LR Darbo kodekso 234 straipsnis numato, kad už darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą, kaltam darbuotojui gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

- 1) pastaba,
- 2) papeikimas,
- 3) atleidimas iš darbo.

Remiantis DK 136 straipsnio 3 dalimi, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo, jei pastarasis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę su sąlyga, kad prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių jau buvo taikytos drausminės nuobaudos. Iš karto skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – galima tik tuo atveju, jei darbuotojas šiurkščiai pažeidžia savo darbo pareigas. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai.

Prieš skiriant drausminę nuobaudą, kaip reikalauja LR DK 240 straipsnis, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

---

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. p. 89.

Įstatymų nustatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Profesinių sąjungų įstatymo<sup>54</sup> 21 straipsnis nustato, kad darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario, negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo, o skiriant drausmines nuobaudas, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas.

*Administracinės atsakomybės* už pažeidimus darbo srityje taikymas reglamentuojamas Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>55</sup> Ypatingosios dalies penktajame skirsnyje „Administraciniai teisės pažeidimai darbo ir gyventojų sveikatos apsaugos srityje“. Šiame skirsnyje išvardinti pažeidimai, kuriuos gali padaryti darbo teisinių santykių subjektai (darbuotojai, darbdaviai ar jų įgalioti atstovai), įgyvendindami su darbo sutartimi susijusias teises bei vykdydami pareigas.

Įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovus galima patraukti administracinę atsakomybę pagal LR ATPK Ypatingosios dalies V skirsnio 41-44<sup>2</sup> straipsnius, numatančius atsakomybę už darbo saugos ir gyventojų sveikatos pažeidimus. Kai yra kalbama apie įmonių vadovų atsakomybę už pažeidimus darbo saugos srityje, atsižvelgiant į konkretaus administracinio teisės pažeidimo sudėtį, pažeidimo subjektais gali būti:

- a) darbdavio įgalioti asmenys, pvz. LR ATPK 41-1 str.;
- b) įmonių, įstaigų, organizacijų vadovai - kai jie atstovauja įmonę, esant darbo santykiams tarp jų ir įmonės, įstaigos ar organizacijos (pvz. LR ATPK 43-6 str.);
- c) kiti asmenys (pareigūnai), jeigu jie atstovauja įmonę, kaip darbdavį pagal įstatymą arba įgaliojimą, pvz. LR ATPK 43-9 str.;
- d) fiziniai asmenys, kuriems įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas teisėtai perdavė dalį savo įgaliojimų darbo srityje, pvz. LR ATPK 41-2 str.

Kai kuriuose LR ATPK straipsniuose kaip pažeidimų subjektai įvardinti ir darbdaviai, ir pareigūnai, pvz. 41-2 str. (kliudymas Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams atlikti jiems pavestas pareigas arba jų reikalavimų nevykdymas). Šiuo atveju, atsižvelgiant į asmens kaltę, administracinę atsakomybę gali būti traukiami:

- a) darbdavys ir pareigūnas (pareigūnai);
- b) tik darbdavys;
- c) tik pareigūnas (pareigūnai).

Traukiant administracinę atsakomybę pareigūną kartu su įmonės vadovu, turi būti nustatyta, kad pareigūnas padarė administracinį pažeidimą, veikdamas pagal įgaliojimą arba pagal

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. // Valstybės Žinios, 1991. Nr. 34-933.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Žin., 1985, Nr. 1-1.

įstatymą ir atstovaudamas įmonę savo kompetencijos ribose.

Tam tikruose LR ATPK straipsniuose, pvz.: 41-1 str. (nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos pažeidimas), atsakomybė nustatyta ne tik darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims bei pareigūnams, bet ir kitiems darbuotojams, kurie nuslėpė nelaimingą atsitikimą arba pažeidė ištyrimo tvarką. Šiuo atveju gali būti, kad administracinė atsakomybėn bus traukiamas ne įmonės vadovas, o kitas darbuotojas (įmonės vadovas gali nežinoti apie nelaimingą atsitikimą, nes jį nuslėpė kitas darbuotojas).

Keli LR ATPK straipsniai nustato ypatingų rūšių įmonių vadovų bei darbuotojų atsakomybę už tam tikrus pažeidimus. Pavyzdžiui, LR ATPK 43-7 straipsnis nustato asmens sveikatos priežiūros įstaigų valdymo organų vadovų, farmacinę veiklą besiverčiančių įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovų ir kitų darbuotojų atsakomybę už tyčinį melagingą duomenų, apie suteiktas asmens sveikatos priežiūros paslaugas ir išduotus (parduotus) kompensuojamuosius vaistus, pateikimą. Taigi, šiuo atveju be kitų įprastų pažeidimo subjekto požymių (kaltas asmuo yra veiksnus, pakaltinamas ir t.t.) nustatytas ir specialaus subjekto požymis. Šio požymio išskyrimas būtinas dėlto, kad LR ATPK 43-7 str. aprašytas pažeidimas dėl šių įmonių specifinės veiklos gali būti padarytas tik šių įmonių vadovų bei darbuotojų, be to, dėl savo svarbos, įstatymų leidėjo nuomone, šis pažeidimas turi užtraukti administracinę atsakomybę.

Administracinės teisės pažeidimas fiksuojamas surašant administracinės teisės pažeidimo protokolą. Prieš surašydamas protokolą, įgaliotas pareigūnas turi konstatuoti konkrečios teisės akto normos pažeidimą ir vadovo (darbuotojo) kaltę. Be abejo, taip pat turi būti patikrinti vadovo paskyrimo į pareigas dokumentai bei jo kompetenciją apibrėžiantys dokumentai.

Neretai kaip pažeidimą kvalifikuojantis požymis numatomas veikos pakartotinumumas. Daugumoje LR ATPK straipsnių už pakartotiną pažeidimo padarymą yra numatytos griežtesnės bausmės.

Dažniausiai LR ATPK straipsnių sankcijose nurodomi minimalūs ir maksimalūs baudos dydžiai, kurių ribose pažeidėjui ir skiriama bauda. Be abejo, skiriant baudą už teisės pažeidimą, reikia turėti omenyje, kad „valstybės nustatomos poveikio priemonės turi būti proporcingos (adekvačios) teisės pažeidimui, turi atitikti siekiamus teisėtus ir visuotinai svarbius tikslus, neturi akivaizdžiai labiau varžyti asmens, negu reikia šiems tikslams pasiekti“<sup>56</sup>.

*Materialinė atsakomybė* atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykių subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Pagrindinis materialinės atsakomybės tikslas yra turtinės žalos, susietos su darbo

---

<sup>56</sup> Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. VI dalis. Darbo saugą reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. - Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002. P. 84.

pareigų vykdymu, padarytos kitam darbo teisinio santykio subjektui, atlyginimas. Neturtinės žalos atlyginimas praktikoje pasitaiko palyginti retai.

Darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda dėl žalos padarymo. Ja reikia laikyti turto netekimą, jo sužalojimą, išlaidas, turėtas dėl turto atstatymo ar naujo įsigijimo ir pan. Tačiau galimi atvejai, kai dėl darbuotojo kaltų veiksmų, be tiesioginės žalos, darbdavys praranda ir tam tikras pajamų sumas, kurias pažeidėjas taip pat turi atlyginti.

Neteisėta veika, padaryta veikimu ar neveikimu, pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminiais aktais nustatytoms taisyklėms. Tokiais teisės aktais gali būti įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir potvarkiai, instrukcijos, darbo tvarkos taisyklės, administracijos įsakymai ir patvarkymai, tam tikros sutartys ir kiti. Darbuotojo neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu tuo atveju, kai esant tam tikroms aplinkybėms, jis yra įpareigotas atlikti atitinkamus veiksmus, sudaryti sąlygas, būtinas tinkamai atlikti darbo pareigas, tačiau šių savo pareigų neatlieka. Neteisėtai veikai būdinga tai, kad ja pažeidžiamas ne tik teisės aktas, numatantis darbuotojo pareigą elgtis vienu ar kitu būdu, bet ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė, jam padaroma žala. Šie abu momentai glaudžiai tarpusavyje susiję ir būtini materialinei atsakomybei atsirasti.

Plačiau aptartina darbuotojo kaltė, kaip būtina materialinės atsakomybės už darbo saugos reikalavimų pažeidimus sąlyga. Skirtingai nei darbdavio kaltė, kuri darbo teisinių santykių praktikoje paprastai preziumuojama, darbuotojo kaltė yra įrodinėta, ir ją turi įrodyti darbdavys<sup>57</sup>. Išimtis taikoma tada, kai sužalojamas ar prarandamas turtas, kurį darbuotojas paima savo žinion pagal visišką materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitokį dokumentą.

LR Darbo kodeksas numato dvi darbuotojų materialinės atsakomybės rūšis: ribotoji ir visiška materialinė atsakomybė.

Ribotoji atsakomybė yra tada, kai įstatymų leidėjas, leisdamas darbuotojų materialinę atsakomybę, saugo juos nuo perdėtai didelės ir sunkiai pakeliamos atsakomybės, jeigu teisės pažeidimas, sukėlęs žalos padarymą, nėra labai sunkus. Maksimalus darbuotojų materialinės atsakomybės dydis siejamas su tam tikra darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio suma. Jei padaryta žala neviršija nustatytų ribų, atsakoma už visus padarytus nuostolius. Minimali ribotoji materialinė atsakomybė taikoma tais atvejais, kai įstatymu bei kituose nustatytuose norminiuose aktuose nenumatoma didesnė materialinė atsakomybė. LR Darbo kodekso 254 str. riboja darbuotojų materialinės atsakomybės dydį trimis vidutiniais mėnesiniais darbo užmokesčiais. Tam tikrais atvejais atskirų darbuotojų kategorijų atžvilgiu už grubius darbo įstatymų pažeidimus gali būti nustatomas didesnis ribotosios materialinės atsakomybės dydis.

Kalbant apie darbuotojo materialinę atsakomybę darbo saugos reikalavimų pažeidimo atvejais, konstatuotina, kad ši atsakomybės rūšis praktikoje kelia daugiausiai problemų, kadangi

šiuo atveju darbuotojas turi atsakyti už darbdavio turtui ar turtiniams interesams padarytą žalą, o konkrečių teisės normų, reglamentuojančių materialinės atsakomybės taikymą, nėra<sup>58</sup>. *Autorės nuomone, šiais atvejais turėtų būti vadovaujamosi tokiais principais:*

1. *Nustatyti bendrą darbuotojų atsakomybės principą - visiškos materialinės atsakomybės principą už darbdavio turtui ar turtiniams interesams padarytą žalą;*

2. *Kaltės principas - darbuotojams dėl tyčios ar didelio neatsargumo visada taikyti visišką materialinę atsakomybę;*

3. *Siekiant sumažinti darbuotojų atsakomybės dydį, nustatyti privalomą atsakomybės draudimą dirbant darbus su tam tikrais įrenginiais.*

Pažymėtina, kad kai kalbama apie materialinę atsakomybę darbo teisėje, dažniausiai pabrėžiama ir nagrinėjama darbuotojų materialinė atsakomybė, tuo tarpu darbdavių materialinei atsakomybei, kylančiai iš teisinių darbo santykių, skiriama mažiau dėmesio. Darbdavių materialinė atsakomybė dažniausiai nagrinėjama darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais.

Aptariant darbdavio materialinę atsakomybę, reikia vadovautis LR Darbo kodekso 248 straipsniu. Šis straipsnis nustato, kad darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai:

- 1) darbuotojas sužalojamas, miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu;
- 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą;
- 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo arba kitų asmenų turtiniai interesai;
- 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnyje darbdaviui nustatyta pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Minėtame įstatyme taip pat įtvirtinta, kad darbdavys, kuris savo veikimu ar neveikimu pažeidė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus ir neužtikrino saugių ir sveikų darbo sąlygų, atsako įstatymų nustatyta tvarka. Taigi darbdavio materialinės atsakomybės, kai darbuotojas sužalojamas arba miršta, arba suserga profesine liga, pagrindas – darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų pažeidimas.

Minėtu atveju aptariama žala, padaryta darbuotojo asmeniui, gali būti dvejopa:

- 1) asmens sveikatos (kūno) sužalojimas arba kitoks pakenkimas jai (profesinė liga);
- 2) gyvybės atėmimas.

Kadangi darbdavio materialinė atsakomybė darbuotojui laikytina deliktine civiline atsakomybe, darbdavio padarytos darbuotojui žalos sąvoka turi būti aiškinama remiantis Civilinio kodekso nuostatomis ir ji turi būti atlyginama vadovaujantis CK nustatytais taisyklėmis. Civilinio

---

<sup>58</sup> Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal savo darbo teisę problemos. //Teisė, 1999, Nr. 33 (2). P.51-56.

kodekso 6.249 str. 1 dalyje nustatyta, kad žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos, taip pat negautos pajamos. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.251 straipsnis nustato visiško padarytos žalos atlyginimo principą. Tačiau, kaip matyti iš teismų praktikos, faktiškai sveikatos sužalojimo atveju minėtas principas sunkiai įgyvendinamas, nes sveikatą po patirto sužalojimo ar ligos asmuo gali atgauti tik iš dalies- žala turtui visada gali būti kompensuojama visiškai, tačiau neturtinės žalos neįmanoma kompensuoti visiškai, kadangi jos dydžio negalima tiksliai įvertinti pinigais.

Šiuo metu Lietuvoje žalos, padarytos dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba darbuotojui mirus, atlyginimas numatytas keliuose skirtinguose įstatymuose, keliais skirtingais būdais, kurie priklauso tiek nuo to, kada buvo padaryta žala darbuotojo sveikatai, tiek nuo kitų juridinių faktų (pvz., ar darbuotojas buvo draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu). Pagrindiniais aktais, reglamentuojančiais šį institutą, laikytini Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas, Civilinis kodeksas bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Be minėtų įstatymų, taikoma ir keletas poįstatyminių aktų. Taigi kyla daug problemų įgyvendinant teisės aktų normas, be to, pažymėtina, kad ir naujos žalos atlyginimo sistemos įvedimas reikalauja tiek teorinio nagrinėjimo, tiek praktinio tobulinimo<sup>59</sup>.

Jei darbuotojas buvo apdraustas nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų socialiniu draudimu, žala bus atlyginama vadovaujantis Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme ir Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinajame įstatyme nustatytais taisyklėmis.

Darbdavio atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl gyvybės atėmimo, atsiranda ir kitiems subjektams. Tai patvirtina tiek Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, tiek LR CK, kurio 6.284 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad fizinio asmens mirties atveju teisę į žalos atlyginimą turi asmenys, kurie buvo mirusiojo išlaikomi arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti iš jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai arba kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai), taip pat mirusiojo vaikas, gimęs po jo mirties. Asmeniui žuvus turi būti atlyginamos: 1) laidojimo išlaidos; 2) asmenų, kuriuos žuvusysis išlaikė, prarastos pajamos. Be to, įstatymai tam tikrais atvejais nustato papildomus kriterijus, kuriais vadovaujamosi nustatant nuostolių dydį (pvz., gali būti atsižvelgiama į turtinę šalių padėtį, nukentėjusiojo kaltės laipsnį ir pan.).

Praktikoje daugiausia paplitę šie žalos atlyginimo būdai: kaltojo asmens materialinė atsakomybė, pasireiškianti periodinėmis išmokomis arba vienkartinės kompensacijos išmokėjimu;

---

<sup>59</sup> Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, LTU, Mokslo darbai, Nr. 25 (17). Vilnius, 2002. P. 82.



žalos atlyginimas iš specialiųjų fondų; privalomas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų; savanoriškas draudimas nuo nelaimingų atsitikimų; žalos atlyginimas iš valstybės lėšų. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 75 straipsnį darbdaviai privalo drausti darbuotojus nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas įsigaliojo nuo 2000 m. sausio 1 d. Kartu įvestas ir naujas žalos atlyginimo būdas – privalomas socialinis draudimas. Minėto įstatymo 78 straipsnyje nustatyta, kad pajamų, kurias darbuotojas prarado dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba dėl profesinės ligos netekęs darbingumo, kompensavimo tvarką nustato Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas bei kiti įstatymai. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnyje apdraustajam numatyti šie žalos atlyginimo būdai: 1) ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos pašalpa; 2) prarasto darbingumo vienkartinė kompensacija; 3) prarasto darbingumo periodinė kompensacija; 4) apdraustajam žuvus dėl draudiminio įvykio jo šeimos nariams lygiomis dalimis išmokama laidojimo pašalpa; 5) apdraustajam žuvus dėl draudiminio įvykio jo šeimos nariams lygiomis dalimis mokama periodinė draudimo išmoka. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į pasaulinę praktiką šiomis normomis siekiama įvesti mišrią žalos atlyginimo sistemą, kai žala tam tikrais atvejais atlyginama vienkartinė kompensacija, kitais atvejais – periodiniais mokėjimais. Būtina paminėti, kad pagal anglosaksų teisės tradiciją negautos pajamos atlyginamos vienkartinėmis išmokomis, o kontinentinės teisės tradicijos šalyse priimtinesniu laikomas žalos atlyginimas periodiniais mokėjimais<sup>60</sup>.

Įvedus minėtą žalos atlyginimo sistemą, išsprendžiama galima darbdavio nemokumo problema, žalos atlyginimo mechanizmas tampa daug paprastesnis ir greitesnis. Be to, draudimu siekiama sumažinti ir atlygintinos žalos neigiamus padarinius darbdavio, kaip atsakingo už žalą asmens, turtinei padėčiai.

Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme įvesta nauja žalos atlyginimo sistema – pereita prie formalizuotos sistemos įvedimo, t. y. įstatymo numatytais atvejais kompensacija apskaičiuojama pagal formulę, kuri priklauso nuo asmens vidutinių mėnesinių draudžiamų pajamų, Vyriausybės tvirtinamų vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų, darbingumo netekimo laipsnio. Tokiu atveju kyla klausimas, kaip nustatyti žalos įvertinimą pagal tokią formulę atsižvelgiant į visos žalos atlyginimo principą, pagal kurį nukentėjusiajam žala turi būti atlyginta ne per daug nei per mažai. Nukentėjusiajam turi būti garantuota buvusi iki žalos padarymo padėtis. Be to, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme įtvirtinta, kad formulėje naudojamas koeficientas, apskaičiuojamas kaip asmens vidutinių

---

<sup>60</sup> Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, LTU, Mokslo darbai, Nr. 25 (17). Vilnius, 2002. P. 83.

mėnesinių draudžiamųjų pajamų santykis su nelaimingo atsitikimo ar susirgimo profesine liga nustatymo metu galiojančiomis vidutinėmis mėnesinėmis draudžiamosiomis pajamomis. Tačiau įstatyme nustatyta, kad koeficientas negali būti didesnis kaip 3. Vadinasi, jei darbuotojas gauna didesnę darbo užmokestį nei atitinkama riba, tam tikra užmokesčio dalis neištraukiama į žalos atlyginimo apskaičiavimą. Tokiu atveju akivaizdžiai pažeidžiami nukentėjusiojo darbuotojo turtiniai interesai<sup>61</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą, kitaip nei nustatyta Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimo profesine liga laikinajame įstatyme, draudimo išmokos išmokomos darbuotojui ir tuomet, kai darbdavio kaltės nėra. Šitaip darbuotojo interesai apsaugomi labiau. Tačiau tuomet mes negalime laikyti, kad tai darbdavio materialinės atsakomybės klausimas. Tokia sistema neskatina darbdavio aktyviai imtis priemonių darbuotojų sveikatai apsaugoti. Kitas diskutuotinas klausimas – kodėl darbdavys turi mokėti įmokas, jei jis ėmėsi maksimalių darbo saugos priemonių. Žinoma, tokiu atveju labiau apsaugomi darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, interesai – žalos atlyginimas tampa garantuotas, nesvarbu dėl kieno – darbdavio ar darbuotojo kaltės ji kilo.

Pagal Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 76 straipsnį, atsižvelgiant į nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas bei profesinės rizikos veiksnius, ekonominės veiklos sritims nustatomos diferencijuotos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokos. Kaip dar vieną problemą šioje srityje reiktų paminėti tai, kad praktikoje nepagrįstai ilgai nediferencijuojamos draudimo įmokos, o įstatymų nuostatos dėl diferencijuotų įmokų įvedimo įsigaliojimo vis atidedamos. Susidaro visiškai nelogiška situacija, kai, pavyzdžiui, statybos įmonė moka tas pačias įmokas kaip ir verslo konsultacijas teikianti įmonė.

Draudžiant darbuotoją nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų profesine liga draudimu, atsiranda tik ribota draudiko atsakomybė. Todėl jeigu žala nėra padengiama iš draudimo atlyginimo, tai už žalą atsakingas asmuo turi atlyginti likusią jos dalį bendraisiais pagrindais. Visais atvejais yra skatinama, kad būtų atlyginama visa žala pilnai. Civilinis kodeksas tiesiogiai nesieja žalos atlyginimo nukentėjusiajam su draudiminiais ar nedraudiminiais įvykiais. Tai reiškia, kad darbdavys gali būti įpareigotas atlyginti darbuotojui žalą ir tais atvejais, kurių įstatymas nelaiko draudiminiais įvykiais.

Lietuvos baudžiamojo kodekso 135 ir 138 straipsnis numato *baudžiamąją atsakomybę* už sunkų ir nesunkų sveikatos sutrikdymą. 135 straipsnis numato, kad tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo neteko regos, klausos, kalbos, vaisingumo, nėštumo ar kitaip

---

<sup>61</sup> Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt> – lankymosi data 2006-04-05

buvo sunkiai suluošintas, susirgo sunkia nepagydoma ar ilgai trunkančia liga, realiai gresiančia gyvybei ar stipriai sutrikdančia žmogaus psichiką, arba prarado didelę dalį profesinio ar bendro darbingumo, arba buvo nepataisomai subjaurotas nukentėjusio asmens kūnas, baudžiamas laisvės atėmimu iki dešimties metų.

138 straipsnis kalba apie tai, kad tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo prarado nedidelę dalį profesinio ar bendro darbingumo arba ilgai sirgo, bet jam nebuvo šio kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų padarinių, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.

LR BK 135 ir 138 straipsnis taikomas tik už tuos darbų saugos normatyvinių dokumentų reikalavimų pažeidimus, kurie yra priežastiniame ryšyje su pasekmėmis, t.y. pažeidėjas atsakingas už tuos pažeidimus, kurie tiesiogiai įtakojo ar galėjo įtakoti nelaimingą atsitikimą, avariją ar kitokias sunkias pasekmes.

Pastebėtina, kad pažeidimus darbo saugos srityje tiriančios ir nuobaudas taikančios institucijos savo praktikoje dažniau linkusios vadovautis Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso normomis, o minėti Baudžiamojo kodekso straipsniai beveik neprisimenami. Autorės nuomone, taip yra dėl to, kad minėtų institucijų pareigūnams baudžiamosios sankcijos atrodo per griežtos, nebūtinės, be to, darbdaviai ir jų įgalioti atstovai, siekdami išvengti griežtų sankcijų, linkę nusišluoti tikrąsias nelaimingų atsitikimų aplinkybes, priežastis, naudotis nelegaliais įgaliotų pareigūnų poveikio būdais (pavyzdžiui, kyšininkavimu).

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Plačiaja prasme darbuotojų sauga suprantama ne tik kaip reikalavimų darbo vietos įrengimui, darbo priemonėms, apsaugai nuo pavojingų medžiagų, sveikatos patikrinimams sistema, bet taip pat apima ir darbuotojų teisę į tai, kad su jais būtų tinkamai įforminta darbo sutartis, tinkamai atsiskaitoma už darbą, garantuojamos įstatymų numatytos darbo ir poilsio laiko sąlygos, užtikrinamas darbuotojų mokymas, atestavimas ir instruktavimas.
2. Iki įsigaliojant 2003 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, klausimus, susijusius su teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimu, reglamentavo pavieniai įstatymai, ir šis reglamentavimas iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efektyvumu jau vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias teisės normas. Taigi darbo apmokėjimo bei atostogų klausimų reglamentavimas 2003 m. LR Darbo kodekse - tai svarbus žingsnis siekiant tinkamo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimo Lietuvoje.
3. Deja, Darbo kodeksu ir kitais teisės aktais nustatytų darbų saugos reikalavimų yra laikomasi toli gražu ne visada; kartais visų jų laikytis apskritai neįmanoma. Todėl darbų saugos reglamentavimą būtina supaprastinti, racionalizuoti ir minimizuoti. Darbdavys turėtų būti pats atsakingas už įstatymo nustatytų ar visuotinai priimtinių saugumo standartų laikymąsi. Valstybės institucijų dėmesys turėtų būti nukreiptas į realios darbo aplinkos kokybę ir į darbdavio pareigą atlyginti žalą, jei ji susidaro, o ne į formalių biurokratinių reikalavimų pildymą. Tai, kaip darbdavys įgyvendins teisės aktų reikalavimus, turėtų būti jo reikalas ir atsakomybė. Siekiant sumažinti nereikalingą biurokratiją ir realiai užtikrinti darbo saugumą, reikia keisti požiūrį į darbų saugą ir dėmesį sutelkti tik ties darbais, kurie iš tiesų yra pavojingi.
4. Remiantis statistiniais duomenimis, darbdavių ir darbų saugos bei sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolę atliekančių įstaigų negalima pagirti dėl puikiai funkcionuojančios darbų saugos sistemos, efektyviai veikiančio socialinio dialogo Lietuvoje. Ateityje būtina skatinti „kalbėjimąsi“, tarimąsi tarp darbo teisinių santykių šalių, ypač darbų saugos srityje, nes nuo tinkamų, sveikų ir saugių darbo sąlygų priklauso ne tik darbuotojų sveikata ir gyvybė, bet ir efektyvus, našus darbas.

5. Reikalavimų darbo vietai ir priemonėms nesilaikymas sukelia daugiausiai nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų darbe. Todėl darbdavius būtina instrukuoti, informuoti apie minėtų priemonių sistemą, aktyviai kontroliuoti šių reikalavimų laikymąsi, skatinti darbuotojus nevengti reikalauti jiems priklausančių priemonių, nuolat sekti ir peržiūrėti įmonėje naudojamų priemonių veiksmingumą. Tik ėmusis bendrų efektyvių socialinių partnerių veiksmų, galima sumažinti profesinę riziką darbe. Taip pat akcentuotina, kad Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnų dėmesys turėtų būti sutelktas tik ties pavojingus darbus vykdančiomis įmonėmis, o profesinės rizikos nekeliančius darbus vykdančios įmonės neturėtų būti taip griežtai kontroliuojamos.
6. Darbdaviai privalo analizuoti nelaimingus atsitikimus bei profesinius susirgimus, įvykusius dėl organizacinių priežasčių, ir užtikrinti, kad visi naudojami potencialiai pavojingi įrenginiai būtų įregistruoti Valstybės registre, laiku atlikta jų techninė patikra, o dirbantys ir prižiūrintys darbuotojai nustatyta tvarka atestuoti saugos ir sveikatos klausimais, bei imtis poveikio priemonių prieš nesilaikančius saugos ir sveikatos reikalavimų darbuotojus. Prieš pradėdant pavojingus darbus derėtų įsitikinti, ar darbuotojai turi teisę juos atlikti, papildomai informuoti apie galimus pavojus, priemones nuo jų apsisaugoti. Valstybinė darbo inspekcija savo ruožtu turėtų sparčiau vystyti pavojingų darbų organizavimą, potencialiai pavojingų įrenginių naudojimą, atsižvelgiant į naują potencialiai pavojingų įrenginių grupavimą, parengti Potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro nuostatų pakeitimą ir papildymą.
7. Nors informacinės ir konsultacinės veiklos tobulinimui Lietuvoje skiriamas vis didesnis dėmesys, pastangos informuojant darbdavius, darbuotojų saugos, sveikatos specialistus, socialinius partnerius darbo saugos ir sveikatos klausimais kol kas neduoda laukiamų rezultatų. Taip yra dėl to, kad didžioji dalis darbdavių (ypač tie, kurie vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas) ne visada nuosekliai seka norminių teisės aktų pakeitimus ir nenoriai vykdo jų reikalavimus, tuo nesudarydami darbuotojams saugių ir sveikų darbo sąlygų. Siekiant spręsti šias problemas, ypatingai svarbu organizuoti tobulesnę informacinę ir konsultacinę sistemą bei vykdymo strategiją.
8. Skirtingai nei įrodinėjant darbdavio kaltę, kuri darbo teisinių santykių praktikoje paprastai preziumuojama, darbuotojo kaltė yra įrodinėtina, ir ją turi įrodyti darbdavys. Išimtis taikoma tada, kai sužalojamas ar prarandamas turtas,

kuri darbuotojas paima savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį, gauna pagal įgaliojimą ar kitoki dokumentą.

9. Darbdavių materialinė atsakomybė dažniausiai nagrinėjama darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais. Šiuo metu Lietuvoje žalos, padarytos dėl darbuotojo sveikatos sužalojimo arba darbuotojui mirus, atlyginimas numatytas keliuose skirtinguose įstatymuose, keliais skirtingais būdais, kurie priklauso tiek nuo to, kada buvo padaryta žala darbuotojo sveikatai, tiek nuo kitų juridinių faktų. Pagrindiniais aktais, reglamentuojančiais šį institutą, laikytini Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, Žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas, Civilinis kodeksas bei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Be minėtų įstatymų, taikoma ir keletas poįstatyminių aktų. Taigi kyla daug problemų įgyvendinant teisės aktų normas, be to, pažymėtina, kad ir naujos žalos atlyginimo sistemos įvedimas reikalauja tiek teorinio nagrinėjimo, tiek praktinio tobulinimo.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### 1. Tarptautiniai norminiai teisės aktai:

1. 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija // Žmogaus teisės. Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. Vilnius, 2000.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta), (neoficialus vertimas). // Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius, 2000.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). // Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1993.
4. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. // Žmogaus teisės: tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1991.
5. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. // Žmogaus teisės. Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius: Mintis, 1993.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje". // Valstybės Žinios. 1996. Nr. 30-737.
7. Europos Bendrijos Tarybos 2002 m. birželio 3 d. rezoliucija „Dėl naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos (2002 - 2006 metais)“ 2002/C16/01. // *Official Journal C 161, 05/07/2002 P. 0001 – 0004.*
8. Europos Komisijos 2002 m. kovo 11 d. pranešimas „Dėl pasikeitimų darbe ir visuomenėje įgyvendinimo naujos Bendrijos saugos ir sveikatos darbe strategijos 2002 - 2006 metais“. // /\* COM/2002/0118 final \*/. Puslapis internete: <http://www.vdi.lt/ivykiai/pranesimas1.htm>
9. Rėminė Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 89/654/EEB dėl minimalių darbo vietai taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų;
11. Europos Parlamento ir Tarybos 89/655/EEB dėl minimalių darbo įrengimams taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų;
12. Europos Parlamento ir Tarybos 89/656/EEB dėl minimalių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones;
13. Europos Parlamento ir Tarybos 90/270/EEB dėl minimalių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais;
14. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB, priimta 2002 m. kovo 11 d., dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje // *Official Journal L 080 , 23/03/2002 P. 0029 – 0034.*
15. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB 2002 m. rugsėjo 23 d. iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo (Tekstas svarbus EEE) // *Official Journal L 270, 08/10/2002 P. 0010 – 0013.*
16. Europos Tarybos 1994 m. birželio 22 d. direktyva Nr. 94/33/EB „Dėl dirbančio jaunimo apsaugos“ // *Official Journal L 216 , 20/08/1994 P. 0012 – 0020.*
17. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 2001/23/EB // *Official Journal L 082, 22/03/2001 P. 0016 – 0020.*
18. Tarybos direktyva Nr. 2001/86/EB, priimta 2001 m. spalio 8 d., papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus // *Official Journal 32001L0086.*
19. Tarybos direktyva, priimta 1994 m. rugsėjo 22 d., dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo (94/45/EB) // *Official Journal L 254 , 30/09/1994 P. 0064 – 0072.*

## 2. LR Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės Žinios. 1992, Nr. 31-953.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. // Valstybės Žinios, 2002, Nr.64-2569; Nr. 71.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.
5. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės Žinios, 2000, Nr. 64-1914.
6. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. // Valstybės Žinios, 1992, Nr. 2-18.
7. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. // Valstybės Žinios, 1991, Nr. 4-104.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. // Valstybės Žinios, 1991, Nr. 36-973.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170.
10. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas//Valstybės Žinios. 1999, Nr. 110-3207 (Nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. sausio 1 d.: Nr. IX-1819, 2003-11-11, Žin., 2003, Nr. 114-5114).
11. Lietuvos Respublikos potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatymas. // Valstybės Žinios, 1996, Nr. 46-1116; įstatymas keistas žr.: Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2742.
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. // Valstybės Žinios, 1991. Nr. 34-933.
13. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 102-4585.
14. Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 56-2225.
15. Lietuvos Respublikos žalos atlyginimo dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga laikinasis įstatymas // Valstybės Žinios. 1997, Nr. 67-1656.
16. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. // Valstybės Žinios, 1993, Nr.55-1064.
17. Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 1999 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 420 patvirtintas Techninių reikalavimų statybos reglamentas STR 2.01.01(3):1999.
18. Lietuvos Respublikos Saugos darbe komisijos 1994 m. rugpjūčio 29 d. posėdžio protokolas Nr.2 „Dėl įmonių saugos darbe komiteto pavyzdinių nuostatų“. // Valstybės Žinios, 1994, Nr.69-1319.
19. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės Žinios, 1994, Nr.49-913; konvencijų tekstus žr.: Valstybės Žinios, 1996., Nr.27-647; Nr.28-670; Nr. 30-753.
20. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. 85/233 „Dėl darbuotojų įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1998, Nr. 44-1224.
21. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Sveikatos apsaugos ministerijos 2003 m. lapkričio 27 d. įsakymas Nr. A1-186/V-694 „Dėl įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5186.
22. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Aplinkos ministerijos 1998 m. gruodžio 24 d. įsakymas Nr. 184/282 „Dėl darbuotojų įrengimo statybvietėse nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 7-155.
23. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. liepos 17 d. įsakymas Nr.101. „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo organizavimo“. // Valstybės Žinios,2002, 69-2849.
24. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 1995 m. birželio 7 d. įsakymas Nr.295 „Dėl pavyzdinių įmonių darbo medicinos tarnybų (medicinos punktų) nuostatų patvirtinimo. // Valstybės Žinios, 1995, Nr. 49-1221.
25. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1999 m. gruodžio 22 d.



įsakymas Nr. 102 „Dėl darbo įrenginių naudojimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2000, Nr. 3-88.

26. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2001 m. birželio 22 d. įsakymas Nr.179 „Dėl nelaimingų atsitikimų, įvykusių darbe, kelyje į darbą/iš darbo, tyrimo dokumentų tvarkymo, registravimo ir analizės metodinių nurodymų tvirtinimo“. // Valstybės Žinios, 2001, Nr. 57-2070.

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 „Dėl atstovavimo tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“ // Valstybės Žinios, 1994, Nr. 86-1633.

28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimas Nr. 748 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. // Valstybės Žinios, 2004, Nr.136-4945.

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

30. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2004 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. 4-457 „Dėl įgaliotų įstaigų prižiūrimų ir valstybės registre registruojamų potencialiai pavojingų įrenginių (nurodant jų parametrus) sąrašo patvirtinimo“. // Valstybės Žinios, 2004, Nr. 184-6801.

31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 645 „Dėl potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro įsteigimo ir potencialiai pavojingų įrenginių valstybės registro nuostatų patvirtinimo“ // Žin., 2002, Nr. 48-1844.

### **3. Darbo inspekcijos nelaimingų atsitikimų darbe aktai:**

1. AK 20053060417
2. AK 20052100411
3. AK 20053050364
4. AK 20053100193
5. AK 20052100011
6. AK 20052100411
7. AK 20053060417
8. AK 20053020098
9. AK 20053050440
10. AK 20052030449

### **4. Specialioji literatūra:**

1. Arrigo G. Informavimas, konsultavimas ir atstovavimas Europoje. // Teisė, 1999, Nr.33(3). P.15-19.
2. Eide A. Economic, social and cultural rights as human rights // Economic, social and cultural rights. Edited by Asbjorn Eide, Catarina Krause and Allan Rosas. – Martinus Nijhoff Publishers, 1995.
3. Baltutytė E. Socialinės teisės Europos Sąjungoje. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
4. Baublys J., Jankauskas P. Darbų saugos organizavimas ir ergonomikos pagrindai: mokomoji knyga. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2003.
5. Čyras P., Tartilas J. Darbų saugos įstatyminis reglamentavimas. - Vilnius: Technika, 1998.
6. Čyras P., Tartilas J. ir kt. Žmonių sauga darbe. - Vilnius, 2000.
7. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. - Vilnius, 1990.
8. Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras. //Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000. P.424-440.

9. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. - Vilnius: LTU, 2001.
10. Danilavičius H. Darbo įstatymų komentaras. Straipsnių rinkinys. - Vilnius, 2001.
11. Darbo santykius ir darbo saugą reguliuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. VI dalis. Darbo saugą reglamentuojančių teisės aktų taikymas praktikoje. - Vilnius: Teisinių ir finansinių sprendimų spektras, 2002.
12. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – V.: Teisinės informacijos centras, 2004.
13. Davulis T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. // Mokslo darbai “Jurisprudencija”. 2003, Nr. 40 (32). P. 14.
14. Deveikis L., Poviliūnas A. Žmogaus teisės ir pilietinė visuomenė. - Vilnius: Pradai, 1998.
15. Einikienė A. Darbo aplinkos triukšmo problema Lietuvoje ir Europoje. <http://osha.vdi.lt/PDF/triuksmas/triuksmas.pdf>
16. Environmental Protection Agency, without year. // EPA leave handbook. — Washington: U.S., 1999.
17. European Labour Law and social Policy: Cases and Materials. Kluwer Law International.1999.
18. European Social Charter: Short Guide. - Council of Europe Publishing, 2000.
19. Europos Taryba. Pagrindinės veiklos kryptys ir rezultatai. - Vilnius, 1998.
20. Europos Tarybos susitarimų santraukos. - Strasbūras, 1998.
21. Europos užimtumo ir socialinė politika: politika žmonėms. Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas. - Vilnius, 2001.
22. Eurostat - Statistics informs, Population and social conditions, Nr. 16/2001 in Accident at work in the EU 1998-99 ir Nr. 17 Work-related health problems in the EU 1998-99.
23. Kancevičius R. Darbuotojų apsaugos nuo triukšmo poveikio teisinis reguliavimas. <http://osha.vdi.lt/PDF/triuksmas/R.Kancevicius.pdf>
24. Levickis V.P. Lietuva ir Europos socialinė chartija. // Lietuvos narystė Europos taryboje, Vilnius, 1999.
25. Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis, - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.
26. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. 1-2 dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
27. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
28. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
29. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje // Jurisprudencija, LTU, Mokslo darbai, Nr. 25 (17). Vilnius, 2002.
30. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. - Vilnius, 1997.
31. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis // Jurisprudencija. Nr.25 (17). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002. P.89.
32. Manual on procedures relating to international labour conventions and recommendations. International Labour Office. Geneva, 1984.
33. Nekrašas V. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio komentaras. // Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras.// Teisės institutas, 2000. P.440-449.
34. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos // Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, V., 2004, P. 151-160.
35. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. // Teisė, 1999, Nr.33(1). P. 25-32.
36. Pagrindinės Europos Tarybos sutartys. Europos Taryba. Vilnius, 2000.
37. Pieters D. Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus, - Vilnius: Eugrimas, 1998.
38. Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal savo darbo teisę problemos. //Teisė, 1999, Nr. 33 (2). P.51-56.
39. Principles of labour law. -London, 1993.

40. Profesinė sauga ir sveikata: Ergonomikos pagrindai: vadovėlis / P. Čyras ... [et al. ]. Vilnius: Technika, 2003.
41. Saugos darbe tarnyba ir jo veiklos organizavimas. - Vilnius: Rekona, 1999.
42. Svarbiausių Europos Sąjungos socialinės apsaugos dokumentų vertimas į lietuvių kalbą. - Phare, 1999.
43. Tartilas J. Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas : mokomasis leidinys. Vilnius : MRU Leidybos centras, 2003.
44. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. - Vilnius: Justitia, 1999.
45. Trumpas Europos žmogaus teisių konvencijos vadovas. - Vilnius: Europos Tarybos informacijos ir dokumentacijos centras, 1995.
46. Tyrimas „Darbuotojų dalyvavimas saugos ir sveikatos sistemoje įmonės lygmenyje“: autoriai: Dr. Charles Woolfson, Audrius Ščeponavičius, Dr. Matthias Beck. 2002 m. gruodžio 9 d. [http://osha.vdi.lt/pdf/research/VDI\\_files/frame.htm](http://osha.vdi.lt/pdf/research/VDI_files/frame.htm)
47. Valstybinės darbo inspekcijos veiklos rodikliai už 2004 metus. // Puslapis internete: <http://www.vdi.lt>
48. Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. // Tarptautinės mokslinės konferencijos “Darbo teisė suvienytoje Europoje” , vykusios 2003 m. spalio 15 d.- 18 d., medžiaga, Vilnius: UAB „FORZACAS”, 2004.
49. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Lietuvos Respublikos trišalė taryba. – Vilnius, 2002.
50. Žmogaus teisės, kuriomis naudojames kasdien. Europos tarybos veikla, susijusi su žmogaus teisėmis. - Žmogaus teisių informacijos centras, Vilnius, 1998.

## SANTRAUKA

Baigiamajame darbe nagrinėjami pagrindiniai darbo saugos instituto aspektai. Bendrai aptarus darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas darbų saugos srityje, išanalizavus šiuos teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų pagrindines nuostatas, pereinama prie darbo saugos kontrolės formų analizės, pavojingus darbus, darbuotojų atestavimą, mokymą reglamentuojančių teisės aktų nuostatų nagrinėjimo, o taip pat atsakomybės už darbo saugos nuostatų pažeidimus taikymo atvejų analizės.

Išanalizavus darbo šaltinius, konstatuota, kad iki įsigaliojant 2003 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, klausimus, susijusius su teisės į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas užtikrinimu, reglamentavo pavieniai įstatymai, ir šis reglamentavimas iš esmės nepasižymėjo tobulumu ir efektyvumu jau vien dėl to, kad nebuvo vieno kodifikuoto teisės akto, apimančio visas su šiuo klausimu susijusias teisės normas. Taigi darbo apmokėjimo bei atostogų klausimų reglamentavimas 2003 m. LR Darbo kodekse buvo svarbus žingsnis siekiant tinkamo teisės į saugias ir sveikas darbo sąlygas įgyvendinimo Lietuvoje.

Šiame kodekse numatyti darbo saugos pagrindai, reglamentuotos darbuotojo ir darbdavio atsakomybės už darbo saugos reikalavimų pažeidimus ypatybės.

Baigiamajame darbe drįstama teigti, kad į jame atlikto tyrimo duomenis bei pateiktas rekomendacijas gali būti atsižvelgiama rengiant su darbų sauga susijusius įstatymus ir jų pataisas. Be to, tyrimo metu gauti rezultatai gali būti panaudojami mokomajam procesui ir realizuojant šį institutą Lietuvoje.

# **The Employees Right to Safety Work**

## **Summary**

Accidents at work is a problem that has been analyzed by lawyers, technologists and psychologists. Despite the fact, the problem in Lithuania is critical for the accidents at work persist to happen in big numbers.

It is often assumed that the problem may be solved using the trade union agitation methods. Not disregarding them, it is necessary to analyze this painful experience, predict their likelihood in future and get ready for this technologically, economically and socially.

After the restoration of the independence and after the management forms as well as technologies had completely changed the prognosis would be effective if the accident causes under the conditions of free market are taken into consideration and after the command system is refused.

No country can allocate assignments that would ensure a complete safety of the employees. It is necessary to rationally use the financial resources and predict as well as optimize the precautionary means so that financial investments would bring a potentially bigger preventive effect.