

## DARBŲ SAUGOS TEISINIAI AKTAI KRITINIU ASPEKTU

Juozas Tartilas \*

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius  
Telefonas 271 46 00  
Elektroninis paštas dsk@mruni.eu*

Pateikta 2008 m. gegužės 29 d., parengta spausdinti 2008 m. rugpjūčio 25 d.

**Santrauka.** Darbų sauga – opi problema, kurią nagrinėja teisininkai, medikai, psichologai, technikos ir kitų mokslų specialistai. Lietuvoje ji ypač opi, nes ir nelaimingų atsitikimų, ir profesinių ligų nemažėja. Ypač svarbu sukurti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas garantuojančią teisinių aktų sistemą. Deja, esama darbų saugą reglamentuojanti teisinė bazė yra kritikuotina. Straipsnio autorius nagrinėja Lietuvos Respublikos teisinius aktus, siekdamas parodyti darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų trūkumus, o kartais ir nelogiškumus.

Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų apibrėžimuose, jų tyrimo nuostatuose yra nemaža teisiniu požiūriu ginčytinų dalykų. Jie neretai atsiranda dėl to, kad, siekiant suderinti tarpusavyje teisinius dokumentus, jie dažnai keičiami, papildomi, todėl neracionalių sprendimų ar net nelogiškumų nepavyksta išvengti.

Straipsnio autorius bando atkreipti dėmesį į kai kuriuos vis dar esamus darbų saugą reglamentuojančių norminių aktų netikslumus.

**Pagrindinės sąvokos:** socialinė sauga, darbų sauga, nelaimingas atsitikimas, profesinė liga, stresas.

## ĮVADAS

Vadovaujantis šiuolaikinės teisės samprata būtina suvokti kiekvieno piliečio teisių ir pareigų bendrybę. Negali būti teisių be pareigų, kaip negali būti ir pareigų be teisių. Jei žmogaus teisės atskiriamos nuo pareigų, padarinys – itin nepageidautinas surogatas – privilegijos. Ir atvirkščiai – jei pareigos atskiriamos nuo teisių – orientuojamasi į baudžiatvarką. Tik esant teisių ir pareigų simbiozei asmenys darniai gali naudotis savo teisėmis nekeldami grėsmės kito asmens teisėms. Teisių ir pareigų vienybė ypač svarbi, kad tik tada atskleidžiama demokratinė teisės prigimtis, t. y. deklaruojama visų žmonių teisinė lygybė, draudžiama bet kokia diskriminacija, įpareigojama derinti priešingus interesus ir siekti jų kompromiso [4].

Socialinės saugos teisėje ypač svarbi pareigų samprata (dirbti, kurti visuomenės gerovę, saugoti savo ir kitų sveikatą ir gyvybę), o teisės (gauti atlyginimą, nau-

dotis lengvatomis susirgus, susižeidus ir t. t.) atsiranda vėliau. Numatyta darbdavio pareiga užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas ir darbuotojo teisė jas turėti, bet išlaikant pareigą paklusti saugaus ir sveiko darbo taisyklių ir normų reikalavimams.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „kiekvienas žmogus (...) turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas“ [1]. Ši teisė neatskiriama nuo darbdavio pareigų sudaryti tas sąlygas.

Visame pasaulyje svarbiausias socialinės politikos tikslas – žmonių sauga ir sveikata darbe. Liūdni statistikos duomenys byloja apie nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos aktualumą. Pasaulyje darbe kasmet susižeidžia apie 250 milijonų darbuotojų, profesinėmis ligomis susergera apie 150 milijonų žmonių, daugiau kaip 1,1 milijono žmonių kasmet žūsta darbe [11]. Įvykus nelaimingam atsitikimui patiriami netiesioginiai nuostoliai – prarandamas darbo laikas, sumažėja gamybos efektyvumas, būtinos išlaidos įrenginių remontui ar darbo vietai sutvarkyti. Teisės aktų, reglamentuojančių darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų

\* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros profesorius.

saugias ir sveikas darbo sąlygas, reikalavimų nesilaikymas sukelia darbuotojų trumpalaikį ar visam gyvenimui darbingumo praradimą ar net mirtį.

Natūralu, kad tiek Tarptautinė darbo organizacija, tiek Europos Sąjunga socialinės politikos srityje yra iškėlusios tikslą – didinti darbo gerovę. Darbo gerovės didinimas – tai darbo kokybės gerinimas rūpinantis darbuotojų sveikata ir darbo aplinkos sauga. Tik saugioje ir sveikoje darbo aplinkoje darbuotojui užtikrinama fizinė, moralinė ir socialinė gerovė. Kiekviena valstybė, atsižvelgiant į jos ekonominio išsivystymo lygį, tarptautinės bendruomenės priimtais teisiniais aktais įpareigojama užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas visiems dirbantiesiems.

Lietuvos Respublikos Seimas pripažindamas, kad žmogaus sveikata yra didžiausia visuomenės socialinė ir ekonominė vertybė, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Konstitucija, priėmė Sveikatos sistemos įstatymą, kuriame reglamentuojama Lietuvos nacionalinė sveikatos sistema, jos struktūra, sveikatos sauga. Lietuvos Respublikos darbo kodekse [2] sakoma, kad „darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta“.

Teisės aktų, reguliuojančių saugą darbe, yra gausu. Nemaža jų dalis yra perimti iš Europos Sąjungos teisinių dokumentų, kiti sukurti pagal teisinius reglamentus Lietuvoje. Deja, ne visi darbų saugą reglamentuojantys aktai yra aiškūs, išsamūs, dalis jų tiesiog kritikuotini. Kai kuriuos iš jų ir aptarsime šioje publikacijoje.

## 1. NELAIMINGŲ ATSTITIKIMŲ TYRIMO PROBLEMOS

Analizuojant nelaimingų atsitikimų tyrimo nuostatų teises problemas būtina teisiniu požiūriu išsiaiškinti nelaimingų atsitikimų sąvoką, jų ištyrimo ypatumus. Šiuo metu galioja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ [18]. Šiuose nuostatuose nėra nelaimingo atsitikimo sąvokos. Ši sąvoka vartojama kitame dokumente – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme [21]. Jame pateikiamas toks nelaimingo atsitikimo darbe apibrėžimas: „Nelaimingas atsitikimas darbe – įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka ištirtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys – darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina)“. Vargu ar teisiniu požiūriu toks apibrėžimas yra priimtinas. Į klausimą, kas yra nelaimingas atsitikimas, atsakoma, kad nelaimingas atsitikimas yra nelaimingas atsitikimas ir dar siūloma teisiniu būdu jį pripažinti nelaimingu atsitikimu. Žodžiu, jau dviguba painiava.

Priimtina nelaimingo atsitikimo apibrėžimą randaime „Socialinės apsaugos terminų žodyne“ [15]. Čia paaiškinta, kad „nelaimingas atsitikimas darbe (*angl. occupational accident, industrial accident*) – tai ūmus

darbuotojo sveikatos pagadinimas dėl trumpalaikio pavojingumo, kenksmingo darbo aplinkos poveikio arba neatsargumo, dėl kurio darbuotojas netenka darbingumo nors vienai dienai arba net miršta“. Manome, kad šis apibrėžimas teisiniu požiūriu tikslesnis, priimtinesnis, o papildytą sąvoką „ištirtas laikantis teisės aktų reikalavimų“ šį apibrėžimą galėtume laikyti nepriekaištingu.

Daug neaiškumų ar teisiniu požiūriu abejotinų teiginių yra ir „Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatuose“ [18]. Šių nuostatų 8.4 p. teigiama, kad nelaimingo atsitikimo N1 formos aktas surašomas, kai nelaimingas atsitikimas atsitinka „vykstant į darbą ar iš darbo įmonės ar jos samdomu transportu“. Kazuistinė situacija susidarytų, jei dvi įmonės kooperuotųsi ir padieniui savo darbuotojus vežiotų vienu transportu į darbą ar iš jo. Šiuo atveju daliai vykstančiųjų į darbą transportas nebūtų nei įmonės, nei samdytas ir įvykus avarijai būtų ginčytina situacija.

Manome, kad teisiniu požiūriu čia svarbu ne tai, ar transportas įmonės, ar samdytas, o esminis dalykas yra tas, kad darbdavys (ar jo įgaliotas asmuo) skiria tą transporto priemonę darbuotojams vykti į darbą ar iš darbo.

Neaiškumų galima išvelgti ir kitame šių nuostatų papunktyje (8.5). Jame sakoma, jog darbinis sužalojimas bus ir tada, kai jis įvyks „dėl smurto, jeigu smurto aplinkybės ir motyvai susiję su darbu“. Paraidžiui vertinant šį papunktį galima padaryti klaidingą išvadą, kad smurto kaltininkui (jį vadinkime tiesiog chuliganu) taip pat bus taikomos darbinio sužalojimo garantijos, bet taip įvertinti jo veiksmus būtų teisinis nonsensas. Manome, kad papunkčio formuluočiote būtina pabrėžti, kad smurto kaltininkui tai netaikytina.

Pasitaiko atveju, kai darbuotojas dirba sau (savo interesais) įmonėje su įmonės vadovo ar padalinio vadovo žinia. Nuostatų 8.7 p. numatyta, kad tokiu atveju susižalojus nelaimingas atsitikimas turi būti traktuojamas kaip darbinis, forminant N1 formos aktu. Įvykus nelaimingam atsitikimui sunku įrodyti, ar ši darbuotojo veikla buvo suderinta su vadovybe (mirtino atsitikimo atveju viskas priklausytų nuo vadovo sąžinės). Ankstesnioji nelaimingų atsitikimų tyrimo ir apskaitos redakcija reikalavo tokį susitarimą sudaryti raštiškai, kad būtų išvengta ginčų atsitikus nelaimei. Manome, kad reikėtų gražinti senosios redakcijos (8.7) papunktį, teigusį, kad dirbti asmeniniais interesais darbe galima tik gavus raštišką darbų vadovo leidimą, o tai padėtų išvengti ginčytinų situacijų.

Šių nuostatų 9.3 p. numato rašytinį pavedimą (nurodymą) darbuotojui dalyvauti sporto, kultūros ir kituose panašiuose renginiuose. Keistai atrodytų darbdavio rašytiniai pavedimai ar nurodymai šokti, dainuoti ir kt., tačiau įvykus nelaimei konfliktinių aiškinimųsi nebūtų.

Analogiškas ir nuostatų 9.4 p., todėl jie galėtų būti sujungti.

Būtina Nuostatuose konkretizuoti 11 p., kuriame teigiama, kad „nelaimingo atsitikimo darbe tyrimo rezultatai surašomi N2 formos akte, kai nelaimingas atsitikimas įvyksta darbuotojo darbo dienomis kelyje tarp darbovietės ir gyvenamosios vietos“. Neaišku, kaip trak-

tuoti nelaimingą atsitikimą, jei darbuotojas, vykdamas iš darbo į namus, pakeliui užaina į parduotuvę, paima iš darželio-lopšelio vaiką ir kita. Manau, kad Nelaimingų atsitikimų tyrimo nuostatuose reikėtų drąsiai pasakyti, kad tokiais atvejais vykimo iš darbo į namus faktas neintrūksta.

Nelaimingų atsitikimų priskyrimo darbinių, pakeičiantį į darbą ar iš darbo ar buitinių sužalojimų grupei kriterijai turi būti aiškūs, nes nuo to priklauso materialinės pagalbos nukentėjusiajam dydis. Ne veltui įstatymas numato, kad lengvų nelaimingų atsitikimų aktai ir tyrimo medžiaga įmonėje turi būti saugoma 45 metus, o sunkių ir mirtinų atsitikimų – 75 metus, o Valstybinėje darbo inspekcijoje nuolat.

## 2. PROFESINĖS LIGOS IR JŲ TYRIMO YPATUMAI

Profesinių ligų apibrėžimas pateiktas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme [21]. „Profesinė liga – ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga“. Šis apibrėžimas kritikuotinas, nes aiškinantis, kas yra profesinė liga, remiamasi sąvoka tos profesinės ligos, kurios esmę norima nusakyti. Taigi, profesinės ligos apibrėžimas yra neologizmas. Jame, be to, pirmiausia akcentuojamas ūminis sveikatos sutrikimas, tuo tarpu profesinei ligai būdingas lėtinis pobūdis ir tik išimtiniais atvejais jis pasireiškia ūmine forma.

„Socialinės apsaugos žodyne“ nurodoma, kad „profesinė liga (*angl. occupational disease, professional disease*) – Lietuvoje nustatyta tvarka pripažintas sveikatos sutrikimas dėl kenksmingų darbo aplinkos veiksnių“ [15]. Šis apibrėžimas trumpesnis ir tikslesnis.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme [21] pateikiamos profesinių ligų klasifikavimo pranešimų apie profesines ligas, profesinių ligų tyrimo, patvirtinimo aktų įteikimo ir registravimo tvarkos bendrosios nuostatos. „Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai“ [23] reglamentuoja pranešimų apie profesinę ligą pateikimo tvarką, profesinių ligų priežasčių tyrimą, profesinių ligų diagnozės nustatymą bei profesinių ligų registravimą ir apskaitą. Nemažą dalį profesinių ligų tyrimo elementų šie abu dokumentai dubliuoja.

Šiais abiem dokumentais nustatyta tyrimo tvarka yra sudėtinga. Pirmąją stadiją sudaro pranešimai apie ligą. Padalinio vadovas, gavęs žinią apie profesinę ligą, privalo pranešti dar trimis institucijoms. Vėliau eina profesinių ligų priežasčių tyrimo etapas, kuriame dalyvauja ne mažiau kaip dar trijų institucijų atstovai. Po to numatyta profesinės ligos nustatymo procedūra, kurią atlieka darbo medicinos gydytojas. Patvirtinti dokumentai siunčiami atgal profesinei ligos tyrimo komisijai pasirašyti. Jei ji nesutinka su medicinos gydytojo sprendimu, gali apskųsti tą sprendimą Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijai.

Taigi, į darbą įtraukiama (ir nuo tiesioginio darbo atitraukiama) daug asmenų, kurių nemaža dalis turi mig-

lotą supratimą apie darbo mediciną ir su tuo dažnai susiduria pirmąsyk gyvenime. Komisijos narių profesijos ir kvalifikacija skirtinga, todėl dažni nesutarimai ar net prieštaravimai. Tyrimo eiga darosi sudėtinga tuo atveju, kai įtariama, kad profesinę ligą galėjo sukelti kenksmingi faktoriai dirbant ankstesnėse darbovietėse. Komisijų ir jos narių daugėja, kaip ir skirtingų nuomonių.

Siekiant išvengti šių nesklandumų siūlytina sudaryti Lietuvoje vieną (dvi) nuolatinės specializuotas profesinių ligų tyrimo komisijas, kuriose dirbtų patyrę specialistai. Jie galėtų atlikti ir profilaktinį darbą. Būtų sutaupoma daug laiko ir lėšų. Beje, tokia tvarka yra ir Švedijoje.

Darbdavys dažniausiai nepageidauja, kad jo darbuotojui būtų nustatyta profesinė liga. Jis bando apeliuoti į sveikatai nepalankias sąlygas, kurios neva buvo anksčiau darbovietėse. Darbingo amžiaus žmogus taip pat nenori, kad jam būtų nustatyta profesinė liga, nes suvokia, kad toliau gali tekt pragyventi vien iš varganos pensijos. Tuo ir galima paaiškinti faktą, kad pretenzijas dėl susirgimo profesine liga darbuotojai pareiškia tik sulaukę pensinio amžiaus, o tada profesinės ligos tyrimo eiga dar sudėtingesnė. Pensininkui sunku save apginti teisiniu požiūriu prieš darbdavį, kurio interesus gina keli juristai.

Siūlome teises normas papildyti nuostata, kad darbuotojo, kuriam nustatyta ši liga, išlaidas, susijusias su teisinėmis paslaugomis, apmokėtų darbdavys. Tai būtų nors ir neesminė, bet vis dėlto prevencinė priemonė, skatinanti darbdavį sudaryti darbuotojams sveikas darbo sąlygas.

## 3. STRESO DARBE PROBLEMA

Streso darbe problema Lietuvoje moksliniu požiūriu menkai tenagrinėta, teisiniu požiūriu visai nereglamentuota, tuo tarpu stresas gali padaryti rimtą psichinę arba fizinę žalą. Ypatumas ir tas, kad nustatyti streso darbe ryšį su sveikatos sutrikimu beveik neįmanoma.

Stresą mokslininkai apibūdina kaip žmogaus organizmo natūralią reakciją į bet kokio pobūdžio neigiamus išorinius veiksnius. Neigiami veiksniai, žmonėms sukeliantys stresą, vadinami stresoriais. Tai gali būti per didelis darbo krūvis, skubėjimas, nustatyti terminai skubiai užduočiai atlikti, nežinojimas ar žinių darbo užduočiai atlikti stoka, kartais – pavojus ar rizika atliekant užduotį ar suvokimas, kad nebesugebama valdyti situacijos.

Neigiamos streso pasekmės – tai ne vien organizmo išsekimas, psichikos problemos, bet ir darbo rezultatų pablogėjimas: daroma daugiau klaidų, sumažėja darbo kiekybiniai ir kokybiniai rezultatai, kyla bendravimo problemų ir kita.

Norint išvengti streso darbe ir jo pasekmių būtina ne tik gerinti psichologinį mikroklimatą įmonėje, bet ir derinti darbuotojų asmenines savybes su darbo reikalavimais.

Labai svarbu, kad darbuotojas nejaustų baimės, kad neatliks jam skirtos užduoties.

Stresą gali sukelti ir aplinkos ergonominiai trūkumai. Darbo vietų, darbo priemonių, darbo zonų ergonominiai trūkumai taip pat yra stresoriai. Būtina įvertinti stresą sukeliančius kompleksinius veiksnius:

- fizinius (virpesius, triukšmą, šaltį, drėgmę),
- cheminius (pavojingas medžiagas),
- biologinius (įvairių infekcijų šaltinius),
- psichologinius (psichologinį mikroklimatą, santykius su vadovybe ir bendradarbiais).

Tik visus juos pašalinus žmogus darbo zonoje galės jaustis visavertiškai. Madinga buvo (kartais ir yra) įrengti vadovo darbo patalpą taip, kad jis matytų darbuotojus. Tai tipiškas atvejis, sukeliantis stresinę situaciją ir didinantis psichologinę įtampą darbe.

Žmogaus organizmas reaguoja į stresą sukeliančius veiksnius: padažnėja širdies ritmas, kvėpavimas, pakyla kraujospūdis, padidėja raumenų įtempimas ir kt., o visa tai ne tik alina organizmą, bet ir sukelia priešlaikinį nuovargį, nesugebėjimą susitelkti, sumažina darbingumą.

Prancūzijoje atlikti tyrimai [25] parodė, kad net 87 % moterų policininkų darbe patiria stresą. Gaila, kad streso įtakai darbe Lietuvoje neteikiama derama svarba, neatliekami moksliniai tyrimai, nėra teisinių norminių aktų jo poveikiui apriboti arba jie daro poveikį netiesiogiai, t. y. apribodami kitus parametrus mažina ir streso grėsmę.

Kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse (Švedijoje, Prancūzijoje) numatomi streso prevencijos mėnesiai. Lietuvoje Valstybinės darbo inspekcijos iniciatyva taip pat buvo organizuota tokia priemonė, tačiau rimtesnių atgarsių nei darbdavių, nei darbuotojų, nei mokslininkų (medikų, teisininkų) nesulaukė.

Valstybinei darbo inspekcijai ir darbų saugos mokymo tarnyboms reikia plačiau kalbėti darbdaviams ir darbuotojams apie streso darbe neigiamą įtaką žmonių sveikatai. Inspektuojančios institucijos profilaktiniame darbe turi kreipti didesnę dėmesį į šią problemą.

## IŠVADOS

1. Teisės aktuose įtvirtinti nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų apibrėžimai neišsamūs ir nelogiški. Siūlome juos patikslinti pagal „Socialinės apsaugos terminų žodyno“ [15] pateiktą redakciją.

„Nelaimingų atsitikimų tyrimo ir apskaitos nuostatai“ [18] p. 8.4, 8.5, 8.7, 9.3, 11 formuluotes pakeisti tikslios teisinės redakcijos formuluotėmis.

2. Profesinių ligų tyrimas, susidedas iš 3 etapų, yra gremėzdiskas, neoperatyvus ir neužtikrina kvalifikuotų rezultatų. Siūlome naudoti Švedijos modelį – profesines ligas tiria nuolat veikianti kompetentinga komisija.

3. Valstybinės darbo inspekcijos kaupiamieji nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų duomenys yra savitiksli priemonė. Siūlome juos naudoti pagal schemą: duomenys-prognozavimas-planavimas-finansavimas-prevenција.

4. Valstybinė darbo inspekcija ir darbų saugos mokymo tarnybos darbdaviams ir darbuotojams turėtų plačiau aiškinti apie streso darbe fenomeną. Inspektuojan-

čios institucijos profilaktiniame darbe turėtų skirti daugiau dėmesio šiai problemai.

5. Tiriant nelaimingus atsitikimus daugiau atsižvelgti į psichologinių veiksnių įtaką įvykusiems nelaimingiesiems atsitikimams.

## LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius, 1992.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius, 2006.
3. Pieters, D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
4. Vaišvila, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2006.
5. Žalimienė, L. *Socialinės paslaugos*. Vilnius, 2003.
6. *Aktualūs socialinės politikos modeliai*. Vilnius: Agora, 1999.
7. Guogis, A. *Socialinės politikos modeliai*. Vilnius: Eugrimas, 2000.
8. Мочульская, Е. Е. *Практикум по праву социального обеспечения*. Москва, 2001.
9. Pajarskienė, B. *Stresas darbe ir sveikata*. Vilnius, 2005.
10. *Stresas darbe*. Valstybinė darbo inspekcija, 2006
11. Hautman, I. L.; Bakker, F. C. Individual differences in reactivity to and coping with the stress of lecturing. *Journal of Psychosomatic Research*. 35 (1) 2001.
12. *Darbo higiena*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2005.
13. *Rizikos vertinimo darbe vadovas*. Vilnius: Valstybinė darbo inspekcija, 2004.
14. Jankauskas, R.; Pajarskienė, B. *Psichinį stresą darbe sukeliantys veiksniai ir jų įvertinimas*. Vilnius, 1999.
15. Angele, S.; Dobrovolskis, A. ir kt. *Socialinės apsaugos terminų žodynas*. Vilnius: Sveikatos ekonomikos centras, 1999.
16. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Žin.* 2003. Nr. 70-3170.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. gegužės 24 d., nutarimas Nr. 730 „Dėl valstybinės darbo saugos ir sveikatos programos patvirtinimo“. *Žin.* 2002. Nr. 53-2075.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. *Žin.* 2004. Nr. 136-4945.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2004 m. kovo 22 d. Nr. 309 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“. *Žin.* 2004. Nr. 44-1448.
20. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. *Žin.* 2003. Nr. 102-4585
21. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Žin.* 2003. Nr. 70-3170.
22. Lifestyle and health risk at the workplace. *European Occupational Health Series* Nr. 2.
23. Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatai. *Žin.* 2004. Nr. 69-2398.
24. Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijų rengimo ir instruktavimo tvarka. *Žin.* 2002. Nr. 117-5293.
25. Profesinės rizikos vertinimo nuostatai. *Žin.* 2003. Nr. 100-4504.
26. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo bei nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Žin.* 2004. Nr. 171-6311.

## A CRITICAL APPROACH TO THE LABOUR SAFETY LEGISLATION

Juozas Tartilas\*

Mykolas Romeris University

### Summary

The purpose of this work is to analyse and evaluate the importance of theoretical and practical acts, which ensure the safe and healthy environment for workers.

In every democratic country persons have the natural and the constitutional right to choose work and business field, enjoy proper, safe and healthy working conditions. A safe work is an inseparable part of a full - value work: if the job is well paid but not safe, it cannot be considered as a full – value work.

This article reveals an employer responsibility to guarantee safe and healthy working conditions for employees, in accordance with legislation. It further demonstrates the problems, which arise during the process of implementation of the EU directives.

Accidents at work are a problem that is considered by lawyers, doctors, specialists of technical sciences. This problem is especially acute in Lithuania because injuries at workplaces tend to increase. From the very date of the reestablishment of independence of the Republic of Lithuania it was sought to create a proper legislative framework in order to guarantee to each individual a right to have a proper, safe and healthy work conditions. However, this system remains imperfect and requires to be improved. Currently, many legal problems concern the investigation of professional illnesses, their official registration and analysis. The legal regulation remains inadequate.

Approximating employees' safety and health legislation with international legal acts – the application of longer European States practice implementation of European Council and International Labor Organization legal acts, all this combined makes favorable conditions to prevent occupational accidents and diseases and further improve safe and healthy working conditions for employees. Accidents at a workplace are a heavy burden for both employees and employers. An important role of the European Agency for safety and health at work estimate information available to support and promote the prevention of risk to workers, helping employers and others with legal duties to comply with national legislation based on the directives and helping to include risk awareness education within their activities.

The overview of statistical data clearly shows the insufficient attention for the labour safety reform. A new way to develop the legal regulation is to introduce the system of social insurance against occupational accidents. In order to solve the problems identified it is suggested to adopt a new regulation on investigation and reporting of occupational accidents.

**Keywords:** social security, safety, industrial accident, professional disease, stress.

---

\* Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Security, professor.