

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Eimantės Ūselytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas, kontrolė ir socialinė partnerystė

Vadovas: Doc. dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentas: Asist. Giedrė Dabulskytė

Vilnius
2017

Turinys

Ivadas	3
1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata	5
2. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas	13
2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas valstybiniu lygmeniu	13
2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas įmonės lygmeniu	18
3. Darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė	29
3.1. Valstybinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė.....	30
3.2. Vidinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė	35
4. Socialinė partnerystė darbuotojų saugos ir sveikatos srityje	42
Išvados	49
Literatūros sąrašas.....	50
Santrauka.....	57
Summary	58

Ivadas

Temos aktualumas, originalumas. Darbuotojų saugos ir sveikatos institutas yra visuma organizacinių – techninių priemonių, kuriomis siekiama užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai, jog Lietuva yra Europos Sąjungos, Tarptautinės Darbo Organizacijos narė, rodo, jog ji akceptavo socialiai orientuotos ekonomikos būtinumą ir svarbą visuomenės darnai bei jos harmoningai plėtrai, o tuo pačiu ir pripažino, kad pagrindinis valstybės interesas yra žmogus, jo gerovė ir sveikata. Valstybės įstatymai, darbuotojų saugos darbe norminiai aktai, darbų saugai skiriamos lėšos parodo susirūpinimą kiekvieno žmogaus konstitucine bei tarptautiniu mastu įtvirtinta teise į tinkamas, saugias bei sveikas darbo sąlygas. Sparčiai intensyvėjant gamybai, diegiant naujas technologijas ir technines priemones, didėjant darbo intensyvumui, vis aktualesni tampa darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai. Tačiau egzistuojant didelei konkurencijai neretai įmonės, siekdamos kuo didesnio pelno, darbuotojų saugai ir sveikatai nesuteikia prioriteto, o tuo pačiu ir patys darbuotojai pirmumą dažniausiai teikia užmokesčiui bei pozicijos įmonėje išsaugojimui. Saugaus darbo problema yra ypač aktuali, nes pažeidžiant šios sistemos pagrindus padaroma žala žmogaus sveikatai, sukeliama rizika jo gyvybei, nukenčia jo dvasinė bei psichologinė būseną. Pasirinkta darbo tema yra aktuali ir atsižvelgiant į tai, kad darbo teisės šakos reguliuojami visuomeniniai santykiai pasižymi nuolatiniu kitimu, o teisinių aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais kūrimas ir tobulinimas yra nepertraukiamas procesas, tad ši priežastis – nuolatinis darbo teisės kitimas, verčia pažvelgti darbuotojų saugos ir sveikatos institutą ir įvertinti teisinį reguliavimą šiuo aspektu. Taigi temos aktualumas nėra abejotinas, juolab, kad mokslinių bei rašto darbų darbuotojų saugos ir sveikatos tema per pastaruosius metus Lietuvoje nėra daug.

Darbo tikslas. Darbe siekiama atskleisti valstybės bei jos institucijų, įmonės mastu steigiamų institucijų bei socialinių partnerių vaidmenį, valdant, kontroliuojant ir bendradarbiaujant darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai:**

1. Išanalizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos sampratą ir apibrėžti sveikatos ryšium su darbu sąvoką;
2. Išsiaiškinti valstybiniu bei įmonės lygmeniu atliekamo valdymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje pagrindus;
3. Apibrėžti darbų saugos kontrolę, jos formas;

4. Išsiaiškinti socialinių partnerių funkcijas, susijusias su darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimu.

Darbo objektas. Pasirinkto magistro darbo objektas yra darbuotojų saugos ir sveikatos institutas, jo samprata, teisės normos, reglamentuojančios pagrindinių subjektų, vykdančių darbuotojų saugos ir sveikatos valdymą, kontrolę ir socialinę partnerystę Lietuvoje valstybiniu bei įmonės lygiu, funkcijas, pareigas, teises ir tarpusavio santykius.

Kadangi darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo, kontrolės ir socialinės partnerystės pagrindai yra glaudžiai tarpusavyje susiję bei persipynę, juos visiškai atriboti vieną nuo kito yra sunku, todėl kiekvienoje dalyje bus aptariami, manytina, svarbiausi kiekviename etape pasirešiantys bruožai. Paminėtina, kad šiame darbe nebus aptariamas darbo bei poilsio laiko režimo nustatymas bei atskirų darbuotojų (jaunų asmenų, motinų, neįgaliųjų) grupių darbo saugos reglamentavimas, nes nors ir šios sritys yra ypatingai svarbios, jas galima nagrinėti kaip atskirus, savarankiškus darbo teisės institutus.

Darbo metodai. Magistro darbe naudotasi tiek teoriniais, tiek empiriniais tyrimo metodais kaip tyrimo objekto pažinimo būdais. Kadangi teisingai panaudoti tyrimo metodai lemia ne tik tyrimo kryptingumą, bet ir viso tyrimo proceso veiksmingumą, siekiant visapusiškai išanalizuoti tiriamus reiškinius naudotasi šiais teoriniais tyrimo metodais: *istorinis metodas* leido analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo kitimą įvairiais laikotarpiais, taip pat veiksnius lėmusius dabartinę šio instituto būseną; *lingvistinis metodas* leido suvokti žodine forma perteiktą teisinę informaciją; *sisteminės analizės metodas* padėjo tirti darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių normų sąveiką, sujungti žinias, gautas analizuojant skirtingus teisės institutus; *sintezės metodas* taikytas pateikiant galimus racionalius problemų sprendimo būdus, remiantis išanalizuotais faktais; *statistikos metodas* buvo naudingas apibendrinant surinktą faktologinę informaciją. Rengiant magistro darbą vienas pagrindinių taikytų empirinių metodų buvo *teisinių dokumentų analizės metodas*, kurio pagalba atskleista darbuotojų saugos ir sveikatos instituto esmė, ištirti kai kurie Lietuvos Respublikos, užsienio valstybių teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu bei tema. Taip pat šis metodas padėjo išlaikyti objektyvią poziciją tiriamos temos atžvilgiu.

Darbo šaltiniai. Šiame darbe buvo remiamasi: tarptautiniais bei Europos Sąjungos norminiais teisės aktais; Lietuvos Respublikos įstatymais bei poįstatyminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų saugą ir sveikatą; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika;

teisine literatūra saugaus darbo valdymo, kontrolės bei socialinės partnerystės klausimais; straipsniais bei internetiniuose tinklapiuose pateikta informacija, susijusia su darbo objektu.

1. Darbuotojų saugos ir sveikatos samprata

Kiekvienoje demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucine teise laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas bei saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šias socialines teises garantuoja ir Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios 48 str. teigia, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“.¹ Darbuotojų teisė dirbti saugiomis ir sveikomomis sąlygomis yra tiesiogiai susijusi su valstybės politika dėl darbų saugos, profesinių ligų profilaktikos ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo.² Siekiant šių tikslų svarbų vaidmenį atlieka ir 49 Lietuvos Respublikos Konstitucijos str., įtvirtinantis kiekvieno dirbančio žmogaus teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Ši teisė koreliuoja ir yra neatsiejama nuo dirbančio žmogaus teisės į tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas, nes tinkamas poilsis yra būtina žmogaus organizmo funkcijų atstatymo bei pilnaverčio gyvenimo sąlyga.

Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas yra darbo teisės principas, įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str.³ (toliau – Darbo kodeksas), kylantis iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1 dalies. Šio principo tikslas yra gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir traumoms darbo metu, tiek susijusioms su darbu, tiek tapusioms darbo padariniu.⁴ Tiek privačiose, tiek viešose įmonėse, įstaigose bei organizacijose, neatsižvelgiant į jų veiklos rūšį, sudarytos darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių ir panašiai, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo principas turi būti taikomas be jokių išimčių. Jo veikimas ir įgyvendinimas yra užtikrinamas nustatant pagrindinius teisinius darbuotojų saugos ir sveikatos (t.y. darbo aplinkos, darbo vietų, darbo organizavimo) reikalavimus, kuriais įtvirtinama darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, šios pareigos įgyvendinimo kontrolė ir atsakomybė už ją.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33 - 1014.

² Dambrauskienė G. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 428.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, I dalis, Bendrosios nuostatos, antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 29.

Ne visų valstybių konstitucijose yra reglamentuojamos socialinės, ekonominės, kultūrinės teisės. Pvz.: JAV konstitucinė doktrina nenagrinėja jų kaip nedalomos žmogaus teisių dalies, beje ir JAV 1787 m. Konstitucijoje bei jos pataisose tokios teisės neminimos. Tačiau Europos kontinentinė konstitucinė tradicija tokias teises pripažįsta konstitucijos reguliavimo objektu ir įvairiais būdais deklaruoja jas. Konstitucijose, pvz.: Vokietijos, Italijos, Ispanijos ir kt. šioms teisėms ir jų įgyvendinimui, yra skiriamas didelis dėmesys.⁵ Ne išimtis ir Lietuva, kurioje darbuotojų sauga ir sveikata Lietuvoje yra konstitucinė vertybė.

Jau 1922 m. priimtoje pirmojoje nuolatinėje Steigiamojo Seimo Lietuvos Valstybės Konstitucijoje buvo deklaruojamos socialinės apsaugos teisės. Konstitucijos tryliktame skyriuje „Socialinė apsauga“ numatyta, kad „įstatymais bus įtvirtinta darbininkų apsauga ligoje, senatvėje, nelaimingais atsitikimais ir nedarbo atveju“, taip pat Konstitucijos 98 str. numato, kad „įstatymai turėtų saugoti ir palaikyti šeimos sveikatą ir socialinę gerovę, numatyti visuomenės doros ir sveikatos apsaugą“.⁶ Nors ir socialinių kultūrinių teisių apimtis, įtvirtinta Konstitucijoje, nebuvo didelė, manytina, kad jų įtraukimas į Konstituciją rodo teisingą to meto politikų požiūrį, socialinių teisių svarbą. Kaip ir 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje taip ir po jos sekusioje 1928 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje yra įtvirtinta, kad „žmogaus darbo jėga yra tam tikrų įstatymų saugojama ir globojama. Valstybė saugoja atskirais įstatymais darbininką ligoje, senatvėje, nelaimingais atsitikimais ar darbo trūkstant“.⁷ 1938 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje su darbuotojų sauga ir sveikata susijusias normas galima aptikti keliuose skyriuose: septintajame skyriuje pavadintu „Darbas“ įtvirtinama valstybės pareiga globoti ir rikiuoti darbą taip rūpinantis tikslingu ir taisyklingu piliečių darbo galios sunaudojimu, o devintajame skyriuje „Sveikata ir socialinė apsauga“ nurodomas valstybės siekis rūpintis dirbančiais ir jų šeimomis ligos, senatvės ir nelaimingų atsitikimų atvejais. Tačiau, apibūdinant 1938 m. Konstituciją reikia paminėti, kad šias normas Respublikos prezidentas pripažino kaip deklaratyvias, kas reiškia, kad Konstitucijos kūrėjai tenorėję tik parodyti tautos tikslus, kaip ir ko ji turinti siekti savo valstybės rėmuose.⁸ Taigi turint omenyje, kad šios Konstitucijos buvo priimtose dar XX amžiuje, galima pasidžiaugti valstybės sąrangos klausimų sprendimu, teisinio reguliavimo platumu bei teisinio reglamentavimo brandumu.

⁵ BIRMONTIENĖ T., *et. al.* *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 332.

⁶ BIRMONTIENĖ T. Žmogaus teisių ir laisvių koncepcija 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje. Iš *Mūsų konstitucionalizmo raida: straipsnių rinkinys*. Vilnius: Valstybės žinios, 2003, p. 127-131.

⁷ MAKSIMAITIS M. *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 359.

⁸ *Ibid.*, p. 256.

Saugios darbo aplinkos ir saugių darbo sąlygų užtikrinimas yra svarbi darbo santykių teisinio reglamentavimo sritis, todėl suprantama, kad darbuotojų saugai ir sveikatai būdingas griežtesnis administracinis - techninis reglamentavimas. Norint analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimą reikia išsiaiškinti kaip yra suvokiamas sveikatos ir saugos terminas bei jo turinys.

Klasikiniu yra tapęs terminas, pateikiamas Pasaulio sveikatos organizacijos (kurios narė nuo 1991 m. yra ir Lietuva) 1948 m. priimtoje konstitucijoje, kuris sako, kad: sveikata yra ne vien negalios, ligos ar silpnumo nebuvimas, bet visiškos fizinės, protinės ir socialinės gerovės būvis.⁹ Panašiai sveikatos sąvoka suvokia ir R. Blanpain, pasak kurį saugumo ir sveikatos sąvokos yra viena kitą papildančios. Ir saugumas ir sveikata skatina žmogaus sąžinės integralumą: sutvirtėja fizinė ir protinė darbuotojo būklė. Tikslinga ne tik išvengti žalos (streso, nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų), bet taip pat maloniais, jaukais, įdomiais ir pozityviais būdais didinti darbuotojų gerovę, saugumą ir sveikatą.¹⁰ Toks sveikatos sąvokos supratimas laikytinas pavyzdiniu. Dvasinės gerovės svarbos išryškėjimas turi lemti koncentraciją ne tik ties darbuotojų apsauga nuo darbe kylančių grėsmių, bet ir ties visapusiškai geru fiziniu bei protiniu darbuotojų būviu. Tai lemtų didesnę darbuotojų pasitenkinimą darbu, atitinkamai kiltų motyvacija dirbti, gerėtų darbo našumas, produkcijos kokybė. Pažymėtina, kad Lietuvos teisės aktuose darbuotojų sauga ir sveikata įtvirtinama reglamentuojant technines normas ir tinkamą jų vykdymą. Didesnis dėmesys skiriamas fizinei, o ne dvasinei darbuotojų gerovei. Straipsnių, kuriuose atsispindėtų įstatymo leidėjo rūpestis darbuotojų psichine, psichologine gerove, nerandama nei Darbo kodekso skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“, nei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme¹¹ (toliau – DSSI), nei nuo 2017 m. liepos 1d. turinčiame įsigaliojusi Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme¹² (toliau - Darbo kodekso projektas).

Pasaulio sveikatos organizacijos įtvirtinta sveikatos sąvoka remiasi ir Tarptautinės darbo organizacija (toliau – TDO). Lietuva TDO narė yra nuo 1921 m., narystė šioje

⁹ Tekstas anglų kalba pateiktas PSO internetinėje svetainėje. [žiūrėta: 2017 m. kovo 5d.]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>.

¹⁰ BLANPAIN R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012, p. 732.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.

¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, nr. 23709.

organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m.¹³ Darbuotojų apsaugojimas nuo susirgimų ir sužeidimų, kuriuos gali sukelti darbo sąlygos, visada buvo TDO dėmesio centre. TDO priimtoje konvencijoje „Dėl profesinės saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos“ Nr. 155, kurios tikslas anot M. Humblet yra paskatinti ratifikavusius narius parengti, įgyvendinti ir periodiškai peržiūrėti nuoseklią nacionalinę darbuotojų saugumo, sveikatos ir aplinkos strategiją¹⁴, sakoma, kad sąvoka „sveikata“, ryšium su darbu, nurodo daugiau nei ligos ar negalios nebuvimą, į ją įeina ir fiziniai ir protiniai veiksniai, kurie yra tiesiogiai susiję su darbinio saugumu, higiena ir daro įtaką sveikatai.¹⁵ Europos Sąjungos (toliau – ES) teisiniuose dokumentuose sąvokos „sauga“ ir „sveikata“ yra koreliuojančios ir viena kitą papildančios. Abiejų tikslas – fizinio ir psichinio darbuotojo būvio gerinimas. Siektina yra ne tik žalos prevencija, bet ir darbuotojų sveikatos ir saugos skatinimas.¹⁶

Darbuotojų teisė į saugias ir sveikas sąlygas yra pripažįstama ir reglamentuojama tiek tarptautiniu, tiek ES, tiek nacionaliniu mastu. Lietuva 1948 m. pasirašė Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją¹⁷, kurioje įtvirtinamas valstybių narių įsipareigojimas bendradarbiauti su Jungtinėmis Tautomis, kad būtų skatinama visuotinė pagarba žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms ir jų būtų paisoma. Deklaracijoje paskelbti žmogaus teisės į darbą, tinkamų darbo sąlygų ir kiti pagrindiniai socialinės apsaugos principai.

Taip pat reikia paminėti ir Europos socialinę chartiją¹⁸, kuri 2001 m. įsigaliojo ir Lietuvoje. Šioje chartijoje yra įtvirtinta 31 su darbu susijusi teisė, tarp jų minima ir darbuotojų teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Sutarties šalys įsipareigoja veiksmingai įgyvendinti teisę į sveikas ir saugias darbo sąlygas, priimti norminius aktus, susijusius su darbo sauga ir sveikata, susitaria imtis priemonių, kad būtų laikomasi tokių norminių aktų, organizuojant jų vykdymo kontrolę. Taip pat susitaria prireikus konsultuoti darbdavių ir darbuotojų organizacijas dėl priemonių, kuriomis siekiama pagerinti darbų sauga ir sveikatą pramonės įmonėse. Darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsauga tai kone labiausiai išplėtotą

¹³ DAMBRAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2001, p. 5.

¹⁴ HUMBLET M., et al.. *International labour standards. A global approach*. International Labour office, 2002, p. 341.

¹⁵ Convention No. 155: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991, Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992, p. 1229.

¹⁶ BLANPAIN R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012, p. 731.

¹⁷ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68-2497.

¹⁸ Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

sritis, nes vienodas saugos ir sveikatos priemonių užtikrinimas būtinas kiekvienoje valstybėje, gaminančioje prekes ar teikiančioje paslaugas bendrajai rinkai¹⁹.

Kadangi Lietuva nuo 2004 m. yra pilnateisė ES narė, svarbu atkreipti dėmesį į šios tarptautinės organizacijos socialinės politikos svarbiausius principus ir saugos darbe esminius aspektus. Darbuotojų saugos ir sveikatos institutą reglamentuojantys regioniniai ES aktai yra 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva (EEB) nr. 89/391 „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“²⁰ bei jos pagrindu priimtos atskiros direktyvos.²¹ „Rėmine“ K. Riesenhuber įvardyta direktyva numato svarbiausius saugumo mechanizmus ir veikia kaip bazė tolimesnėms specializuotoms direktyvoms. Šią direktyvą dar galima vadinti baziniu darbo saugos įstatymu.²² Ja siekiama nustatyti priemones, skatinančias gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, o šiam tikslui pasiekti yra pateikiami bendrieji principai dėl profesinės rizikos prevencijos, saugos ir sveikatos apsaugos, rizikos rūšių ir nelaimingus atsitikimus lemiančių veiksnių pašalinimo.²³ Taip pat ši pamatinė direktyva kelia tikslą ne tik tobulinti darbuotojų apsaugą nuo nelaimingų atsitikimų darbe, didinti profesinės rizikos prevenciją, bet ir pristato tam tikrus metodus, kuriais remiantis ta apsauga ir prevencija būtų organizuojama.²⁴ Jau nuo pat Europos Bendrijos susikūrimo norminius bei programinius dokumentus priimančios institucijos buvo įgaliotos nustatyti saugos ir sveikatos darbe standartus, todėl dabar šaltinių, kuriais gali remtis ES numatant būsimą socialinę strategiją yra gausu. Dabartinė 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa, kelia tris pagrindinius uždavinius, kurių pirmasis yra valstybių narių įgyvendinimo rezultatų gerinimas, visų pirma didinant labai mažų ir mažų įmonių gebėjimą įdiegti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos priemones; antrasis uždavinys yra su darbu susijusių ligų prevencijos gerinimas šalinant esamą, naują ir atsirandančią riziką; trečiuoju uždaviniu įvardijamas demografinių pokyčių problemos sprendimas.²⁵

¹⁹ NEKROŠIUS I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 59.

²⁰ *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skyrius, 1 tomas, p. 349.

²¹ USONIS J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 2007, 1(91), p. 59-64.

²² RIESENHUBER K. *European Employment Law. A Systematic Exposition*. United Kingdom: Intersentia, 2012, p. 365.

²³ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 313.

²⁴ BERNANRD C. *EU Employment law*. United Kingdom: Oxford university press, 2012, p. 512.

²⁵ EUROPOS KOMISIJA. *Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui*. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 7d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.

Taigi galima pasidžiaugti, kad darbuotojų sauga ir sveikata šiuo metu ES yra vienas iš svarbiausių ir daugiausiai dėmesio susilaukiantis socialinės politikos sektorius. Rizikos prevencija bei saugesnių ir sveikesnių darbo sąlygų užtikrinimo skatinimas yra labai svarbūs gerinant darbo kokybę ir darbo sąlygas, skatinant konkurencingumą. Darbuotojų sveikatos užtikrinimas turi tiesioginį ir išmatuojamą teigiamą poveikį našumui ir padeda gerinti socialinės apsaugos sistemų tvarumą. Sunkių ir nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų prevencija ir darbuotojų sveikatos stiprinimas per visą jų darbingą amžių nuo paties pirmojo darbo yra pagrindinė sąlyga, leidžianti jiems dirbti ilgiau. Kiekvienais metais ES daugiau kaip 4000 darbuotojų miršta dėl nelaimingų atsitikimų darbe, o daugiau nei trys milijonai darbuotojų nukenčia dėl sunkių nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių neatvyksta į darbą ilgiau kaip tris dienas.²⁶ Reikia tikėtis, kad sėkmingai vykdoma ir įgyvendinama ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa lems šių skaičių sumažėjimą.

Ratifikavusi Europos socialinę chartiją, Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, daugelį TDO priimtų konvencijų²⁷, būdama PSO ir ES narė, Lietuva įsipareigojo teisiškai reglamentuoti darbuotojų teises į saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Pagal Darbo kodekso XVIII skyriaus „Darbuotojų sauga ir sveikata“ 259 straipsnį, darbuotojų sauga ir sveikata yra visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta. Taigi darbuotojų sauga ir sveikata yra suvokiama kaip prevencinių priemonių visuma kurių turi būti imamasi darbuotojų sveikatai saugoti. Sąvoka „prevencija“ suprantama kaip išankstinis kelio užkirtimas, užbėgimas už akių kokiam nors reiškiniui ar įvykiui.²⁸ Reikia paminėti, kad darbuotojų sauga ir sveikata apima ne tik išankstines, prevencines, bet ir kitas priemones bei sankcijas už nustatytų prevencinių ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nesilaikymą. Darbo kodekso 283 straipsnis, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso²⁹ (toliau – Civilinis kodeksas) šeštosios knygos XXII skyriaus trečiojo skirsnio nuostatos, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių

²⁶ Lietuvos sveikatos mokslų universiteto doc. dr. V. Januškevičiaus paskaitų medžiaga.

²⁷ Lietuvos Respublikos ratifikuotų konvencijų sąrašas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje. [Žiūrėta: 2017 kovo 7d.]. Prieiga per internetą < <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html> >

²⁸ Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras. *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Vilnius, 2011, p.45.

²⁹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

ligų socialinio draudimo³⁰ ir kiti įstatymai nustato atlyginimo už darbe sužalotą sveikatą tvarką; Darbo kodekso 273 ir 212 straipsniai nustato darbdavio pareigą perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą, ligos pašalpos ir (ar) ne mažesnio darbo užmokesčio mokėjimą perkėlus ir t.t.³¹

Pažymėtina, kad Darbo kodekso projekte darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka nėra nurodoma, XI skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“ pateikti tik trys straipsniai, reglamentuojantys darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą, darbuotojų teisę dirbti saugiai ir žalos atlyginimą darbuotojo sveikatos sužalojimo atveju. Tačiau atkreiptinas dėmesys į Darbo kodekso projekto 33 str., pavadinimu “darbo sutarties turinys”. Jis nurodo, kad darbo sutartimi galima nukrypti nuo Kodekse ar kitose normose nustatytų imperatyvų taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Taigi šis straipsnis parodo, kad darbuotojų sauga ir sveikata yra svarbi, prioritetinga sritis ir jokie nukrypimai darbo sutartyje, su ja susijusiais klausimais negalimi. Analizuojant šiuo metu galiojančią Darbo kodeksą, nuostatų, išskiriančių sąlygas dėl darbuotojų saugos ir sveikatos darbo sutarties turinyje, nerandama. Galima sakyti, kad nors ir taisyklių kiekis Darbo kodekso projekte yra mažesnis, tačiau reikalavimai darbuotojų saugai ir sveikatai yra didesni.

Remiantis direktyva nr. 89/391 „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“ priimtas vienas iš pagrindinių įstatymų, užtikrinančių darbuotojų saugą ir sveikatą - DSSI, kurio paskirtis tiesiogiai išvedama iš įstatymo pavadinimo – tai darbuotojų sauga ir sveikata. Šiuo įstatymu yra įgyvendinamos trys ES direktyvos. Šis teisinis aktas yra patyręs keletą teisinių reformų etapų. Pirmą kartą Žmonių saugos darbe įstatymas buvo priimtas dar 1993 m., vėliau (2000 m.) buvo pakeistas priėmus Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą. Šiuo metu galioja 2003 m. priimta nauja Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcija.³² Šis įstatymas nustato principines darbo saugos nuostatas: bendrąsias teises nuostatas ir reikalavimus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos, profesinės rizikos įvertinimo ir sumažinimo principus, nelaimingų atsitikimų darbe bei

³⁰ Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 110-3207.

³¹ NEKROŠIUS I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 417.

³² PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 337.

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. Pasak J. Tartilo galima teigti, kad darbuotojų sauga ir sveikata darbe – tai bendraja prasme ta pati darbo apsauga, kuri suprantama kaip saugus darbas, gamybinė grėsmė, saugumo technika ir gamybinė sanitarija, nelaimingas atsitikimas gamyboje, profesinė liga ir kt. Kartu tai visuma norminių aktų, socialinių, ekonominių, organizacinių, techninių, higienos ir gydymo profilaktikos veikslių ir priemonių, užtikrinančių darbo procese žmogaus saugumą, sveikatos ir darbingumo išsaugojimą. Taigi DSSI ir kiti su juo susiję teisės aktai turėtų reglamentuoti ne tik darbuotojų saugą ir sveikatą, bet ir darbo ginčų nagrinėjimą, darbo užmokestį ir t. t., nes visos šios problemos įeina į darbo apsaugos sąvoką.³³

Darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimas yra neišvengiamai susijęs su daugybe techninių klausimų, kurie negali būti detaliam aptariamam Darbo kodekse ar įstatymuose, todėl labai svarbūs darbuotojų saugos ir sveikatos teisiniam reglamentavimui yra poįstatyminiai aktai t.y.: Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, nustatyta tvarka patvirtinti valstybiniai arba lokaliniai įmonių standartai, normos ir taisyklės, instrukcijos, numatančios veikslių ir veikimo metodų, techninių ir kitų priemonių, užtikrinančių saugų darbą privalomumą, diegimą ir naudojimą.

Darbų sauga ir darbuotojų teisė į saugias ir sveikas sąlygas yra vienas iš svarbiausių socialinės politikos tikslų visame pasaulyje. Todėl ir darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų yra ypatingai daug. Europos Komisija savo komunikate teigia, kad per pastaruosius 25 metus geresnius ES rezultatus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje didele dalimi lėmė valstybių narių ir suinteresuotųjų subjektų, tokių kaip socialinių partnerių, priimti ir įgyvendinti visapusiški teisės aktai ir politikos priemonės.³⁴ Todėl galima pasidžiaugti, kad teisės aktų priėmimas šioje srityje yra tikslingas ir duodantis gerus rezultatus.

³³ TARTILAS, J. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, 3(1), p. 43.

³⁴ EUROPOS KOMISIJA. *Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui*. 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 7d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.

2. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas

2.1. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas valstybiniu lygmeniu

Visuomenė, visi viešieji ir privatūs subjektai neabejotinai turi pagrįstą lūkestį ir teisę, kad valstybė, jos institucijos, priimdamos jų statusui, teisėms ir veiklai skirtą reglamentavimą, ir ypač tada, kai jis gali sukelti neigiamą poveikį, elgsis atsakingai ir priims teisėtus, pagrįstus, pačius veiksmingiausius, skirtingų interesų pusiausvyrą užtikrinančius sprendimus.³⁵

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, šalyje vyko ir tebevyksta esminė pertvarka darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. 1991 m. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba priėmė sprendimą dėl Lietuvos prisijungimo prie Tarptautinės žmogaus teisių chartijos dokumentų, tais pačiais metais tapo TDO nare. Šių Lietuvai svarbių sprendimų priėmimas įpareigoja laikytis socialinės gerovės principų.³⁶ Po 2004 m. Lietuvai tapus ES nare, ES teisė yra perkeliama į Lietuvos teisę, valstybės institucijose nuolat derinamos naujos ES direktyvos, reglamentai, sprendimai.³⁷ Valstybės priimti įstatymai, darbuotojų saugos darbe norminiai aktai, darbų saugai skiriamos lėšos parodo jos susirūpinimą kiekvieno žmogaus sauga ir sveikata, jo teisėmis į saugias darbo sąlygas.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos valstybės politika yra grindžiama šiais principais: 1) darbuotojų gyvybės, sveikatos ir darbingumo išsaugojimo prioritetu, palyginti su darbo arba gamybos rezultatais; 2) darbdavių ir darbuotojų pareiga vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus; 3) trišaliu valstybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų bendradarbiavimu darbuotojų saugos ir sveikatos srityje; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos mokslo plėtra; 5) ekonominių priemonių, skatinančių saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų darbuotojams sudarymą, taikymu; 6) darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų rengimo, nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų priežasčių tyrimo vienodos tvarkos nustatymu; 7) vienoda valstybine darbuotojų saugos ir sveikatos kontrole.³⁸

³⁵ ANDRUŠKEVIČIUS A., et. al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: Titnagas, 2015, p.64

³⁶ ČYRAS P., GRINIUS V., TARTILAS J. *Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai*. Vilnius, 2005, p.22.

³⁷ STANKIUVIENĖ A., ŠUKYS R., ČYRAS P. *Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare. Ūkio technologinis ir ekonominis vystymas*, 2006, p. 146-151.

³⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 303.

Valstybinę politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje formuoja Lietuvos Respublikos Seimas, leisdamas atitinkamus įstatymus, reglamentuojančius valstybės, darbdavio ir darbuotojo santykius darbe.

Darbo kodekso 284 str. 1 d. sako, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Sveikatos apsaugos ministerija, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbo Kodeksu, kitais įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais teisės aktais, pagal savo kompetenciją įgyvendina valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Šios valstybės institucijos, už nacionalinę darbuotojų saugos ir sveikatos politiką buvo atsakingos jau sovietmečio laikotarpiu. Anot Ch. Woolfson išskaidyta apžiūros ir kontrolės sistema yra sovietinis profesinės saugos ir sveikatos reguliavimo palikimas. Esminis šios sistemos elementas buvo profesinės sveikatos funkcijų atskyrimas (pramoninės higienos kontrolė buvo visuomenės sveikatos dalis ir įėjo į Sveikatos Ministerijos kompetenciją) nuo pramoninės saugos reguliavimo (buvusio Darbo ministerijos priežiūroje). Sovietinėje sistemoje šis funkcijų padalijimas buvo pagrįstas „holistiniu“ požiūriu į žmonių sveikatą, kai buvo kreipiama daug dėmesio į sąveiką tarp profesinių ir visuomeninių pavojaus lygių.³⁹

Analizuojant Darbo kodekso 284 str. 1 d., pasiremiant lingvistiniu teisės aiškinimo metodu, galima teigti, kad įstatymų leidėjas, išdėstydamas valstybės subjektus tokia tvarka, numato ir parodo, kad pagrindinis subjektas, įgyvendinantis ir nustatantis rėmus darbuotojų saugai ir sveikatai tobulinti, yra Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tai Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatuose⁴⁰ pirmuoju straipsniu nurodytas veiklos tikslas - formuoti darbo politiką, organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti jos įgyvendinimą. Siekiant šio nurodyto veiklos tikslo Socialinės apsaugos ministerija rengia ir teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei teisės aktų projektus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos; organizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos būklės stebėseną, koordinuoja nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos priemonių rengimą ir įgyvendinimą; organizuoja su potencialiai pavojingų įrenginių priežiūra ir kontrole susijusius veiksmus. Tarp šios ministerijos funkcijų taip pat pažymėtinos tokios kaip pasiūlymų

³⁹ WOOLFSON CH. Is 'safety' crime 'real' crime? The regulations and enforcement of health and safety law in the Baltic states. Iš *Labour and social security law in the XXI century: challenges and perspectives*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 343, 344.

⁴⁰ Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. liepos 17 d. nutarimu nr. 892. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 66-1916.

teikimas Vyriausybei dėl darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų tobulinimo.

Socialinės apsaugos ir darbo ministras atstovauja Lietuvos Respublikos interesams darbuotojų saugos ir sveikatos srityje kitose šalyse ir tarptautinėse organizacijose. Socialinė apsaugos ir darbo ministerija taip pat organizuoja ir ES teisės aktų perkėlimą į nacionalinę teisę ir jų įgyvendinimą. Kaip to pavyzdys darbuotojų saugos ir sveikatos srityje gali būti: 2012 m. priimtas įstatymas ⁴¹, papildantis DSSI ir įtraukiantis Tarybos direktyvą 91/383/EEB, pateikiančią papildomas priemones, skatinančias gerinti terminuotuose arba laikinuose darbo santykiuose esančių darbuotojų saugą ir sveikatą darbe; ir vėlesnių t.y. 2013 m. įstatymas ⁴², kuris papildė DSSI ir įtraukia 2009 m. vasario 16 d. Tarybos direktyvą 2009/13/EB, įgyvendinančią Europos bendrijos laivų savininkų asociacijų (ECSA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) sudarytą susitarimą dėl 2006 m. Konvencijos dėl darbo jūrų laivyboje. Šie DSSI papildantys įstatymai nurodo, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir socialinės apsaugos ir darbo ministras priima šių įstatymų įgyvendinamuosius teisės aktus.

Kita valstybinė institucija, dalyvaujanti valstybės valdyme saugaus darbo įgyvendinimo srityje, yra Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerija. Šios ministerijos misija yra gyventojų sveikatos išsaugojimas, ir stiprinimas, kokybiška, saugi bei visiems vienodai prieinama sveikatos priežiūra bei ligų prevencija. Pagal Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos nuostatas ⁴³ vienas iš svarbiausių jos tikslų yra valstybės politikos asmens sveikatos priežiūros srityje formavimas bei šios politikos koordinavimas bei įgyvendinimas. Šiame siekyje darbuotojai nėra išskiriami, iškeliamas rūpestis visų šalies gyventojų sveikata, tačiau minint ministerijos funkcijas, kaip viena iš jų nuostatuose nurodoma organizavimas ir koordinavimas visuomenės sveikatos priežiūros strategijos įgyvendinimo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. DSSI 5 str. nustato, Sveikatos apsaugos ministro pareigą tvirtinti sveikatos saugos reglamentus (higienos normas), juose nustato darbuotojų sveikatai nekenksmingus darbo aplinkos veiksnių dydžius. Tarp Sveikatos apsaugos ministerijos daugelio funkcijų, su darbuotojų sauga ir sveikata susijusius klausimus

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1, 2, 11, 12, 13, 18, 19, 22, 25, 27, 29, 33 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 69-3525.

⁴² Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2, 3, 4, 10, 13, 22, 25, 33, 34 straipsnių pakeitimo ir įstatymo priedo papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 73-3652.

⁴³ Patvirtintos Sveikatos apsaugos ministro 1998 m. liepos 24 d. nutarimu nr. 926. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 67-1961.

daugiausiai kuruoja Visuomenės sveikatos departamentas ir ministerijos įsteigta Visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba, kuriai pavesta vertinti ir valdyti riziką žmonių sveikatai, susijusią su paslaugomis, gaminiais, aplinkos veiksniais ir užkrečiamomis ligomis⁴⁴.

Kaip jau minėta, valstybė, norėdama detaliau reglamentuoti darbuotojų saugą ir sveikatą priėmė DSSĮ. Juo įtvirtinama darbuotojų teisė į sveikas ir saugias darbo sąlygas, nustatant darbdavių pareigą tokias sąlygas sudaryti ir užtikrinti. Darbuotojui suteikiama teisė reikalauti ar teikti pasiūlymus dėl saugos ir sveikatos gerinimo darbdaviui, padalinio vadovui, darbuotojų atstovui, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetui taip pat Valstybinei darbo inspekcijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau -VDI) bei kitoms valstybinėms institucijoms. DSSĮ taikymas praktikoje yra opi problema jos sprendimo atžvilgiu, nes, kaip rodo praktika, teisinė – praktinė bazė nesugeba užtikrinti darbuotojų saugos. Statistikos duomenimis, darbuotojų sveikata blogėja dėl nuolatinio pervargimo ir nepalankių darbo sąlygų.⁴⁵ VDI duomenimis sunkių ir lengvų nelaimingų atsitikimų darbe skaičius ir dažnumo rodikliai nuo 2009 metų kryptingai didėja. 2015 metais sunkių ir lengvų nelaimingų atsitikimų darbe dažnumo rodiklis (šių atsitikimų skaičius, tenkantis 100 tūkst. dirbančiųjų) (293,2), lyginant su 2008 metais (255,8) bei 2014 metais (272,2), išaugo atitinkamai 15 proc. ir 8 proc.⁴⁶

Anot V.Januškevičiaus⁴⁷ kaip DSSĮ reglamentuojamų institutų trūkumą galima išskirti ir nepakankamai aiškią atskirtį tarp sąvokų „nelaimingas atsitikimas darbe“ ir „ūmi profesinė liga“. Abi sąvokos nurodo darbuotojo sveikatos sutrikimą, kuris atsiranda per tam tikrą laiką, atliekant su darbu susijusias funkcijas ir veikiant darbo aplinkos veiksniams. Suprasti šias sąvokas, ir atsitikimų darbe priskirtinumą, prie nelaimingų atsitikimų ar profesinių ligų, sunku ir paanalizavus teisinę literatūrą ar teismų praktiką. Literatūroje nurodoma, kad būna atvejų, kai žalingi poveikiai yra ilgalaikiai, tačiau jų pasekmės įvertinamos kaip nelaimingi atsitikimai, pavyzdžiui: saulės smūgiai, nušalimai, apsinuodijimai lakiosiomis medžiagomis priskiriami nelaimingiems atsitikimams, o ne profesinių ligų grupei⁴⁸, o praktikoje yra aptinkami atvejai, kai poveikis darbuotojo sveikatai yra ilgalaikis tačiau atsitikimas

⁴⁴ BUTKUS R. *Profesinės saugos valdymas*. Kaunas: Aleksandro Stulginskio universitetas, 2011, p. 43

⁴⁵ TARTILAS, J. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, 3(1), p. 43.

⁴⁶ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

⁴⁷ Lietuvos sveikatos mokslų universiteto docentas, Jonavos “Achemos poliklinikos“ vyriausiasis gydytojas.

⁴⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 303.

pripažįstamas profesine liga, pvz.: Vilniaus apygardos administracinio teismo 2013 m. byloje nr. 2530-168/2013⁴⁹ nurodoma, kad ilgalaikė viso kūno vibracija, darbuotojui nuolat vairuojant transporto priemonę, sukėlus radikulitą, laikytina profesine liga. Manytina, kad įstatymų leidėjas aptariamas sąvokas turėtų įvardinti tiksliau ir detaliau, nurodyti kriterijus, kuriais remiantis jas būtų galima atskirti. Tai yra labai svarbu darbuotojui, nes nuo to ar įvykis darbe priskiriamas profesinei ligai ar nelaimingam atsitikimui darbe priklauso socialinių išmokų dydis, pagal Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymą.⁵⁰

Lietuvai integruojantis į ES, priimami ir įgyvendinami ES teisės aktai paskatino spartesnę Lietuvos ūkio liberalizaciją ir privatizavimą, esmines struktūrines reformas. Lietuvos narystės ES ir pasirengimo jai lėšos yra modernios valstybės kūrimo sąnaudos, kurias tikslingiau būtų vadinti investicijomis. Šios investicijos yra būtinos, siekiant užtikrinti stabilią ir saugią valstybės plėtrą, kuri yra esminė ekonominės ir socialinės gerovės augimo sąlyga. Darbuotojų sauga ir sveikata yra viena iš prioritetinių krypčių, turinti tiesioginį poveikį visapusiško gyvenimo kokybei.⁵¹ Svarbu įvertinti ES direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, svarbą ir vietą Lietuvos nacionalinėje sistemoje bei jų atitiktį ir nacionaliniams įstatymams, peržvelgti, kokią reikšmę jos turi esamai Lietuvos darbų saugos būklei.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo pagrindą sudaro direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“. Vėliau šios direktyvos pagrindu buvo priimta visa eilė, atskirus saugos darbe aspektus (darbo vietų įrengimą, darbo priemones, asmenines apsaugos priemones, darbą su monitoriais, krovinių kėlimo ir kt.) reguliuojančių direktyvų. Taigi priėmus „rėmine“ dar vadinamą direktyvą 89/391/EEB, buvo padėtas pagrindas rengti iš esmės naujai Bendrijų profesinės saugos ir sveikatos aktų sistemai.

ES direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą, perkėlimo į nacionalinius įstatymus nauda grindžiama tuo, kad taip turėtų būti sumažinami patiriami ekonominiai nuostoliai įmonėms, taupomos valstybės lėšos dėl socialinio draudimo išmokų

⁴⁹ Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. nutartis administracinėje byloje nr. I-2530-168/2013.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimas ir papildymas). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 110-3207.

⁵¹ STANKIUVIENĖ A., ŠUKYS R., ČYRAS P. Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare. *Ūkio technologinis ir ekonominis vystymas*, 2006, p. 146-151.

nelaimingų atsitikimų bei profesinių ligų atvejais, nes nelaimingų atsitikimų skaičiai ir rodikliai turėtų priartėti prie ES vidurkių – t.y. nelaimingų atsitikimų skaičius valstybėse narėse turėtų ženkliai sumažėti. Tinkamos darbo aplinko sąlygos skatina darbo efektyvumą, didina darbuotojų motyvaciją, dėl to darbuotojų saugos ir sveikatos teisinė bazė sudaro didelę ES teisyno dalį ir yra nuolat stiprinama. Prieš tampa ES nare buvo tikima, kad įstojus į ES ir įgyvendinus jos teisės aktus, pagerės darbuotojų darbo sąlygos, darbuotojai bus apsaugoti nuo daro vietoje veikiančių pavojingų veiksnių, dėl to sumažės nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių susirgimų tikimybė, taip pat atsiras galimybė gauti techninę, mokslinę ir ekonominę informaciją darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

Deja nelaimingų atsitikimų skaičius Lietuvos Respublikoje nemažėja. Ši problema yra labai didelė, nes, įvykus nelaimingam atsitikimui, prarandamos ne tik valstybės, darbdavio lėšos, bet nukenčia ir pati nelaimingo atsitikimo auka – darbuotojas. Pažeidžiama jo fizinė bei dvasinė gerovė, ekonominė ir socialinė padėtis, neigiamą įtaka pajaučia ir nukentėjusiojo šeima. Manytina, kad didžiausia to priežastis yra darbdavių nedidelis suinteresuotumas, galimai dėl patiriamų per didelių sąnaudų, užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Dėl netinkamo teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje vykdymo, įvyksta daugiausiai mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų. VDI remdamasi savo 2008 – 2015 m. duomenų analize nurodo, kad pavojingiausiomis mirtiniams ir sunkiems nelaimingiems atsitikimams darbe įvykti išlieka medienos gaminių ir baldų gamybos ekonominių veiklų porūšiai.⁵² Manytina, kad darbuotojų saugą ir sveikatą užtikrinančios teisinės, organizacinės ir kitos priemonės vystosi ne taip sparčiai kaip technologiniai procesai arba darbuotojai ir darbdaviai tinkamai neįsisavina ir nevykdo (ar vykdo tik formaliai, kad būtų išpildytas įstatyminis reikalavimas) svarbiausių saugų darbą reglamentuojančių teisės aktų, jų nuostatų.

2.2. Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas įmonės lygmeniu

Dėl sparčiai augančios konkurencijos, įmonės yra suinteresuotos užsitikrinti ir išsilaikyti rinkoje bet kokia kaina, tad darbdaviai dažnai nepaiso darbuotojų interesų, neužtikrina jų teisės į saugų, sveiką ir nekenksmingą darbą. Dėl to kyla pavojus asmens gerai

⁵² VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

būsenai ir apskritai gyvybei. Šiems pavojams išvengti valstybė skiria daug lėšų. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2016 m. duomenimis, socialinės apsaugos sektoriaus viešųjų išlaidų dalis, palyginti su kitų sektorių patiriamomis išlaidomis, yra didžiausia.⁵³ Anot J. Tartilo, klaidinga tvirtinti, jog visos socialinės teisės privalo būti užtikrinamos vien tik valstybės lėšomis, jos iniciatyva, kad tai susiję su didelio valstybinio aparato funkcionavimu. Toks požiūris yra siaura asmens teisių prigimties supratimo išraiška. Valstybės pareiga yra sudaryti tinkamas socialines teises sąlygas, netrukdančias socialinių veiksmų laisvei.⁵⁴

Prisidėti prie valstybės vaidmens, sudarant darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas turi darbdavys (pagal Darbo Kodekso 16 str. darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija, kita organizacinė struktūra ar fizinis asmuo). Taip nurodo TDO konvencijos bei ES direktyvos. Jau minėtoje TDO konvencijoje nr. 155 sakoma, kad : siekdamas įgyvendinti nacionalinę strategiją kompetentingos valdžios įstaigos turi užtikrinti, kad darbdaviai palaipsniui nustatytų ir taikytų procesus nelaimingų atsitikimų ir susirgimų registravimui bei perspėjimui apie juos .⁵⁵ ES direktyva 89/391/EEB nurodo, kad darbdavys atlieka būtiną organizacinę veiklą privalomai darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai⁵⁶.

Šių aktų įgyvendinimas atsispindi Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Analizuojant Darbo kodeksą galima išskirti šias organizacines darbdavio pareigas: galimos rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai įvertinimas; priemonių darbuotojų saugos ir sveikatos būklei gerinti parengimas; darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarkos įmonėje nustatymas; įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų rengimas. Šias pareigas darbdavys atlieka vadovaudamasis norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais. Šios pareigos atsispindi ir DSSĮ 11 str., kuris sako, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, siekdamas įgyvendinti darbdavio pareigą, organizuoja prevencinių priemonių (techninių, medicinos, teisinių, organizacinių ir kitų), skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, įgyvendinimą, nustatydamas įmonėje šių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, paskirdamas

⁵³ FINANSŲ MINISTERIJA. 2016 m. *Lietuvos viešosios išlaidos*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: < [https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/2\(95\).pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/2(95).pdf)>.

⁵⁴ TARTILAS, J. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, 3(1), p. 43.

⁵⁵ HUMBLET M., et.al.. *International labour standards. A global approach*. International Labour office, 2002, p. 345.

⁵⁶ DAVULIS T., USONIS J. *Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 525.

darbdavio įgaliotus asmenis ir duodamas jiems konkrečius pavedimus įgyvendinti prevencines priemones.

DSSI 5 str. įtvirtinta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuoja darbdavys savo lėšomis. Pastebėtina, kad su darbuotojų sauga ir sveikata susiję teisiniai aktai, visoms įmonėms, neatsižvelgiant į jų veiklos rūšį, rentabilumą ar turimų darbuotojų skaičių, taikomi vienodai. Taigi tiek mažoms, tiek didelėms įmonėms taikomi vienodi darbo saugos reikalavimai bei standartai. Anot Ch.Woolfson, net ir neneigiant būtinybės reguliuoti darbuotojų saugą ir sveikatą, reikia pripažinti, kad privalomosios darbdavio išlaidos, susijusios su profesine sveikata ir sauga, smulkiojo verslo įmonėse yra per didelės, palyginti su stambiojo verslo įmonėmis. Dėl to gali atsirasti tylus sąmokslas tarp darbuotojų ir darbdavių, vengiant priežiūros, arba nesilaikant sveikatos ir saugos normų, nes darbdaviai daugiausiai dėmesio skiria verslo pelningumui, o darbuotojai ir toliau pirmenybę teikia darbo vietos išsaugojimui ir darbo užmokesčiui, o ne savo sveikatai ir saugai.⁵⁷

Pažymėtina, kad darbdavys taip pat turi užtikrinti, kad įmonėje būtų parengtos reikiamos instrukcijos, kad darbuotojai įsidarbindami ir darbo metu įmonėje gautų visapusišką informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą joje, apie esančią ar galimą profesinę riziką visoje įmonėje ir kiekvienoje darbo vietoje bei saugos ir prevencijos priemones rizikai šalinti ar sumažinti.⁵⁸ Taigi informaciją apie darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimą įmonėje turi žinoti ir darbuotojas, su ja jis supažindinamas pasirašytinai. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš savo nutarčių yra išaiškinęs, kad darbdavys privalo užtikrinti, jog darbo vietoje nebūtų nesaugių ar pavojingų darbo vietų ir technologinių procesų, tad darbuotojų pasirašytinas supažindinimas su instrukcija, kurioje būtų numatyta ir darbuotojo teisė atsisakyti dirbti (jeigu yra pavojus sveikatai ir gyvybei), šia teise darbuotojams nepasinaudojus, neatleidžia darbdavio nuo atsakomybės už saugią darbo sąlygų užtikrinimą. Kasacinio skundo argumentas, kad nukentėjusieji buvo pasirašytinai supažindinti su instrukcija, kurioje numatyta ir darbuotojo teisė atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus sveikatai ir gyvybei, tačiau jie šia teise nepasinaudojo, analizuotas tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismų ir atmestas kaip

⁵⁷ WOOLFSON CH. Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai. *Pinigų studijos*, 2005, nr. 3, p. 28.

⁵⁸ NEKROŠIUS I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 421.

nepagrįstas. Teismai padarė teisingą išvadą, kad darbdavys privalo užtikrinti, jog darbo vietoje nebūtų nesaugių ar pavojingų darbo vietų ir technologinių procesų.⁵⁹

Blogai organizuojamas darbas yra pavojingas asmens saugai ir sveikatai, tad į tinkamą darbo organizavimą reikia žvelgti labai rimtai. Apskritai darbdaviai daugiausia dėmesio skiria verslo pelningumui, o darbuotojai dažniausiai pirmenybę teikia darbo vietos užtikrinimui ir darbo užmokesčiui, o ne savo sveikatai ir saugai, dėl to nuolat fiksuojami pažeidimai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pavyzdžiui Lietuvoje, statybos sektoriuje, statistikos duomenimis⁶⁰ pažeidimų skaičius 2009 – 2015 m. nuolat didėja, o kaip pagrindinė to priežastis nurodomas darbdavių nekompetentingumas saugiai organizuoti darbą.

Norint pagerinti darbuotojų saugos ir sveikatos padėtį įmonėje ir siekiant sumažinti fiksuojamų pažeidimų darbo saugos sektoriuje skaičių, reikia imtis tam tikrų priemonių šios srities valdymo sistemoms tobulinti. Kaip tokią iš jų Europos Komisija leidinyje „Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje“⁶¹ nurodo nuolatinį darbuotojų dalyvavimą nustatant darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo tikslus ir priemones, nes būtent jie geriausiai išmano savo darbo vietų specifiką.

Toliau bus aptariamos svarbiausios darbdavio pareigos, susijusios su saugia ir sveika darbo aplinka, įmonės struktūrų steigimu bei profesinės rizikos vertinimu.

Saugios ir sveikos darbo aplinkos iniciatyva. Saugi ir sveika darbo aplinka yra vienas iš esminių elementų, sąlygojančių darbuotojo pasitenkinimą darbu, jo motyvaciją dirbti. Tinkamai įrengtoje darbo vietoje savo darbo funkcijas atliekantis darbuotojas jaučiasi saugiai, o tai gerina jo darbo našumą, kas neabejotinai svarbu darbdaviui.

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

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-341/2012.

⁶⁰ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

⁶¹ EUROPOS KOMISIJA. *Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje*. Prevencijos ir gerosios patirties vadovas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikaDSSsveikatosprieziura.pdf>>.

Darbo kodekso 261 str. 1 d. įtvirtina, kad „kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus“. Galima pastebėti, kad įstatymų leidėjas, nurodo, kad darbo vieta ir aplinka turi būti „patogi“, taip įžvelgiamas jo rūpestis ne tik darbuotojo fizine sveikata, bet ir komfortiška jo būseną. DSSI 14 str.1.d. paplečia minėtą Darbo Kodekso nuostatą ir nurodo, kad „darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių.

Detaliau darbo vietų įrengimą reglamentuoja Darboviečių įrengimo bendrieji nuostatai⁶², kurie yra suderinti su 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva (EEB) nr. 89/654 „Dėl būtinausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų“.⁶³ Šiuose nuostatuose nustatomi privalomi minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai steigiamoms ir esamoms darbovietėms, susiję su elektros instaliacijomis, evakuacijos kelių ir atsarginių išėjimų nustatymu, poilsio patalpomis ir vietomis ir panašiai.

Taigi saugių darbo sąlygų sudarymas yra darbdavio pareiga. Darbdavys privalo aprūpinti įmonę, darbo vietas ir darbuotojus saugiais įrenginiais, saugos darbe priemonėmis, instrukuoti ir mokyti darbuotojus saugiai dirbti, taip organizuoti darbus ir sudaryti tokias sąlygas, kad skatintų darbuotojus laikytis saugos darbe reikalavimų.

Pažymėtina, kad darbo aplinka pagal DSSI 2 str. yra darbo vietą supanti erdvė, kurioje gali būti darbuotojo sveikatai kenksmingų, pavojingų rizikos veiksnių (fizinių, fizikinių, cheminių, biologinių ir kitų). Šią sąvoką išplėtė Lietuvos Aukščiausiasis teismas vienoje iš išnagrinėtų bylų nurodydamas, kad darbuotojo teisė į saugias darbo sąlygas apima galimybę turėti saugią darbo aplinką, tiek jo tiesioginių darbo pareigų atlikimo vietoje, tiek darbuotojui esant kitoje vietoje darbdavio pavedimu ar jo interesais; kiekvienu konkrečiu atveju vertinant, ar darbdavys buvo rūpestingas ir pakankamu lygiu užtikrino darbuotojų teisę į saugią aplinką, turi būti sprendžiama pagal individualias bylos aplinkybes. Nustačius tokio pobūdžio aplinkybes laikoma, kad tai aplinkai taikomi darbų saugos reikalavimai, kuriuos privalo užtikrinti darbdavys, o tokios teisinės pareigos nevykdymas yra pagrindas jo atsakomybei.

⁶² Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymu nr. 85/233. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 44-1224.

⁶³ *OL 2004 m. specialusis leidimas*, 5 skrysius, 1 tomas, p. 358-359.

Svarbu aptarti kelių darbdavių pareigas organizuojant darbą toje pačioje darbo vietoje. DSSI 30 str. numato dviejų ir daugiau darbdavių pareigas organizuojant darbus toje pačioje darbo vietoje ar darbo vietose. Šis straipsnis nustato, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje darbo vietoje turi organizuoti darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kuriam darbdaviui darbuotojas dirba. Tai bendrasis principas, kurio privalo laikytis darbdavys. Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje buvo nagrinėjama situacija, kai būtent ir kilo ginčas dėl darbdavio atsakomybės nelaimingo atsitikimo darbe metu už darbų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų pažeidimą, kai darbų saugą turi užtikrinti kelios įmonės. Bylos aplinkybės buvo tokios: atsakovai UAB „Viltis“ ir UAB „Šiaulių kelias“ sudarė pirkimo–pardavimo sutartį, pagal kurią UAB „Šiaulių kelias“ pardavė UAB „Viltis“ granito pjaustymo stakles. Sutartimi šalys susitarė, kad pirkėjas UAB „Viltis“ savo jėgomis išmontuos stakles, o pardavėjas UAB „Šiaulių kelias“ leis šiam darbui pasinaudoti krautuvo ir mašinisto pagalba. Ieškovas pas atsakovą UAB „Viltis“ dirbo akmens apdirbėju ir elektriku. Vykdamas darbo funkcijas UAB „Šiaulių kelias“ teritorijoje įvyko nelaimingas atsitikimas, dėl kurio ieškovui buvo padarytas sunkus sveikatos sužalojimas. Nelaimingas atsitikimas įvyko dėl to, kad nebuvo užtikrintas saugus darbas keliant krovinius. UAB „Viltis“ kasaciniu skundu prašė jai ieškinį atmesti ir žalos atlyginimą priteisti iš atsakovo UAB „Šiaulių kelias“, o pastarasis prašė jam pareikštą ieškinį atmesti ir žalą ieškovui priteisti iš atsakovo UAB „Viltis“. Taigi, kaip matyti, pagrindinis nesutarimas kilo dėl darbdavių atsakomybės pasidalijimo.

DSSI 30 str. reglamentuoja dviejų ir daugiau darbdavių pareigas organizuojant darbus toje pačioje įmonėje, darbo vietoje. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad du ir daugiau darbdavių, atlikdami darbus toje pačioje įmonėje, įmonės padalinyje ar darbo vietoje, organizuoja darbą taip, kad būtų garantuota visų darbuotojų sauga ir sveikata, neatsižvelgiant į tai, kurio darbdavio žinioje darbuotojas dirba. Taigi šia norma abiem darbdaviams skiriama pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Įstatymo leidėjas, detalizuodamas šią pareigą, nurodyto straipsnio 2 dalyje išvardijo būdus, kaip turi būti įgyvendinama 1 dalyje nurodyta pareiga: 1) darbdaviams atstovaujantys asmenys paskiria asmenį, kurio vadovaujamoje įmonėje atliekami darbai, kitai darbdavių veiklai sudarant darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas koordinuoti; 2) darbdaviams atstovaujantys asmenys informuoja vienas kitą bei darbuotojus apie galimus pavojus, riziką atliekant konkrečius darbus. Taigi šioje normoje detalios ir įsakmiai nustatytos darbdavių (nagrinėjamos bylos

atveju – abiejų atsakovų) pareigos vykdant bendrus darbus. Nagrinėjamoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad kiekvienas iš atsakovų neįvykdė jiems įstatyme nustatytos pareigos bendrai dirbantiems abiejų darbdavių darbuotojams užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas, todėl konstatuotina atsakovų kaltė ir tiesioginis priežastinis ryšys su atsiradusia ieškovui padaryta žala. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vadovaudamasis suformuota teismų praktika ir remdamasis byloje nustatytais aplinkybėmis, konstatavo, kad abu atsakovai lygiomis dalimis yra kalti prieš ieškovą dėl jam padarytos turtinės ir neturtinės žalos, ją privalo atlyginti, todėl šiuo atveju darbdaviams buvo taikyta dalinė atsakomybė.⁶⁴

Įmonės struktūrų steigimas. Darbo kodekso 260 str. 2 d. sakoma, kad darbdavys, atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus darbuotojams, steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą arba šias funkcijas atlieka pats. Ši darbdavio pareiga sutinkamai su Darbo kodeksu įtvirtinama ir DSSI 12 str. 1 d. Galima įžvelgti kriterijus, kuriais remiantis darbdavys sprendžia kaip organizuoti saugų darbą: tai įmonės dydis ir pavojus darbuotojams.

Analizuojant Darbo kodeksą bei DSSI matyti, kad įmonės darbų saugos organizavimo klausimas gali būti sprendžiamas keliais būdais: 1) įmonėje steigiama darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba; 2) samdoma įstaiga ar fiziniai asmenys, atliekantys darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas ar jų dalį; 3) darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo funkciją atlieka darbdavio paskirti asmenys; 4) darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo funkciją atlieka pats. Taigi darbdavys turi apsisprendimo laisvę, pasirinkdamas darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimo būdą.

DSSI 12 str. 1 d. sako, kad visais atvejais darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų, atsižvelgiant į įmonės ekonominės veiklos rūšį, darbuotojų skaičių ir profesinę riziką turi būti pakankamai, kad jie galėtų organizuoti įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos prevencines priemones. Kritikuotinas įstatymų leidėjo vartojamas terminas „pakankamai“, nes iš įstatymo raidės nėra aišku, kiek tokių specialistų turi būti įmonėje, kad būtų užtikrinta sauga darbe.

Vis dėlto įstatymų leidėjo sukeltus netikslumus užpildo Lietuvos Respublikos įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų nuostatai⁶⁵, kuriame įtvirtinamas darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų bei profesinės sveikatos specialistų skaičius, atsižvelgiant į darbuotojų skaičių įmonėje. Šiuose nuostatose taip pat įtvirtinamos ir darbuotojų saugos ir sveikatos

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-219/2008.

⁶⁵ Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 5 d. įsakymu nr. A1-266/V-575. *Valstybės žinios*, 2011, nr. 69-3307.

specialistų, profesinės sveikatos specialistų ir įmonės tarnybos funkcijos, pagrindinės jų yra: konsultuoti darbdavį, padalinių vadovus, darbuotojus ir darbuotojų atstovus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais; darbdavio nustatyta tvarka organizuoti nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevencijos priemonių rengimą; vykdyti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų įmonėje priežiūrą ir kontrolę; darbdavio nustatyta tvarka organizuoti ir rengti darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų rengimą.

VDI savo veiklos ataskaitoje nurodo, kad išanalizavus elektroninių paslaugų darbdaviams sistemos duomenis, darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijų vykdymo aspektu, nustatyta, kad įmonėse šias funkcijas vykdo: darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo - 73 proc. įmonių; darbdavio įgaliotas asmuo - 15,9 proc. įmonių; paskirtas darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas - 19,6 proc.; sudaryta sutartis su juridiniu asmeniu - 9,8 proc. įmonių; sudaryta sutartis su fiziniu asmeniu - 1,7 proc. įmonių. Kartu nustatyta, kad 9 082 įmonėse (20,3 proc. įmonių) yra įsteigtos įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos.

Pastebima tendencija, kad mažose įmonėse ir vidutinėse įmonėse, pažeidimų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje padaroma daugiausiai. Pažeidimai susiję su esminiais dalykais, turinčiais pagrindinę įtaką darbuotojų saugos ir sveikatos politikos formavimui įmonėje, t.y. dėl darbdavių, darbdaviui atstovaujančių asmenų atestavimo, profesinės rizikos įmonėje vertinimo. Šie pažeidimai lemia ir didelį mirtinų nelaimingų atsitikimų skaičių: 2015 m. pagal įmonių dydį daugiausiai mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe (36 proc. nuo mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus) įvyko įmonėse, kuriose dirba nuo 50 iki 249 darbuotojų, ir įmonėse (28 proc.), kuriose dirba nuo 10 iki 49 darbuotojų.⁶⁶ Kadangi dažniausiai mažose įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas vykdo darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo įgaliotas asmuo darytina prielaida, kad tokiose įmonėse asmenų, vykdančių įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas, gebėjimai užtikrinti įmonės darbuotojų saugą ir sveikatą yra nepakankami. Manytina, kad tai sąlygoja riboti finansiniai ir organizaciniai įmonių ištekliai ir tai, kad darbdavys darbuotojų saugai ir sveikatai nesuteikia prioriteto.

Kita paminėtina struktūra įmonėje, kurią turi įsteigti darbdavys yra darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas. Pagal Darbo kodekso 269 str. 1 d. darbdavys privalo informuoti

⁶⁶ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Atitinkamą darbdavio pareigą nurodo ir DSSI 13 str. 1. d. Pagal darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus ⁶⁷, įmonėje kurioje dirba daugiau kaip 50 darbuotojų komitetas turi būti steigiamas privalomai. Komiteto veiklą organizuoja ir jam vadovauja komiteto pirmininkas – darbdaviui atstovaujantis asmuo arba jo paskirtas asmuo. Išskiriami pagrindiniai komiteto uždaviniai: nagrinėti nelaimingų atsitikimų darbe priežastis bei aplinkybes; analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, rengti jos gerinimo pasiūlymus; teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų rengimo, jų tobulinimo.

Analizuojant Darbo kodekso bei DSSI nuostatas išryškėja pagrindinis komiteto steigimo įmonėje motyvas: taip sudaromos sąlygos darbuotojams ir jų atstovams saugai ir sveikatai dalyvauti diskusijose svarstant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Pažymėtina, kad jei įmonėje dirba mažiau nei 50 darbuotojų, darbdavys komiteto steigti neprivalo. Tokiu atveju komitetas gali būti steigiamas darbdavio ar darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu. Tai gali būti dar vienas iš faktorių lemiančių mažų įmonių prastus rodiklius pagal nelaimingų atsitikimų darbe skaičių.

Profesinės rizikos vertinimas. TDO konvencijoje nr. 155 ir papildomoje rekomendacijoje nr. 164 nurodoma, kad „kiekviena valstybė narė, savo nacionalinių sąlygų ir galiojančios praktikos šviesoje, turi formuoti, įgyvendinti ir periodiškai peržiūrėti nuoseklią nacionalinę politiką profesinės saugos, sveikatos ir darbo aplinkos srityse, tai darydama ji turi konsultuotis su darbdavius ir darbuotojus atstovaujančiomis organizacijomis.“⁶⁸ Savo ruožtu ES teisės aktuose nušviečiamas platus spektras įpareigojimų darbdaviams: jie turi imtis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos priemonių, dar daugiau, darbdaviai turi kiek įmanoma išvengti rizikingų situacijų darbo procesuose, teikti informaciją ir vesti apmokymus, įvesti tinkamą darbo organizavimą ir užduočių atlikimo tvarką. Šios priemonės turi būti koreguojamos ir papildomos prisitaikant prie besikeičiančių sąlygų.⁶⁹

⁶⁷ Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. rugsėjo 9 d. įsakymu nr. A1-502. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 96-4792.

⁶⁸ HUMBLET M., et.al.. *International labour standards. A global approach*. International Labour office, 2002, p. 345.

⁶⁹ BARNARD C. *EU employment law*. United Kingdom: Oxford university press, 2012, p. 514.

Visų pirma reikia išsiakinti profesinės rizikos sąvoką. Profesinė rizika – tai pavojaus sveikatai arba gyvybei galimybė dėl kenksmingo ar pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio. Tam, kad toks pavojaus galimybė būtų išvengta reikalingas rizikos vertinimas - galimo rizikos veiksnių poveikio vertinimo procesas, kurio metu nustatoma esanti ar galima rizika, galimas poveikis darbuotojo sveikatai ir priimamas sprendimas, ar rizika yra priimtina, ar nepriimtina.⁷⁰ Profesinės rizikos vertinimas yra sėkmingo sveikatos ir saugos valdymo pagrindas bei svarbiausia su darbu susijusių nelaimingų atsitikimų, ligų ir profesinių ligų mažinimo priemonė. Jei rizika vertinama kvalifikuotai, tinkamai, pagerėja ne tik darbuotojų sveikata ir sauga, bet ir apskritai verslo rezultatai⁷¹. Teigtina, kad profesinės rizikos vertinimas įmonėje padeda užtikrinti įmonės veiklos efektyvumą, svarbiausio įmonės resurso – darbuotojo sveikatos išsaugojimą, taigi darbdavio pareiga atlikti profesinės rizikos vertinimą įmonėje turi būti suvokiama kaip ypatingai svarbi ir reikšminga.

Darbdavio prievolę įvertinti galimą riziką darbuotojų saugai ir sveikatai įtvirtina Darbo kodekso 246 str. 2 d. Ši pareiga atsispinti ir analizuojant DSSI, kuriame nurodoma, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja profesinės rizikos vertinimą įmonėje. Profesinės rizikos vertinimas yra atliekamas remiantis Profesinės rizikos bendraisiais nuostatais⁷², kuriuose nustatomi pagrindiniai rizikos vertinimo etapai, jos dokumentavimas. Išanalizavus šias nuostatas, vertindami riziką atitinkamų veiksnių darbdaviai gali imtis tokiais penkiais etapais: 1) pavojų ir asmenų, kuriems kyla rizika, nustatymas; 2) rizikos vertinimas ir jos veiksnių suskirstymas pagal svarbą; 3) sprendimų dėl prevencinių veiksnių priėmimas; 4) sprendimų įgyvendinimas; 5) dokumentavimas, stebėjimas ir priežiūra. Galima teigti, kad rizikos vertinimas yra procesas, kurio metu identifikuojami pavojingi ir kenksmingi veiksniai, analizuojama ir įvertinama su jais susijusi rizika, nustatomi būdai ir priemonės rizikai išvengti ar ją valdyti.

Nustatyti pavojus ir įvertinti riziką įmonėse gali darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistas, samdomos kompetentingos įstaigos. Būtina konsultuotis su visais darbuotojais, įtraukti juos į pavojų nustatymo procesą.⁷³ Direktyvos 89/391/EEB 13 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad kiekvieno darbuotojo pareiga – kuo geriau rūpintis savo ir

⁷⁰ ČYRAS P., GRINIUS V., TARTILAS J. *Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai*. Vilnius: Technika, 2005, p.30

⁷¹ GOROBECIENĖ D. Profesinės rizikos veiksnių poveikio sveikatai vertinimas. *Visuomenės praktikai*, 2012 1(56), p.118-119.

⁷² Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu nr. A1-457/V-961. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 126-6350.

⁷³ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 313.

kitų asmenų, kuriems turėjo įtakos jo veiksmai darbe, sauga bei sveikata, remiantis savo žiniomis, įgytomis profesinio mokymo metu, ir darbdavio duotais nurodymais. Geresnių, sveikatai palankesnių ir konkurencingesnių darbo vietų vizijos pagrindas – būtinybė kurti tokią įmonių kultūrą, kad vadovai ir darbuotojai (geriausiai išmanantys savo darbo vietų specifiką), siekdami nuolatinio tobulėjimo, kartu aptartų darbo procesus atsižvelgdami į visas susijusias rizikos rūšis ir galimas gerinimo priemones. Tokia pozityvi įmonių kultūra yra itin svarbi siekiant užtikrinti tvarų sveikatos priežiūros institucijų vystymąsi ir sėkmingą jų veiklą.⁷⁴ Anot A. Lupeikos esminės klaidos profesinės rizikos vertinimo procese yra: darbuotojo, padalinio vadovo bei techninių specialistų nedalyvavimas procese, paliekant dirbti tik darbuotojų saugos ir sveikatos specialistą; neatsižvelgimas į darbuotojo lytį bei į amžiaus aspektą – senstančią visuomenę.⁷⁵

Deja, Lietuvoje į profesinės sveikatos riziką ir jos vertinimą žiūrima nepakankamai rimtai. 2015 m. VDI duomenimis⁷⁶, Atliekant įmonių ir jų atskirų struktūrinių padalinių patikrinimus darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais nustatyta 26,5 tūkst. neatitikčių, iš kurių didžiausia dalis (27,1 proc.) nustatyta profesinės rizikos vertinimo klausimais. Daugiausiai pažeidimų nustatyta mažose įmonėse (49,2 proc. visų pažeidimų dėl profesinės rizikos vertinimo). Teigtina, kad tai gali lemti maži ekonominiai įmonių resursai, neleidžiantys įmonėms išlaikyti kvalifikuotus specialistus ar kompetentingas įstaigas profesinei rizikai vertinti.

Paminėtina, kad VDI bendradarbiaudama su Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) dalyvauja „OiRa“ (interaktyvus internetinis rizikos vertinimas) projekte. „OiRa“ yra nemokama, lengvai prieinama ir paprasta priemonė, įrankis palengvintis mažoms ir vidutinėms įmonėms įgyvendinti teisės aktų reikalavimus. Šis įrankis yra skirtas darbdaviams, kurie nėra darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertai, padėti atlikti profesinės rizikos vertinimą: nustatyti esamus ar galimus rizikos veiksnius darbo vietose, įvertinti

⁷⁴ EUROPOS KOMISIJA. *Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje*. Prevencijos ir gerosios patirties vadovas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikaDSSsveikatosprieziura.pdf>>.

⁷⁵ LUPEIKA, A. Konferencijos medžiaga. *Iš Darbuotojų saugos ir sveikatos konferencija*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.dsskonferencija.lt/wp-content/uploads/2017/03/DSK2017_ArunasLupeika.pdf>.

⁷⁶ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *2015 metų veiklos ataskaita*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:

< <https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2015veiklosAtaskaita.pdf>>

rizikos lygi, pasirinkti prevencines priemones rizikai pašalinti ar sumažinti, o po to parengti reikiamą rizikos vertinimo dokumentaciją. Lietuvoje šią sistemą gali naudoti automobilių remonto, darbo biure, medienos apdirbimo, didmeninės ir mažmeninės prekybos ne maisto produktais sferose veikiančios įmonės. Daugelis mažų bei vidutinių įmonių suvokia, kad rizikos vertinimas yra reikšmingas, tačiau įmonėms trūksta lėšų, kompetentingų asmenų, patirties ir laiko, dėl to rizikos vertinimo procesas tampa sudėtingas. Tačiau „OiRa“ projekto dėka, rizikos vertinimas tampa paprastesniu. Toks įmonių naštos palengvinimas gali padėti įmonėms tapti labiau konkurencingoms, pvz., sumažinant išlaidas, susijusias su profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų rizika, o atsižvelgiant į siūlomas prevencines priemones, pagerinti darbo sąlygas ir įmonės veiklą.⁷⁷ Turint omenyje tai, kad rizikos vertinimas yra ypatingai svarbus siekiant sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų skaičių, reikia tikėtis, kad šis projektas Lietuvoje bus populiarus ir aktyviai naudojamas mažose ir vidutinėse įmonėse.

Nelaimės darbe, kurios dažniausiai įvyksta nepakankamai įvertinus, arba iš viso neįvertinus visų pavojų ir jų sukeltos rizikos darbovietėje, brangiai kainuoja tiek darbdaviui tiek visai visuomenei. Tai žmogiškoji kaina, kurią tenka sumokėti darbuotojams ir jų šeimoms; papildomos išlaidos pačioms įmonėms (laikino nedarbingumo, padidintos draudimo išlaidos, našumo sumažėjimas, darbuotojų kaita, darbuotojų motyvacijos sumažėjimas ir t.t.); didėjančios išlaidos sveikatos priežiūros sistemoms. Siekiant šių faktorių išvengimo ar sumažinimo profesinės rizikos vertinimui darbdavys profesinės rizikos vertinimui turi skirti didesnę dėmesį.

Tam, kad darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos būtų efektingos ir, kad saugus darbas būtų ne tik deklaruojamas, o ir realiai įgyvendinamas, būtina kontrolė. Toliau bus aptariama darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė, jos formos.

3. Darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė

Kalbant apie darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolę ir jos formas, visų pirma reikėtų apibrėžti pačią kontrolės sąvoką. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas sąvoką „kontrolė“ apibrėžia dvejopai - tai: tikrinimas, priežiūra; įstaiga, tikrinanti kitų įstaigų ar asmenų

⁷⁷ Informacija pateikta valstybinės darbo inspekcijos oficialioje svetainėje. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2017 m. kovo 22]. Prieiga per internetą: < https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=369>.

veikimą.⁷⁸ Taigi kontrolė gali būti suprantama kaip tam tikras priežiūros, tikrinimo procesas arba kaip subjektas, atliekantis tikrinimo funkcijas. Kontrolė numato sistemingą faktinės veiklos stebėjimą, siekiant nustatyti nukrypimus nuo veikiančių reikalavimų, taisyklių bei normų, analizuoti nukrypimų priežastis ir rengti pasiūlymus nukrypimams pašalinti. Kontrolės paskirtis – užtikrinti, kad tikslai būtų pasiekti, formuojant planus konkrečiam laiko tarpui.

Europos socialinės chartijos 3 str., reglamentuodamas socialinės politikos tikslus, tuo pačiu šalis įpareigoja imtis priemonių, kad būtų laikomasi norminių aktų dėl darbo saugos ir profesinės sveikatos sąlygų, organizuojant jų vykdymo kontrolę. Vadinasi, ir Lietuvai nepakanka vien tik priimti reikiamus teisės aktus darbų saugos srityje, būtina juos tinkamai įgyvendinti bei kontroliuoti šių aktų nuostatų vykdymą, dėl to šioje dalyje bus analizuojamos valstybinės ir vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės formos.

3.1. Valstybinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė

Darbuotojų saugos ir sveikatos standartai turi turėti tam tikrus įrankius jiems taikyti, jų veikimui užtikrinti. Tarp numatytų įrankių yra nurodomas vyriausybės vykdomos inspekcijos būtinumas, t.y. vyriausybės turėtų pačios užsiimti numatytų instrumentų taikymo priežiūra arba rasti būdų kaip užtikrinti, kad būtų vykdomas reikiamas inspektavimas.⁷⁹

Atkūrus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę, 1990 m. spalio mėnesį prie Vyriausybės įsteigtas Darbų saugos departamentas. Tačiau departamentas daugiausiai rūpinosi darbų saugos technine dalimi. Todėl 1992 m. gruodžio 16 d. šis departamentas Vyriausybės nutarimu pertvarkytas į VDI ir Technikos priežiūros tarnybą. Faktiška Valstybinės darbo inspekcijos atkūrimo pradžia – 1993 m. Pažymėtina, kad Lietuva 1994 m. ratifikavo TDO konvenciją nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“⁸⁰, kurios 2 str. įtvirtina darbo inspekcijos sistemos taikymą pramonės darbo vietose, kuriose darbo inspektoriai reikalauja laikytis teisinių nuostatų, susijusių su darbo sąlygomis ir darbuotojų sauga darbo metu.

Šis darbo inspekcijos sistemos taikymas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje Lietuvoje nustatomas tiek Darbo kodekso 284 str., tiek DSSI 47 str., kuriuose nurodoma, kad

⁷⁸ Mokslo ir enciklopedijų institutas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, 2000, p. 325.

⁷⁹ HUMBLET M., et.al.. *International labour standards. A global approach*. International Labour office, 2002, p. 409.

⁸⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija nr. 81. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-652.

„kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų kontroliuoja VDI“. VDI yra valstybinė kontrolės įstaiga, veikianti prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kurios misija - saugoti darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, skatinant socialinį dialogą ir vykdant darbo įstatymų pažeidimų, nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų prevenciją. VDI kontroliuoja, ar yra laikomasi darbo saugos ir sveikatos teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų šiuos klausimus reglamentuojančių norminių aktų.⁸¹

Savo veikloje VDI vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, TDO konvencijomis, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Darbo kodeksu, DSSI, kitais įstatymais ir norminiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykius, darbuotojų saugą ir sveikatą.

Teisinis pagrindas VDI veiklai yra Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas⁸², Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai⁸³ ir Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo reglamentas⁸⁴, kur įtvirtinamos pagrindinės šios institucijos veiklos kryptys, struktūra, VDI inspektorių teisės bei pareigos.

Analizuojant šiuos teisės aktus galima teigti, kad pagrindinės VDI funkcijos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje yra: pareiga kontroliuoti, kaip darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų; tirti nelaimingus atsitikimus darbe, profesines ligas, analizuoti jų aplinkybes ir priežastis; kompetencijos klausimais tirti piliečių pareiškimus ir skundus; teikti pastabas bei pasiūlymus dėl rengiamų bei galiojančių norminių teisės aktų; rengti pasiūlymus darbuotojų saugos ir sveikatos būklei šalyje gerinti.

Pažymėtina, kad šios funkcijos atitinka TDO konvencijos nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ reglamentavimą, kuriame nurodyti trys darbo inspekcijos sistemos funkcijų blokai tai: 1) darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių nuostatų užtikrinimas; 2) patarimų ir techninės informacijos teikimas darbdaviams bei darbuotojams apie

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

⁸² Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 102-4585.

⁸³ Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu nr. 316, *Valstybės žinios*, 2009, nr. 58-2262.

⁸⁴ Patvirtinti vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. birželio 19 d. įsakymu nr. 282, *Valstybės žinios*, 2014, nr. 7879.

efektyviausias teisinių nuostatų laikymosi priemonės; 3) kompetentingų institucijų supažindinimas su trūkumais ir pažeidimais.

Siekdami užirsti kelią darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės aktų pažeidimams, darbo inspektoriai per metus vidutiniškai patikrina apie 4 proc. veikiančių rizikingiausių įmonių. Lietuvos Respublikoje 2015 m. pabaigoje veiklą vykdė 99,2 tūkst. įmonių, įstaigų ir organizacijų, VDI iš jų patikrino 10,2 tūkst. ir jose iš visų nustatytų pažeidimų, net 61 proc. sudarė darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų pažeidimai.⁸⁵ Vertinant realiai veikiančių įmonių ir patikrintų įmonių santykį, pastebima, kad patikrintų įmonių skaičius procentine išraiška yra mažas. Galima teigti, kad vienas iš faktorių, lemiančių nedidelį patikrintų įmonių vidurkį gali būti nepakankamas darbo inspektorių skaičius. Pažymėtina, kad nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose, nei TDO konvencijose nenurodomas konkretus (minimalus ar maksimalus) šalyje veikiančių darbo inspektorių skaičius, tik TDO konvencijos nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“ 10 str. nurodo, kad „darbo inspektorių turi būti pakankamai, kad būtų efektyviai atliktos inspekcijos pareigos“. Pakankamas darbo inspektorių skaičius šalyje lemtų visos VDI rezultatyvesnę veiklą, o tokiu būdu gerėtų ir darbuotojų saugos ir sveikatos būklė.

Kitas faktorius, turintis įtakos VDI veiklos efektyvumui, lemiantis atitinkamus rodiklius darbuotojų saugos ir sveikatos sferoje yra platus institucijos atliekamų funkcijų spektras. VDI veikla neapsiriboja tik darbuotojų saugos ir sveikatos normų įgyvendinimo priežiūra. Jos kompetencijai yra priskiriama ir darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų įgyvendinimo bei nelegalaus darbo reiškinių kontrolė, darbo įstatymų taikymo praktikos analizės rengimas ir kitos užduotys. VDI turėdama ribotus išteklius ir siekdama tinkamai įgyvendinti visas savo užduotis ir pareigas turi juos atitinkamai paskirstyti. Norint daugiau dėmesio skirti darbuotojų saugai ir sveikatai, siekiant išvengti didelio skaičiaus pažeidimų fiksuojamų šioje srityje, manytina tikslinga būtų siaurinti VDI kompetencijos ribas, pvz. Švedijoje darbo inspekcijų kompetencijoje yra tik darbo saugos ir sveikatos kontrolė. Inspektoriai tikrina kaip darbdaviai įgyvendina ir ar priima tinkamus sprendimus susijusius

⁸⁵ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

darbo aplinka.⁸⁶ Lietuvoje VDI atliekamų funkcijų skaičius, atsižvelgiant į teisinius aktus tik didėja: 2003 m. priėmus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymą buvo nurodytos 24 VDI atliekamos funkcijos tuo tarpu šiuo metu galiojančioje suvestinėje įstatymo redakcijose yra nurodoma šešiomis funkcijomis daugiau, t.y. 30.

Kita vertus, paminėtina, kad VDI, atlikdama jai pavestas funkcijas, bendradarbiauja ir keičiasi informacija su valstybės ir savivaldybių institucijomis bei įstaigomis, profesinės sąjungomis, darbo tarybomis, darbdavių organizacijomis, kitų valstybių analogiškoms tarnybomis. Nuo 1994 m. VDI yra Tarptautinės darbo inspekcijų asociacijos, o nuo 1995 m. - ES Vyriausiųjų darbo inspektorių komiteto narė, palaiko ryšius su kitų šalių analogiškoms įstaigomis bei institucijomis. Socialinės apsaugos ministerijos duomenimis⁸⁷ 2015 m. siekiant mažinti administracinę naštą ūkio subjektams, optimizuoti jų priežiūrą, kuo mažiau trikdant sąžiningo verslo veiklą, bei valstybės biudžeto lėšoms racionaliai panaudoti: 33,3 proc. inspekcinį veiksmų buvo atlikta kartu su kitomis valstybės ir vietos savivaldos institucijomis ir įstaigomis. Reikia tikėtis, kad ateityje šis rodiklis tik gerės.

Pažymėtina, kad VDI vykdo švietėjišką misiją, įvairiomis formomis skleisdama informaciją visuomenei, konsultuodama darbo, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir kitais klausimais. Pastaruoju laikotarpiu VDI patikrinimai (išskyrus nelegalaus (neteisėto) darbo kontrolės patikrinimus) orientuojami ne į griežtus tikrinimus, bet ir į pagalbą įmonių vadovams konsultavimu bei informavimu kaip kompleksiskai spręsti tikrinimo metu nustatytas problemas, racionaliai panaudojant turimus žmogiškuosius ir finansinius resursus. Remiantis VDI veiklos ataskaita⁸⁸ 2016 m. ši institucija, vykdydama šią vieną iš prioritetinių funkcijų – konsultavimą, įvairiais informavimo būdais suteikė beveik 129 tūkst. konsultacijų. Didelė dalis (97,3 proc.) ūkio subjektų, kuriems buvo suteiktos VDI konsultacijos, teigė, kad konsultacija buvo naudinga ir padėjo suprasti teisės aktus bei jų laikyti. Pažymėtina, kad VDI kaip vieną iš priemonių konsultavimo funkcijai atlikti, yra pasitelkusi internetinį socialinį tinklą „Facebook“. Atsižvelgiant į tai, kad šių dienų visuomenė aktyviai naudojami virtualiaisiais

⁸⁶ Informacija anglų kalba pateikta oficialiame TDO internetiniame puslapyje. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156054/lang--en/index.htm>.

⁸⁷ LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA. *2015 metų veiklos ataskaita*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos/ministerijos-veiklos-ataskaitos.html>>.

⁸⁸ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *2016 metų veiklos ataskaita*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2016veiklosAtaskaita.pdf>>.

informaciniais kanalais toks modernus šios institucijos socialinis komunikacinis kanalas yra labai sveikintinas.

Kalbant apie inspekcijos funkciją supažindinti kompetentingas institucijas su pažeidimais ir trūkumais, paminėtina, kad pasibaigus kalendoriniams metams VDI rengia darbuotojų saugos ir sveikatos būklės bei darbo įstatymų vykdymo ataskaitą, ją pateikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijai. Taip pat, VDI kiekvienais metais parengia ar pateikia siūlymus keisti ar priimti naujus teisės aktus, kuriais būtų šalinamos teisinio reglamentavimo spragos, geriau organizuojama ūkio subjektų veiklos priežiūra, mažinama priežiūros našta ūkio subjektams. 2015 m. buvo pateikti 8 pasiūlymai, 2016 m. – 6. Toks VDI pažangumas yra sveikintinas, nes atlikdama didelį skaičių funkcijų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, VDI pastebi ir daugiau esamų problemų, susijusių su šios srities reglamentavimu, o tuo pačiu, manytina, geriau nei įstatymų leidėjas, mato efektyvesnius būdus toms problemoms spręsti bei jų išvengti.

Apžvelgus pagrindines VDI atliekamas funkcijas, kontroliuojant darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi užtikrinimą, reikia išskirti ir kitas esamas valstybines institucijas, prisidedančios prie darbų saugos ir darbuotojų sveikatos kontrolės tai: 1) *Valstybinė visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba* prie Sveikatos apsaugos ministerijos, kuri gina gyventojų teisę į kuo geresnę fizinę ir psichinę sveikatą, ugdo piliečio ir pareigūno pareigą skatinti sveiko gyvenimo, sveikatos išsaugojimo ir stiprinimo poreikį teisinėmis, socialinėmis, ekonominėmis bei auklėjamosiomis priemonėmis; 2) *Valstybinė energetikos inspekcija* prie Ūkio ministerijos, kurios svarbiausias 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; 3) *Valstybinė atominės energetikos inspekcija*, kuri yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija, užtikrinanti saugų branduolinių ir radioaktyviųjų medžiagų ir atominės energijos naudojimą ir priežiūrą inspekcijos kontroliuojamuose objektuose; 4) *Priešgaisrinės apsaugos departamentas* prie Vidaus reikalų ministerijos bei jam pavaldžios miestų, rajonų, gyvenviečių ir objektų priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos, kurių pagrindiniai uždaviniai yra vykdyti gaisrų prevenciją ir užtikrinti technines bei organizacines priemones gaisrams gesinti ir atlikti gelbėjimo darbus bei kontroliuoti, kaip vykdomi gaisrinės saugos normų ir taisyklių

reikalavimai projektuojant, statant ir eksploatuojant pastatus, taip pat vykdant darbus, galinčius sukelti gaisrą.⁸⁹

Apibendrinant pasakytina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolę atliekančių įstaigų veikla yra labai svarbi saugojant darbuotojų sveikatą, gyvybę ir darbingumą, vykdant darbo įstatymų pažeidimų prevenciją, gerinant socialinės apsaugos sistemų tvarumą, tačiau vien tik valstybinių institucijų atliekamų veiksmų nepakanka, kad darbuotojų saugos ir sveikatos būklė šalyje gerėtų, prie to turi prisidėti ir darbdavys, turintis atsakingai organizuoti bei kontroliuoti saugų darbą įmonėje.

3.2. Vidinė darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė

ES direktyvos 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“ 5 str. nustatoma darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Šiai pareigai įgyvendinti darbdavys turi savarankiškai organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos vidinę kontrolę įmonėje.⁹⁰

Darbdavio atliekamos kontrolės funkcija įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Analizuojant DSSI 19 str. teigtina, kad darbdavys turi imtis priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti ir organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklės vidinę kontrolę įmonėje. Tuo tikslu darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo: organizuoja rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai vertinimą; nustato darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolės tvarką įmonėje; tvirtina įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos nuostatus ir įmonės darbuotojų saugos specialistų pareigybės aprašymus; įpareigoja padalinių vadovus įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemones ir kontroliuoti, kaip laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

Darbdavys saugos ir sveikatos darbe, darbo higienos ir gaisrinės saugos profilaktikai, priežiūrai ir kontrolei bei konsultavimui steigia įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybą arba šioms funkcijoms atlikti samdo kitą organizaciją (asmenis). Tarnyba yra tiesiogiai pavaldi darbdaviui. Jeigu įmonėje tarnyba nsteigiama, jos funkcijas atlieka pats darbdavys.⁹¹ VDI duomenimis⁹² daugiausiai darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų

⁸⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 321.

⁹⁰ BAUBLYS J. *Darbo saugos administravimas*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos Karo akademija, 2009, p. 26.

⁹¹ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 322.

nustatoma mažose įmonėse, kur dažniausiai darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas vykdo darbdavys, darbdaviui atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo. Todėl darytina prielaida, kad tokiose įmonėse vykdančių įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas asmenų gebėjimai užtikrinti įmonės darbuotojų saugą ir sveikatą vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, yra nepakankami.

Pažymėtina, kad įpareigojimų suteikimas kitiems neatleidžia darbdavio nuo atsakomybės už savo pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visaus su darbu susijusiais aspektais.⁹³ Už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus, dėl kurių įvyko arba galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas, darbuotojas susirgo profesine liga, įvyko avarija, sutriko darbas, darbdaviams ar jo įgaliotiems asmenims gali būti taikoma įstatymų nustatyta ne tik administracinė bei drausminė, bet ir baudžiamoji atsakomybė.⁹⁴

Darbdavio įgaliotų asmenų *administracinė atsakomybė* už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus kyla pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymo⁹⁵ 96 str., kurio 3d. sako, kad „darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo aštuoniasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų“, o 4 d. nurodo, kad „šio straipsnio 3 d. numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki dviejų tūkstančių eurų. *Drausminė atsakomybė* darbdavio įgaliotiems asmenims kyla pagal Darbo kodekso 234 ir 264 str., kuriuose įtvirtinama, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas jų atlikimas dėl darbuotojo kaltės, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, bei darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas. *Baudžiamoji atsakomybė* darbdavio įgaliotiems asmenims už darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų pažeidimus, jeigu dėl to įvyko nelaimingas

⁹² VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>.

⁹³ BUTKUS R. *Profesinės saugos valdymas*. Kaunas: Aleksandro Stulginskio universitetas, 2011, p. 46.

⁹⁴ NEKROŠIUS I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.459.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. TAR, 2015, nr. 11216.

atsitikimas darbe, avarija ar atsirado kitokių sunkių padarinių, kyla pagal Lietuvos Respublikos baudžiamąjį kodeksą⁹⁶ (toliau - Baudžiamasis kodeksas) 176 str. Darbdavio atsakomybė pagal Baudžiamąjį kodeksą 176 str. 1 d. numatytą nusikaltimo sudėtį nėra absoliuti, pagal šį straipsnį atsako ne tik darbdaviai, bet ir kiti jų įgaliojimi asmenys, kurie dėl savo tarnybinės padėties ar specialių įgaliojimų yra atsakingi už saugą darbe, saugos darbe norminių aktų laikymąsi.

Tais atvejais kai už darbuotojų saugą ir sveikatą įmonėje atsakingu nėra paskiriamas konkretus žmogus, kontroliuoti saugų darbą turi darbdaviui atstovaujantis asmuo. Tai įtvirtina DSSĮ 11 str., o kaip tai veikia praktikoje parodo viena iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių. Nagrinėjamoje byloje kasatorius, bendrovės direktorius, buvo nuteistas už tai, kad pagal DSSĮ 2 str. ir 11 str. būdamas atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą, pažeidė DSSĮ 15 str. 1 d. reikalavimus, t.y. neparengė saugos ir sveikatos darbe priemonių plano, vykdant labai pavojingus darbuotojų saugai ir sveikatai darbus, o to rezultate buvo mirtinai sužalotas bendrovės darbuotojas. Lietuvos Aukščiausiasis teismas pažymėjo, kad atsižvelgiant į tai, kad įmonėje nebuvo paskirtas konkretus žmogus, atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą, o pagal DSSĮ 11 str. bendrovės direktorius yra atsakingas už bendrą darbuotojų saugą ir sveikatą, kasatorius turėjo kontroliuoti darbo apsaugą kaip nurodyta direktoriaus pareiginėje instrukcijoje. Taigi kasacinis teismas, atsižvelgęs į teismų ištirtas ir įvertintas aplinkybes pripažino kasatorių, t.y. įmonės direktorių Baudžiamąjį kodeksą 176 str. 1. dalyje numatytos nusikalstamos veikos subjektu, atsakingu už bendrą darbuotojų saugą ir sveikatą.⁹⁷

Kalbant apie darbdavio samdomas organizacijas darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolei įmonėje įgyvendinti, aptarimo verta situacija susiklostė kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtoje byloje⁹⁸. Nagrinėjamoje byloje įvykus nelaimingam atsitikimui darbe buvo sužalota darbuotoja, kadangi darbdavys buvo apdraudęs savo civilinę atsakomybę su draudimo įmone šioji nukentėjusiajai išmokėjo neturtinę žalą. Draudimo įmonė, išmokėjusi draudimo išmoką pareikalavo žalos atlyginimo iš įmonės, kuri nelaimingo atsitikimo metu darbdaviui teikė darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos paslaugas. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nurodė, kad samdomos tarnybos

⁹⁶ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89-2741.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-134/2010.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. nutartis civilinėje byloje nr.3K-3-528/2010.

atsakomybė kyla iš sutartinių santykių ir ji negalėtų atsakyti daugiau, negu yra nustatyta sutartimi. Sutartyje buvo nustatytos tokie sutartiniai įsipareigojimai, kaip darbuotojų saugos ir sveikatos prevencinių priemonių plano parengimas ir įgyvendinimo kontrolė, dėl to, tarnybai nenurodžius darbdaviui, kad darbuotojos darbo vieta gali kelti pavojų sveikatai, negalima teigti, kad sutartiniai įsipareigojimai buvo vykdyti tinkamai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sutiko su Kauno apygardos teismo Civilinių bylų teisėjų kolegijos nuomone, kad samdomos tarnybos atsakomybė kyla iš sutartinių santykių ir, kad pastaroji negalėtų atsakyti daugiau, negu nustatyta sutartimi. Vertindamas DSSĮ 11 str. įtvirtinto bendrojo darbdavio atsakomybės principo tikslus, kasacinis teismas pažymėjo, kad šis principas yra absoliutus ir imperatyvus darbdavio deliktinės prievolės nukentėjusiam darbuotojui atžvilgiu, tačiau niekaip neveikia ir nepašalina darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas darbdavio naudai atliekančios įstaigos atsakomybės už sutartinių įsipareigojimų netinkamą vykdymą. Tai, kad darbdavys darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijoms atlikti pasamdė įmonę, t.y. savo prievolei įvykdyti pasitelkė trečiąjį asmenį, neatleidžia jo nuo atsakomybės ir jis atsako už pasitelkto asmens veiksmus (Civilinio kodekso 6.38 str. 4 d.). Kadangi darbdavys savo deliktinę prievolę atliko ir išmokėjo nukentėjusiajai patirtą žalą, jis įgavo teisę reikalauti išmokėtų sumų iš samdytos tarnybos, kaip sutartinę prievolę pažeidusio asmens, o dėl to, kad darbdavys buvo apdraudęs savo civilinę atsakomybę, tai draudikas, išmokėjęs už darbdavį žalos atlyginimą, įstoja Civilinio kodekso 6.10165 str. pagrindu į sutartinę prievolę, saistančią darbdavį ir samdomą tarnybą ir tokiu būdu perima darbdavio teisę reikalauti išmokėtos sumos iš samdomos tarnybos, kuri nesukūrusi saugios darbo vietos pažeidė sutartinius įsipareigojimus ir taip įgijo atsakomybę. Taigi ši nutartis yra svarbi tuo, kad joje yra įtvirtinama darbdavio atsakomybė prieš darbuotoją nelaimingo atsitikimo atveju nors ir yra pasitelktas trečiasis asmuo, vykdamas darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės funkcijas. Kitas svarbus įtvirtintas aspektas yra pasitelkto trečiojo asmens atsakomybė prieš darbdavį, netinkamai vykdamas ar pažeidžiant sudarytos sutarties dėl darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolės įgyvendinimo sąlygas.

Atlikdami kontrolės funkcijas, tarnybos specialistai tikrina: 1) kaip įmonėje laikomasi teisės aktų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais reikalavimų, ar padalinių vadovai sudaro saugias ir sveikas darbo sąlygas, ar aprūpina darbuotojus visomis darbo sąlygas atitinkančiomis asmeninėmis ir kolektyvinėmis apsauginėmis priemonėmis, ar užtikrina reikiamą jų priežiūrą; 2) kaip vykdo darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus asmenys,

atsakingi už kenksmingų medžiagų laikymą ir naudojimą, statinių ir potencialiai pavojingų įrenginių eksploatavimą, darbų priežiūrą bei vykdymą.⁹⁹ Analizuojant DSSĮ 12 str. galima teigti, kad šių asmenų pareiga yra rengti pasiūlymus prevencinėms priemonėms, skirtoms darbuotojų apsaugai nuo traumų ir profesinių ligų, koordinuoti tokių priemonių įgyvendinimą ir kontroliuoti kaip įmonės darbuotojai laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. Kad darbdavio paskirti asmenys, juridinio asmens darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai ar fiziniai asmenys galėtų atlikti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas jie turi atitikti socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatytus kvalifikacinius reikalavimus.

Toliau kalbant apie už darbuotojų saugą ir sveikatą atsakingus asmenis ir jų kvalifikaciją paminėtinas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 ir 26 straipsnio pakeitimo įstatymas¹⁰⁰, pagal kurį keičiamas DSSĮ 26 str. ir įtvirtinama vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pareiga pareikalauti („vyriausiasis valstybinis inspektorius pareikalauja“), kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, padalinio vadovas pakartotinai pasitikrintų darbuotojų saugos ir sveikatos srities žinias, kai ištyrus sunkų ar mirtiną nelaimingą atsitikimą darbe, profesinę ligą nustatoma, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo nesusipažinęs ar nepakankamai susipažinęs su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais. Prieš tai galiojusioje 2003 m. DSSĮ redakcijoje šiame straipsnyje buvo įtvirtinta tik vyriausiojo valstybinio inspektoriaus opcija („gali pareikalauti“). Toks griežtesnis požiūris į asmenų, atsakingų už darbuotojų saugą ir sveikatą žinias, yra labai svarbus, nes nepakankama tokių asmenų kvalifikacija yra viena iš priežasčių nelaimingiems atsitikimams darbe įvykti. Kita vertus, valstybė imasi ir kontraversiškus veiksmus. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija savo veiklos ataskaitoje nurodo, kad siekiant padėti darbdaviams tinkamai organizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos darbe priemones 2016 m. buvo tobulinama darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų mokymo sistema atsisakant kaip perteklinio reikalavimo darbuotojų saugos ir sveikatos specialistui turėti technologijos mokslų studijų srities išsilavinimą.¹⁰¹ Svarstyta, ar toks sistemos tobulinimas atneš gerus rezultatus, turint omeny tai, kad kaip jau buvo minėta, asmenų vykdančių įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos funkcijas gebėjimai užtikrinti įmonės

⁹⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 322.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 ir 26 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2014, nr. 20565.

¹⁰¹ LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA. *2016 metų veiklos ataskaita*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos/ministerijos-veiklos-ataskaitos.html>>

darbuotojų saugą ir sveikatą vadovaujantis teisės aktų reikalavimais, dažnais atvejais ir taip yra nepakankami.

Kaip įmonė savarankiškai organizuoja vidinę kontrolę tikrina VDI. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 6 str. yra įtvirtinta VDI funkcija tikrinti ar nustatyta tvarka įsteigti įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei komitetai ir kaip organizuota vidinės darbuotojų saugos ir sveikatos būklės kontrolė. Pažymėtina, kad mažoms įmonėms deklaruoti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų vykdymo būklę buvo neprivaloma, o nuo 2015 m. sausio 1 d. šios informacijos pateikimas tapo savanorišku visoms įmonėms, tai yra, įmonės vadovas pats sprendžia ar jam patekti informaciją apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams, ar ne. 2016 m. lapkričio 22 – gruodžio 9 dienomis VDI vykdė šalies ūkio įmonių tikslinį patikrinimą. Patikrinimų tikslas – tarpusavyje susijusių darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės reikalavimų įgyvendinimo monitoringas įmonėse, siekiant nustatyti esmines nelaimingų atsitikimų darbe, įvykstančių darbuotojams, kurių darbo stažas įmonėse yra mažiau nei vieneri metai, priežastis bei parengti sprendinius efektyvesnei tokių įvykių darbe prevencijai užtikrinti. Buvo nustatyta, kad kas ketvirtas (24,1 proc.) darbuotojas įsidarbindamas ir dirbdamas nesupažindinamas su pavojais ir jų rizikos vertinimo rezultatais įmonėje. Daugiau negu kas antroje (67,4 proc.) įmonėje darbuotojai nėra skatinami laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, nustatant atitinkamą darbo užmokesčio sistemą. Daugiau negu kas penktoje (22,1 proc.) įmonėje nėra išrikti darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai arba jie nėra tinkamai apmokomi. Daroma išvada, kad nemaža dalis įmonių vadovų, darbuotojų saugos ir sveikatos atsakingų administracijos darbuotojų, taip pat ir patys darbuotojai nesistengia griežčiau laikytis prevencinių darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų organizuojant pirmus metus įmonėje dirbančiųjų darbą, juos prižiūrint ir apsaugant (mentorius, stažuotės vadovas, adaptacinis mechanizmas). Požiūris, kai metai iš metų ignoruojami pavojai, ypač susiję su jaunais ar pirmus metus įmonėje dirbančiais darbuotojais, turi reikšmingą poveikį darbuotojų sveikatai ir, kaip rodo įvairios analizės, pasireiškia akivaizdžiai didesne tikimybe įvykti sunkiems ir (ar) mirtiniams nelaimingiems atsitikimams darbe.¹⁰²

¹⁰² GRICIUS, J. Konferencijos medžiaga. *Iš Darbuotojų saugos ir sveikatos konferencija*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.dsskonferencija.lt/wp-content/uploads/2017/03/DSK2017_JonasGricius.pdf>.

Vidinė kontrolė atliekama atsižvelgiant į darbinės veiklos poreikius ir sąlygas. Darbdavys ir darbuotojai turi bendradarbiauti visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Bendradarbiavimas turi būti grindžiamas susidomėjimu, aktyviu dalyvavimu ir bendra nuomone dėl visus tenkinančių darbo sąlygų. Darbdavio atstovai su darbuotojais darbo vietoje arba grupėse aptaria kilusius klausimus. Bendradarbiavimas ypač aktualus, kai keičiami veiksmų planai arba kai norima iširti rizikos veiksnius. Į veiksmų planą įtraukiamos įvairios darbo aplinką gerinančios priemonės. Darbdavys privalo įsitikinti, kad visiems darbuotojams būtų aiškiai paskirstytos užduotys ir kad jie suprato informaciją.¹⁰³

Bendradarbiavimą kontrolės srityje tarp darbdavio bei darbuotojo įtvirtina ir DSSĮ 19 str. 4 d., kuriame nurodoma, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, nustatydamas darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės tvarką įmonėje, ją svarsto su darbuotojais, darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetu. Šiems subjektams turi būti pranešama apie įpareigojimus, duotus padalinių vadovams dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vidinės kontrolės ir priemonių įgyvendinimo įmonėje, padaliniuose, darbo vietose. Darbo kodekso 269 str. 1 d. taip pat numato darbdavio pareigą informuoti darbuotojus ir su jais konsultotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Šiuo tikslu renkami darbuotojų atstovai ir steigiami darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai. VDI duomenimis¹⁰⁴ darbuotojų atstovavimo aspektu, nustatyta, kad iš viso darbuotojų teisėms ir interesams atstovaujama beveik 36 proc. pateikusių deklaracijas apie darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų vykdymą įmonių, paminėtina, kad 7,1 proc. įmonių įsteigti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai.

Apibendrinant, pasakytina, kad tinkamai įmonėje atliekama su darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentavimo įgyvendinimu susijusi kontrolė yra labai reikšminga siekiant palaikyti ir gerinti darbuotojų sveikatos būklę šalyje, nes saugos ir sveikatos darbe vidinės kontrolės įmonėje nepakankamumas yra priežastis nelaimingiems atsitikimams darbe įvykti. VDI savo ataskaitoje¹⁰⁵ nurodo, kad žmogiškojo veiksnio (įmonės darbuotojų (tiek

¹⁰³ ČYRAS P., GRINIUS V., TARTILAS J. *Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai*. Vilnius: Technika, 2005, p.20.

¹⁰⁴ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

¹⁰⁵ *Ibid*

vadovaujančių, tiek ir kitų darbuotojų) požiūrio į darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų įgyvendinimo realijas (monėje) įtakos nelaimingų atsitikimų darbe prevencijai reikšmingumas vis didėja. Tai parodo, kad pačių darbuotojų susidomėjimas darbų sauga yra labai svarbus ir, kad darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė suprantama ne tik kaip tam tikras reglamentavimas, bet ir kaip tiesiogiai bei neatsiejamai asmens sveikatai įtaką darantis veiksnys.

4. Socialinė partnerystė darbuotojų saugos ir sveikatos srityje

Šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje politikoje socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę.¹⁰⁶ Socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ir kitų socialinių partnerių tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Šiuolaikinės socialinės valstybės modelis, nors ir netiesiogiai, deklaruojamas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Jos 46 str. 3 d. nustatyta, kad valstybė ūkinę veiklą reguliuoja taip, jog ji tarnautų bendrai tautos gerovei. Kitaip tariant, pripažindama privačios nuosavybės teise ir asmens ūkinės veiklos laisve bei iniciatyva grindžiamus ekonominius santykius (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 46 str. 1 d.), valstybė kartu įsipareigoja vykdyti socialinę savo prievolę, t.y. kiekvienam žmogui garantuodama laisvę pasirinkti verslą ar darbą, ji įsipareigoja sudaryti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, garantuoja teisingą atlyginimą už darbą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1d.). Nors valstybė gina laisvos ekonomikos interesus, tuo pačiu metu ji įpareigojama užtikrinti socialinius interesus tos grupės žmonių, kurie objektyviai yra socialiai mažiau apsaugoti.¹⁰⁷

Lietuvoje vykstant procesui, kurio metu nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo, imta vartoti socialinių partnerių sąvoka. Tiesa, vieno šios sąvokos apibrėžimo galiojančiuose teisės aktuose nėra, nes kiekvienu konkrečiu reguliuojamų santykių atveju šių partnerių sudėtis gali kisti. Kalbant apie darbo santykius, pagal Darbo kodekso 41 str., socialinės partnerystės šalimis arba socialiniais partneriais yra įvardijami darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų

¹⁰⁶ KASILIAUSKAS N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 12.

¹⁰⁷ PETRYLAITĖ D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 5.

organizacijos, o tam tikrais atvejais – Vyriausybė ir savivaldų institucijos. Socialinės partnerystės pagrindas yra interesų derinimas.¹⁰⁸

Priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, paslaugų, įmonės efektyvią veiklą, tiek ir į darbuotojų darbo teisių garantijas. Tokie sprendimai gali būti priimami įvairiais lygiais ir turi skirtingą pobūdį: tai ir kolektyvinių sutarčių norminės sąlygos, ir valstybės sprendimai (įstatymai, kiti norminiai teisės aktai), priimami atsižvelgiant į socialinių partnerių nuomonę, pagaliau ir vietiniai (lokalūs) norminiai teisės aktai, darbdavio tvirtinami atsižvelgiant į darbuotojų atstovų nuomonę. Kaip matyti iš Darbo kodekse pateikto socialinės partnerystės apibrėžimo, ši sąvoka apima tiek dvišalius santykius tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, tiek ir trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės ir savivaldybės institucijoms. Reikia pažymėti, kad socialinės partnerystės sistemoje dalyvauja tik vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Taip patenkinama būtinybė užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį – sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiuose lygmenyse, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą.¹⁰⁹

Darbdavių ir darbuotojų interesams derinti naudinga tiesioginė ar trišalė su valdžios atstovais partnerystė. TDO konvencija nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ numato: 1) darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas; 2) Valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja. Pažymėtina, kad trišalės partnerystės principu veikia TDO, įvairios ES patariamąsios institucijos, tokia partnerystė įsigali ir Lietuvoje.¹¹⁰

Darbo kodekso 46 straipsnis numato, kad įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu.

Valstybės, darbuotojų ir darbdavių tarpusavio interesams ir santykiams reguliuoti, formuojant ir įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos politiką, trišaliu principu įsteigta

¹⁰⁸ *Ibid*, p. 6.

¹⁰⁹ PETRYLAITĖ D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 39.

¹¹⁰ BUTKUS R. *Profesinės saugos valdymas*. Kaunas: Aleksandro Stulginskio universitetas, 2011, p. 43.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (toliau – komisija) ¹¹¹. Šios institucijos veikla pagrįsta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatais ¹¹². Šiuose nuostatuose reglamentuojama komisijos uždavinius, funkcijas, teises, jos sudarymą ir darbo organizavimą. Komisija formuojama iš vienodo valstybės institucijų ir įstaigų, darbdavių ir darbuotojų organizacijų ir jų atstovų skaičiaus. Bendras komisijos narių skaičius – 15 (po 5 atstovus iš kiekvienos šalies). Valstybės institucijų ir įstaigų atstovus jų vadovų siūlymu į komisiją skiria socialinės apsaugos ir darbo ministras. Lietuvos Respublikos trišalė taryba nustato darbdavių organizacijas ir darbuotojų organizacijas (profesines sąjungas), kurios deleguoja savo atstovus į komisiją. Darbdavių organizacijos ir darbuotojų organizacijos (profesinės sąjungos) atstovus skiria savo valdymo organų sprendimais.

Komisijos uždavinys – derinti valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje trišaliu socialinių partnerių bendradarbiavimo principu. Komisija įgyvendindama šį uždavinį: 1) nagrinėja darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų ir kitų teisės aktų projektus, teikia pastabas ir pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Sveikatos apsaugos ministerijai, kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms, teikia siūlymus dėl tikslingumo rengti naujus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktus, dėl galiojančių teisės aktų pakeitimo ar papildymo; 2) svarsto VDI parengtą darbų saugos būklės ir darbo įstatymų vykdymo ataskaitą, analizuoja darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, siūlo priemones ir būdus, kaip gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę; 3) svarsto darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo programų ir priemonių projektus, jų įgyvendinimo rezultatus. Akcentuotina tai, kad šios komisijos sprendimai yra patariamojo pobūdžio.

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

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

¹¹¹ DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 322.

¹¹² Patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2002 m. sausio 9 d. nutarimu nr. 13. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 4-97.

bei įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais. Savivaldybės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos atitinkamai bendradarbiauja su savivaldybės teritorijoje veikiančiomis darbdavių organizacijomis, apskrityje esančių įmonių darbuotojų atstovais, įmonių vadovais, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais¹¹³. Lietuvoje apskričių teritorinių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų yra 10 – tai Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje, Utenoje, Alytuje, Marijampolėje, Telšiuose ir Tauragėje įsikūrusios komisijos.

Kitas paminėtinas socialinis partneris yra *įmonių profesinės sąjungos*. Esminis profesinių sąjungų uždavinys ir veiklos kryptis yra siekis užtikrinti darbuotojams visapusišką ir veiksmingą jų sveikatos ir gyvybės apsaugą, ypač – tinkamas darbo saugos ir higienos sąlygas. Norint tinkamai įgyvendinti šiuos uždavinius, profesinėms sąjungoms turi būti suteikti tam tikri įgaliojimai daryti įtaką darbo saugos bei higienos sąlygoms įmonėje ir kontroliuoti, kaip darbdavys vykdo su tuo susijusias teisės aktuose nustatytas pareigas. Tačiau šiuo atveju profesinėms sąjungoms turėtų būti suteikti ne tokie įgaliojimai, kuriuos iš esmės turėtų įgyvendinti valstybės organai, o duodama galimybė atlikti visuomeninę kontrolę ir stebėti, kaip darbdavys laikosi darbo saugos ir higienos reikalavimų, tik papildant ir remiant valstybės organų veiklą. Tokios darbuotojų teisėms ir interesams atstovaujančios organizacijos turėtų nuolat stebėti, kad šią sritį reglamentuojančios teisės normos būtų visuotiniai, tinkamai ir laiku įgyvendinamos.¹¹⁴ Pažymėtina, kad iki 1990 m. profesinėms sąjungoms buvo pavesta valstybinė darbų saugos kontrolė. Jos veikė šakiniu principu, inspektoriai buvo pavaldūs tos šakos profesinės sąjungos vadovybei, Lietuvos profesinių sąjungų tarybai, profesinės sąjungos centro komitetui Maskvoje. Lietuvos profesinių sąjungų tarybos Darbo apsaugos skyrius iš esmės tuo metu atliko darbo inspekcijos funkcijas.¹¹⁵

Atsigaunant ekonomikai ir trūkstant aukštos kvalifikacijos darbuotojų, darbuotojai ir juos atstovaujančios profesinės sąjungos įgavo didesnius svertus ginti darbuotojų teises, reikalauti darbdavių gerinti darbo sąlygas, kelti darbo kultūrą. Tačiau pažymėtina, kad įmonėse, deklaravusiose darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, darbuotojų teisėms ir

¹¹³ Patvirtintas Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 24 d. įsakymu nr. A1-183/V-687. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 113-5088.

¹¹⁴ KASILIAUSKAS Nerijus. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Vilnius: teisės namai, 2008, p. 232.

¹¹⁵ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Saugių darbo vietų link*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/ApieVDI90VDI.pdf>>.

interesams atstovauja tik nedidelis procentas profesinių sąjungų (įmonės profesinė sąjunga – 3,5 proc., ekonominės šakos profesinė sąjunga – 0,3 proc.).¹¹⁶

DSSI 10 str. 1 d. nustato, kad įmonių profesinės sąjungos atstovauja darbuotojų interesams sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, vadovaudamosi Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų įstatymu, šiuo įstatymu ir kitais darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais.

Bendrus plataus pobūdžio įgaliojimus nustato Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo¹¹⁷ 17 str., kuris nurodo, kad profesinės sąjungos kontroliuoja, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Taigi nors ir nėra paminėta, vis dėlto aišku, kad darbuotojų teisė į saugų darbą taip pat įeina į profesinių sąjungų kompetencijos sferą.

Ši kontrolė yra visuomeninio pobūdžio, ji neprivalo būti formali, pagrįsta duomenimis apie tai, kaip laikomasi darbo saugos ir higienos reikalavimų. Šią kontrolę galima atlikti stebėjimais, gaunant signalus iš profesinės sąjungos narių ir darbuotojų, nepriklausančių profesinėms sąjungoms, ir kitų šaltinių, pvz., matuojant kenksmingų medžiagų koncentraciją, leidžiamą temperatūrą patalpose ir kt. Šios kontrolės rezultatai darbdaviams ar kitiems subjektams, kuriems darbdavys yra pavaldus, gali būti pateikti įvairia forma, o juos gavęs subjektas privalo juos išnagrinėti, apsvarstyti ir pateikti profesinėms sąjungoms atitinkamą atsakymą. Jei toks atsakymas profesinės sąjungos netenkintų, ji galėtų kreiptis į atitinkamą valstybės instituciją, kuri kontroliuoja, kaip laikomasi darbo saugos ir higienos reikalavimų (pvz., į Valstybinę darbo inspekciją, prokuratūrą ir pan.).

Tam tikrais atvejais profesinių sąjungų įgaliojimai darbo saugos ir higienos srityje yra konkretesni ir susiję su tam tikrais veiksmais ar bendradarbiavimu priimant tam tikrus sprendimus. Tai patvirtina ES direktyva 89/391/EEB „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“. Šios direktyvos 11 str. nustatyta, kad darbdaviai konsultuoja darbuotojus ir jų atstovus bei leidžia jiems dalyvauti diskusijose visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Tokia veikla apima: darbuotojų konsultavimą,

¹¹⁶ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

¹¹⁷ Profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, nr. 240-0.

darbuotojų ir jų atstovų teisė teikti pasiūlymus, proporcingą dalyvavimą pagal nacionalinius teisės aktus ir nacionalinę nusistovėjusią tvarką. Proporcingas dalyvavimas suprantamas kaip darantis stipresnę įtaką nei konsultavimas. Darbo kodekso 269 str. numato darbdaviui pareigą sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams dalyvauti diskusijose svarstant saugos ir sveikatos klausimus. Darbdavys neprivalo atitinkamiems savo sprendimams gauti profesinės sąjungos sutikimą, tačiau prieš priimdamas sprendimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais turi apsikeisti nuomonėmis su profesine sąjunga. Šiam tikslui steigiami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai.¹¹⁸

Kitas pažymėtinas socialinis partneris - *Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas*. Šis komitetas sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai. Pagal savo kompetenciją parengia ir siūlo darbdaviui atstovaujantiems asmeniui: prevencines priemones nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti, priemones darbuotojų sveikatos būklei gerinti, projektus dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vietinių norminių teisės aktų. Taigi, nors tinkamą sveikatos ir saugos kontrolę darbo vietose privalo užtikrinti darbdaviai, siekdami užtikrinti darbuotojams visapusiškai saugias ir sveikatai nekenksmingas sąlygas, jie gali konsultuotis su darbuotojais ir jų atstovais. Jie turi daugiausiai patirties ir geriausiai žino kaip atliekamas darbas ir koks yra jo poveikis darbuotojams. Įmonėse, kuriose darbuotojai aktyviai prisideda prie saugos ir sveikatos užtikrinimo, nelaimingų atsitikimų darbe dažnai būna mažiau. Darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimas efektyviau padeda sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, ypač nustatant vietas, kuriose darbuotojai gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, užtikrinat įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimų vykdymą ir kontrolę bei siekiant dirbti saugiai ir sveikai. Tačiau kaip rodo statistiniai duomenys¹¹⁹ socialinio dialogo įmonėse stoka. Galimybė bendradarbiauti, vyksti socialiniam dialogui yra beveik 36 proc. įmonių, tačiau tik 8,7 proc. tokių įmonių yra sudarytos kolektyvinės sutartys, o 7,1 proc. įsteigti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, kuriuose įmonės darbuotojų saugos ir

¹¹⁸ KASILIAUSKAS Nerijus. *Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos*. Vilnius: teisės namai, 2008, p. 233, 234.

¹¹⁹ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

sveikatos užtikrinimo klausimai svarstomi dalyvaujant darbdavio ir darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai.

Socialiniai partneriai atlieka svarbų vaidmenį kiekvienos valstybės visuomeniniame, ekonominiame ir politiniame gyvenime. Ypatinga šių organizacijų padėtis yra siejama su specifine jų paskirtimi – ginti ir atstovauti pačių didžiausių socialinių grupių – darbo sutarties šalių teisėms ir bendriems interesams. Socialinė partnerystė yra labai svarbi ir veiksminga priemonė sprendžiant socialinius konfliktus, ji padeda mažinti įtampą tarp visuomenės sluoksnių, o Vyriausybei ir jos institucijoms sudaromos sąlygos išklausti suinteresuotų darbo rinkos dalyvių pozicijas ir rasti visiems labiausiai priimtina sprendimą su mažiausiomis neigiamų padarinių atsiradimo galimybėmis¹²⁰. Siekiant palaikyti ir gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bendradarbiavimas tarp valstybės, darbdavių ir darbuotojų yra labai svarbus. VDI savo ataskaitoje nurodo¹²¹, kad 2009 – 2015 m. institucijų, įgyvendinančių valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, kontroliuojančių darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų įgyvendinamą šalies įmonėse bei socialinių partnerių įgyvendinamos priemonės (švietėjiška – konsultacinė veikla, vidinės kontrolės įmonėje stiprinimas) buvo tik dalinai efektyvios. Reikia tikėtis, kad ši tendencija ateityje gerės.

¹²⁰ ANDRUŠKEVIČIUS A., *et. al. Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: Titnagas, 2015, p.251.

¹²¹ VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. *Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>

Išvados

1. Šiandieninė technologinė pažanga, ekonomikoje didėjantis įmonių konkurencingumas kelia didesnius reikalavimus gamybai ir jos efektyvumui, o taip sukeliamas stresas darbuotojams, kyla grėsmė jų psichologinei ir fizinei būsenai. Lietuvoje darbuotojų sauga ir sveikata yra viena iš prioritetinių sričių, jos rezultatyviam veikimui valstybė skiria daug lėšų. Šis institutas itin detalai reglamentuotas, jis nuolat kinta ir yra tobulinamas. Vis dėlto normų, susijusių su darbuotojų dvasiniu būviu, jų emocine gerove ir psichine būsena pasigendama.
2. Įstatymų leidėjas išsamiai aprašo darbdavio pareigas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, tačiau neįtvirtina mechanizmo, kuris paskatintų darbdavius ne tik rūpintis minimalių reikalaujamų normų įgyvendinimu, bet ir imtis iniciatyvos, papildomų pastangų siekiant pagerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę. Teisės norminiais aktais nustatytos darbdavio pareigų realizavimo galimybės ir šių pareigų įgyvendinimo kontroliavimas turi trūkumų ir ne tiek prisideda gerinant padėtį darbų saugos sferoje, kiek yra kasdieninėje veikloje neefektyviai veikiantis formalumas.
3. Atsižvelgiant į statistinius duomenis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi kontrolę atliekančių institucijų negalima pagirti dėl labai gero funkcionavimo. Nelaimingų atsitikimų užfiksuojamų darbe skaičiai nemažėja. Šalyje taip pat nevyksta efektyviai veikiantis socialinis dialogas. Manytina, kad būtina skatinti tarimąsi tarp valstybinių institucijų, darbdavių bei darbuotojų, nes toks bendradarbiavimas padeda ne tik darbdaviams įgyvendinti savo pareigą darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, bet taip pat daro įtaką didesniam įmonės produktyvumui, veiksmingumui ir kokybei. Tai naudinga ir darbuotojui, nes visų pirma užtikrinama jo sauga, o visų antra įmonės pelningumas lemia jo pagrindinį interesą - darbo vietos stabilumą bei darbo užmokesčio dydį.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2015, nr. 11216.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. 23709.
8. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1999, nr. 110-3207.
9. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. 102-4585.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 1, 2, 11, 12, 13, 18, 19, 22, 25, 27, 29, 33 straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 69-3525.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2, 3, 4, 10, 13, 22, 25, 33, 34 straipsnių pakeitimo ir įstatymo priedo papildymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 73-3652.
12. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 ir 26 straipsnių pakeitimo įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2014, nr. 20565.
13. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, nr. 240-0.
14. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 5 d. įsakymas nr. A1-266/V-575. „Dėl

- Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, nr. 69-3307.
15. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. liepos 17 d. nutarimas nr. 892. „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 66-1916.
 16. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1998 m. liepos 24 d. nutarimas nr. 926. „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 67-1961.
 17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir Lietuvos Respublikos darbo ministro bei Sveikatos apsaugos ministro 1998 m. gegužės 5 d. įsakymas nr. 85/233. „Dėl darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 44-1224.
 18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. rugsėjo 9 d. įsakymas nr. A1-502. „Dėl Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 96-4792.
 19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymas nr. A1-457/V-961. „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 126-6350.
 20. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2009, nr. 58-2262.
 21. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas nr. 13. „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo" pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 4-97.
 22. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2003 m. lapkričio 24 d. įsakymas nr. A1-183/V-687 „Dėl Apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų steigimo, sudarymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 113-5088.

23. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2014 m. birželio 19 d. įsakymas nr. 282 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbo reglamento patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2014, nr. 7879.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 68-2497.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 49-1704.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 81 „Dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje“. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-652.

Europos Sąjungos teisės aktai:

1. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva (EEB) nr. 89/391 „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti“.
2. 1989 m. lapkričio 30 d. Tarybos direktyva (EEB) nr. 89/654 „Dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų“.

Specialioji literatūra

1. ANDRUŠKEVIČIUS, A., et. al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: Titnagas, 2015.
2. BAUBLYS, J. *Darbo saugos administravimas*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos Karo akademija, 2009.
3. BIRMONTIENĖ, T. *Žmogaus teisių ir laisvių koncepcija 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijoje*. Vilnius: Valstybės žinios, 2003.
4. BIRMONTIENĖ, T., et. al. *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.
5. BUTKUS, R. *Profesinės saugos valdymas*. Kaunas: Aleksandro Stulginskio universitetas, 2011.
6. ČYRAS P.; GRINIUS, V.; ir TARTILAS, J. *Profesinė sauga ir sveikata. Ergonomikos principai*. Vilnius, 2005.

7. DAMBRAUSKIENĖ, G. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras*. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
8. DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
9. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2001.
10. DAVULIS, T., USONIS J. *Europos Sąjungos socialinė teisė, norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
11. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
12. MAKSIMAITIS, M. *Lietuvos valstybės konstitucijų istorija*. Vilnius: Justitia, 2005.
13. Mokslo ir enciklopedijų institutas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, 2000.
14. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
15. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004.
16. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; ir PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
17. STANKIUVIENĖ, A., ŠUKYS, R., ČYRAS, P. *Pokyčiai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, Lietuvai tapus ES nare. Ūkio technologinis ir ekonominis vystymas*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2006.
18. TARTILAS, J. *Darbuotojų saugos ir sveikatos teisinis reglamentavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
19. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, 2011.
20. BARNARD, C. *EU Employment Law*. United Kingdom: Oxford university press, 2012.
21. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2012.
22. Convention No. 155: Convention concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment. *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991, Volume II*. Geneva: International Labour Office, 1992.

23. HUMBLET, M., *et.al. International Labour Standarts. A global approach.* International Labour office, 2002.
24. RIESENHUBER, K. *European Employment Law. A Systematic Exposition.* United Kingdom: Intersentia, 2012.
25. WOOLFSON, CH. Is 'safety' crime 'real' crime? The regulations and enforcement of health and safety law in the Baltic States. Iš *Labour and social security law in the XXI century: challenges and perspectives.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
26. GOROBECIENĖ, D. Profesinės rizikos veiksnių poveikio sveikatai vertinimas. *Visuomenės praktikai*, 2012.
27. TARTILAS, J. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo problemos. *Jurisprudencija*, 2004.
28. USONIS, J. Saugos ir sveikatos darbe reglamentavimo problemos kelių transporto srityje. *Jurisprudencija*, 2007.
29. WOOLFSON, CH. Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai. *Pinigų studijos*, 2005.

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-219/2008.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-528/2010.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. nutartis baudžiamojoje byloje, Nr. 2K-134/2010.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. nutartis baudžiamojoje byloje, Nr. 2K-341/2012.
5. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija. 2013 m. nutartis administracinėje byloje, Nr. I-2530-168/2013.

Kita praktinė medžiaga

1. EUROPOS KOMISIJA . 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 7d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/PdfUploads/ES_DSSstrategija2014_2020.pdf>.

2. EUROPOS KOMISIJA. Rizika darbuotojų sveikatai ir saugai sveikatos priežiūros sektoriuje. Prevencijos ir gerosios patirties vadovas. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 12d.]. Prieiga per internetą:
<<https://www.vdi.lt/AtmUploads/RizikaDSSsveikatosprieziura.pdf>>.
3. GRICIUS, J. Konferencijos medžiaga. Iš Darbuotojų saugos ir sveikatos konferencija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.dsskonferencija.lt/wpcontent/uploads/2017/03/DSK2017_JonasGricius.pdf>.
4. FINANSŲ MINISTERIJA. 2016 m. Lietuvos viešosios išlaidos. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:
<[https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/2\(95\).pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/2(95).pdf)>.
5. Lietuvos Respublikos ratifikuotų konvencijų sąrašas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos puslapyje. [Žiūrėta: 2017 kovo 7d.]. Prieiga per internetą
<<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/ratifikuotos-tdo-konvencijos.html>>.
6. LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA. 2016 metų veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos/ministerijos-veiklos-ataskaitos.html>>.
7. LUPEIKA, A. Konferencijos medžiaga. Iš Darbuotojų saugos ir sveikatos konferencija. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 13 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.dsskonferencija.lt/wpcontent/uploads/2017/03/DSK2017_ArunasLupeika.pdf>.
8. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto doc. dr. V.Januškevičiaus *paskaitų medžiaga*.
9. Informacija anglų kalba iš oficialaus TDO internetinio puslapio. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2017 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156054/lang--en/index.htm>.
10. Informacija pateikta valstybinės darbo inspekcijos oficialioje svetainėje. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2017 m. kovo 22]. Prieiga per internetą:
<https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=369>.
11. Informacija anglų kalba iš oficialaus PSO internetinio puslapio. [žiūrėta: 2017 m. kovo 5d.]. Prieiga per internetą:

- <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf>.
12. VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. Ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse, įstaigose ir organizacijose 2009 – 2015 metais. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/Ataskaita2015.pdf>>.
 13. VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. 2015 metų veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2015veiklosAtaskaita.pdf>>.
 14. VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. 2016 metų veiklos ataskaita. [interaktyvus]. [žiūrėta 2017 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritys2016veiklosAtaskaita.pdf>>.
 15. VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS. Saugių darbo vietų link. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2017 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/PdfUploads/ApieVDI90VDI.pdf>>.

Santrauka

Magistro darbe analizuojamas darbuotojų saugos ir sveikatos institutas, jo samprata, teisės normos, reglamentuojančios pagrindinių subjektų, vykdančių darbuotojų saugos ir sveikatos valdymą, kontrolę ir socialinę partnerystę Lietuvoje valstybiniu bei įmonės lygiu, funkcijas, pareigas, teises ir tarpusavio santykius. Atlikus darbo analizę, galima daryti išvadą, kad nors ir darbuotojų saugos ir sveikatos institutas yra reglamentuotas ypač detaliai, ir prie jo veikimo užtikrinimo nuolat prisideda institucijos, įgyvendinančios valstybės politiką darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, kontroliuojančios darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų įgyvendinimą šalies įmonėse, deja darbuotojų saugos ir sveikatos būklė šalyje statistiniais duomenimis nėra tendencingai gerėjanti.

Darbą sudaro keturi skyriai, kai kurie suskirstyti į poskyrius. Pirmajame baigiamojo darbo skyriuje išnagrinėti teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų saugą ir sveikatą darbe. Šioje dalyje pateikiamos sąvokos, apibrėžimai, instituto raida.

Antroje dalyje analizuotos valstybinės bei įmonės lygmens institucijos, jų funkcijos darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sferoje.

Trečiojoje magistro darbo dalyje aptarta darbuotojų saugos ir sveikatos kontrolė, jos formos, subjektai ir jų atliekami veiksmai siekiant užtikrinti darbų saugos reglamentavimo įgyvendinimą.

Paskutiniuoju dalyje analizuota socialinė partnerystė, partnerių funkcijos ir užduotys darbuotojų saugos ir sveikatos srityje.

Summary

Master's paper analyses the institute of occupational safety and health, its conception, rules of law, regulating functions, responsibilities, rights and relations of the main subjects engaged in control of worker safety and health, and social partnership in Lithuania at national as well as company level. From the analysis of this work follows a conclusion that according to statistics the state of worker safety and health in Lithuania is not improving steadily in spite of the institute being particularly regulated and despite continual contribution from institutions implementing national policy on worker safety and health and controlling the implementation of legislations on occupational safety and health in companies in this country.

Paper is comprised of four chapters, some of which are divided into sections. The first chapter examines rules of law regulating occupational safety and health in the workplace. The concepts, definitions of terms and developments of institute are introduced in the first chapter.

The second chapter includes analysis of national and company level institutions, their functions in the sphere of management of occupational safety and health.

The third chapter discusses control of occupational safety and health, its forms, subjects and their actions in order to ensure implementation of occupational safety regulations.

The last chapter includes analysis of social partnership, functions of partners and their tasks in the field of worker safety and health.